

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální patologie a sociologie

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu

Bakalářská práce

Autor: Mgr. Michaela Hrdinová

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální patologie a prevence

Forma studia: kombinovaná

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Stanislava Hoferková, Ph.D.

Zadání bakalářské práce

Autor: Mgr. Michaela Hrdinová

Studium: P16K0308

Studijní program: B7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální patologie a prevence

Název bakalářské práce: Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody

Název bakalářské práce AJ: The employment of people in prison sentences

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se zabývá zaměstnáváním osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Teoretická část mapuje legislativní rámec, aktuální stav a trendy do budoucna. Předmětem empirické části je case study rýnovické věznice, která se aktuálně pyšní zhruba 95% zaměstnaností osob ve výkonu trestu.

MERTL, Jiří a BAREŠ, Pavel. Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2018. 42, 3 stran. ISBN 978-80-7416-323-4. TOMÁŠEK, Jan a kol. Zaměstnání jako faktor desistence. Vydání: první. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017. 172 stran. Studie. ISBN 978-80-7338-166-0.

SIMON, Frances H. Prisoners' work and vocational training [online]. New York: Routledge, 1999 [cit. 2019-02-17]. Dostupné z: <http://site.ebrary.com/lib/natl/Doc?id=2003568>. ČESKO. Vězeňská služba. Nabídkový katalog Vězeňské služby České republiky: možnosti výroby, poskytování služeb a zaměstnávání odsouzených: první pololetí 1999. [Česko: s.n.], 1999. 48 s. ISBN 80-238-4532-2. KOUSAL, Josef. O řemeslné práci v trestnicích. V Plzni: Nákladem knihkupectví Jaroslava Schiebla, 1886. 47 s.

Garantující pracoviště: Katedra sociální patologie a sociologie,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. Stanislava Hoferková, Ph.D.

Oponent: Mgr. Lucie Špráchalová

Datum zadání závěrečné práce: 22.1.2018

Prohlašuji, že jsem tuto bakalářskou práci vypracovala pod vedením vedoucí bakalářské práce samostatně a uvedla jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové, 22. března 2019

Poděkování

Ráda bych poděkovala své vedoucí bakalářské práce Mgr. et Mgr. Stanislavě Hoferkové, PhD., za odborné vedení a vstřícný přístup. Moje poděkování patří též mému odbornému konzultantovi, plk. Mgr. Vlastimilu Křížovi, LL.M., za odbornou pomoc při realizaci výzkumného šetření. Dále bych velmi ráda poděkovala své rodině, za jejich velkou podporu, protože zakončení mého studia bylo velmi časově náročné, zejména pro ni.

Anotace

HRDINOVÁ, Michaela. *Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2017. 46 s. Bakalářská práce.

Předmětem této bakalářské práce je průzkum současného stavu na poli zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Podívala jsem se blíže na statistiky a legislativní ukotvení problematiky, na účel a smysl trestu v historickém kontextu, zajímalo mne, jaký je stav, jaký je trend a co se v této oblasti plánuje činit do budoucna. Empirická část mé práce je pak analýzou reálné zaměstnanosti odsouzených ve věznici Rýnovice. Hlavní použitou metodou je kvalitativní metoda polostrukturovaného rozhovoru doplněná o metodu analýzy dokumentů. Hlavním cílem výzkumného šetření je zjistit, jakým způsobem realizuje rýnovická věznice tak velké „číslo“ zaměstnanosti osob ve výkonu trestu a jaké jsou bariéry, které brání tomu, aby toto číslo ještě rostlo. Vedlejším cílem je zjistit názory zaměstnanců rýnovické věznice na to, zda zaměstnávání osob ve výkonu trestu opravdu může být jedním z faktorů desistence.

Klíčová slova: výkon trestu, zaměstnávání, resocializace.

Anotation

HRDINOVÁ, Michaela. *The employmnet of people in prison sentences*. Hradec Králové: Faculty of Education, University of Hradec Králové, 2017. 46 pp. Bachelor degree thesis.

This bachelor degree thesis deals with the employment of people in prison sentences. I looked closer to statistics and legal anchoring of this topic, I was curious about the main purpose and functions of the prison sentences in historical background. I tried to find out what is the situation like and how future trends look like. The empirical part of the thesis analyses real employment in the Rýnovice prison. The mainly used method is the method of qualitative semistructured interview, completed with the method of documents analysis. The main aim of the research is to make clear how Rýnovice fulfills such high percentage of the employment of people in prison senteces and what are the obstacles which restrain this number to grow further. The other goals are aimed on respondents' opinions regarding to their view on the possibility of considering employment in prison sentences as one of the factors of desistance.

Key words: prison sentences, employment, resocialization.

Obsah

ÚVOD	8
1. VÝKON TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY	9
1.1. PRÁVA A POVINNOSTI OSOB VE VÝKONU TRESTU ODNĚTÍ SVOBODY	10
1.2. PENOLOGIE JAKO VĚDA ŽALÁRNÍ	11
1.3. ZAMĚSTNÁVÁNÍ ODSOUZENÝCH V KONTEXTU PENOLOGICKÝCH SYSTÉMŮ.....	12
2. LEGISLATIVNÍ UKOTVENÍ ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB VE VÝKONU TRESTU.....	16
3. ZAMĚSTNANOST VERSUS REÁLNÁ ZAMĚSTNANOST OSOB VE VTOS	19
4. VÝBĚR A ZAŘAZOVÁNÍ ODSOUZENÝCH NA PRACOVÍŠTĚ.....	22
4.1. DRUHY PRACOVÍŠŤ A JEJICH POSUZOVÁNÍ	22
4.2. POSTUP ZAŘAZOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTĚ A VYŘAZOVÁNÍ Z PRACOVÍŠTĚ	23
4.3. PRÁCE BEZ NÁROKU NA ODMĚNU	25
4.4. TRVALE PRACOVNĚ NEZAŘADITELNÍ.....	26
5. STŘEDISKO HOSPODÁŘSKÉ ČINNOSTI	28
6. ODMĚŇOVÁNÍ ODSOUZENÝCH OSOB.....	30
7. KONCEPCE ČESKÉHO VĚZEŇSTVÍ DO ROKU 2025.....	33
8. VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ ZAMĚSTNANOSTI OSOB VE VĚZNICI RÝNOVICE.....	35
8.1. CÍL VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ A VÝZKUMNÉ OTÁZKY	35
8.2. ZVOLENÝ DRUH A METODA VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ	37
8.3. SBĚR DAT.....	38
8.4. CHARAKTERISTIKA VĚZNICE RÝNOVICE A POPIS VÝZKUMNÉHO SOUBORU	39
8.5. VÝSLEDKY ŠETŘENÍ	42
8.5.1. Dílčí výzkumná otázka I.....	42
8.5.2. Dílčí výzkumná otázka II.....	48
8.5.3. Dílčí výzkumná otázka III.....	53
8.6. PREZENTACE VÝSLEDKŮ	56
ZÁVĚR	58
SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A ZDROJŮ.....	59

Úvod

Téma své bakalářské práce jsem si nevybrala náhodně. V mém předposledním zaměstnání v neziskové organizaci jsem pracovala s cílovou skupinou, jíž byly osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody. Posláním neziskové organizace byla snaha o znovuzачlenění těchto osob zpět do civilního života ve smyslu sociálního poradenství, hledání nového bydlení, zprostředkování kontaktu s rodinou, hledání nového zaměstnání, oddlužení a další pomoci. Většina klientů, se kterými jsem přišla do kontaktu, byli lidé bez vytvořených pracovních návyků, jinými slovy to byli lidé, kteří nikdy (snad kromě výkonu trestu) nepracovali a nezdálo se, že by na tomto stavu měli zájem cokoli měnit. Práce pro ně nepředstavovala žádnou hodnotu, většinou vyrostli v prostředí, kde se ani na zaměstnání, ani na vzdělání nekladl žádný důraz, oni v tomto byli vychováni a přesně tímto způsobem pak vychovávali svoje děti. Často jsem nad touto situací přemýšlela a připadala mi jako začarovaný kruh. Zkoušela jsem se zamýšlet, jak toto prolomit. Paradoxně mi začalo připadat, že výkon trestu odnětí svobody představuje pro tyto osoby prostředí, které může být daleko výchovnější než prostředí, ve kterém vyrostli. Samozřejmě jsem si vědoma efektu prizonizace, tj. toho, že vězení je vlastně takový stát ve státě a že ve výkonu trestu odsouzené osoby fungují přece jenom jinak než v civilním životě. Zároveň mi připadalo velmi dobré, že se s odsouzenými efektivně pracuje (na mysli mám terapeutické programy, vzdělávání), že odsouzení mají povinnost chodit do zaměstnání, pokud jsou do něj zařazeni, že se musí podrobit určitému řádu a režimu a že teoreticky by na nich všechno toto dohromady mohlo zanechat nějakou stopu i poté, co výkon trestu opustí.

Proto je tématem mojí bakalářské práce zaměstnávání osob ve výkonu trestu. Chtěla jsem, i pro svoji lepší orientaci, tuto problematiku komplexně zmapovat, zjistit, za jakých podmínek jsou lidé ve výkonu trestu zaměstnávání, a dále zjistit názory relevantních pracovníků na to, zda zaměstnávání osob ve výkonu trestu může fungovat jako jeden z faktorů desistence. Teoretická část bakalářské práce se proto zabývá výše uvedeným. Empirická část pak mapuje zaměstnanost osob ve výkonu trestu ve věznici Rýnovice. Tuto věznici jsem si nevybrala náhodně, Rýnovice jsou totiž v čele pomyslného žebříčku, pokud jde o procento zaměstnanosti odsouzených.

1. Výkon trestu odnětí svobody

Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody hovoří o tom, že odsouzený se do výkonu trestu odnětí svobody přijímá na základě pravomocného a vykonatelného rozhodnutí soudu a nařízení výkonu trestu (písemně vyhotoveného), popřípadě na základě výzvy soudu k nastoupení do výkonu trestu nebo příkazu soudu k dodání odsouzeného do výkonu trestu. Odsouzený se do výkonu trestu může dostat buď okamžitě, s policejním doprovodem, s odkladem, nebo vůbec (např. v případech, kdy dojde ke změně rozsudku v souvislosti s odvoláním). Nařízení výkonu trestu je vykonatelné, ale při jeho realizaci jsou tyto možnosti:

- a) nástup z vazby,
- b) nástup ve lhůtě do jednoho měsíce (není-li obava, že uprchne či nenastoupí ve lhůtě jemu určené),
- c) zatčení a dodání do věznice (je-li obava, že uprchne či nenastoupí ve lhůtě mu určené),
- d) vypátrání a zatčení (není-li známo místo pobytu odsouzeného).

Odsouzenému může být umožněn odklad nástupu výkonu trestu, ten se týká především zdravotního stavu odsouzeného. Odklady jsou časově limitované. Ze závažných důvodů může soud rozhodnout o:

- a) odkladu nástupu ze zdravotních důvodů (ohrožení života či zdraví, a to na potřebnou dobu),
- b) odkladu kvůli mateřství (těhotné ženě i matce novorozeného dítěte na dobu 1 rok po porodu),
- c) odkladu krátkého trestu z důležitých důvodů (nepřevyšuje-li trest odnětí svobody 1 rok, na dobu 3 až 6 měsíců).

V rámci novelizace trestního zákoníku i zákona o výkonu trestu odnětí svobody soud zařazuje pachatele do dvou typů věznic, a to do věznice s ostrahou nebo do věznice se zvýšenou ostrahou. Od 1. 10. 2017 se zařazení odsouzených k výkonu trestu odnětí svobody do věznice s dohledem a dozorem mění na zařazení do věznice s ostrahou, a to v případě dohledu do oddělení s nízkým stupněm zabezpečení, v případě dozoru do oddělení se středním stupněm zabezpečení. Ostraha se mění na oddělení s vysokým stupněm zabezpečení. U mladistvých odsouzených nedochází k žádným změnám.

Soudy budou nadále rozhodovat o zařazení odsouzeného do jednoho ze dvou typů věznic. O umístění do otevřeného, polootevřeného či uzavřeného oddělení věznice (vnitřní diferenciaci) bude rozhodovat Vězeňská služba ČR podle míry kriminogenního rizika odsouzeného. Míra rizika je vyhodnocována prostřednictvím nástroje SARPO (Souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených osob) (Hoferková, Raszková, 2018, s. 103).

1.1. Práva a povinnosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody

Práva a povinnosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody jsou dány především jednotlivými ustanoveními zákona o výkonu trestu odnětí svobody a řádem výkonu trestu odnětí svobody. Podrobněji je pak daná problematika rozpracovaná ve vnitřních řádech věznic.

Každý odsouzený má svá práva. Základními právy jsou (dle ustanovení paragrafu 15 až 26 zákona o výkonu trestu a paragrafu 15 až 35 řádu výkonu trestu):

- právo na osmihodinovou dobu ke spánku,
- právo na dobu potřebnou k osobní hygieně, úklidu, stravování,
- právo na nejméně jednu osmihodinovou vycházku denně,
- právo na přiměřené osobní volno,
- právo na tři hodiny během jednoho kalendářního měsíce na návštěvy (maximálně čtyř osob včetně nezletilých dětí),
- právo jedenkrát za šest měsíců přijmout balíček s potravinami a věcmi osobní potřeby (nárokový balíček do hmotnosti 5 kilogramů) a přijmout balíčky obsahující prádlo (oděv),
- právo podávat stížnosti a žádosti příslušným orgánům a právo právní pomoci aj.

Mezi povinnosti odsouzeného dle zákona o výkonu trestu odnětí svobody (ustanovení paragrafu 28) náleží:

- dodržovat stanovený pořádek a kázeň,
- plnit pokyny a příkazy zaměstnanců vězeňské služby,
- **pracovat, pokud je mu přidělena práce,**
- plnit program zacházení,
- nepoškozovat cizí majetek,

- dodržovat zásady slušného chování,
- podrobovat se osobní a lékařské prohlídce, prohlídce svých věcí,
- dodržovat zásady hygieny,
- dodržovat předpisy související s bezpečností a ochranou zdraví při práci.

Odsouzený má zakázáno navazovat nedovolené styky, vyrábět, přechovávat a konzumovat alkoholické nápoje a jiné návykové látky, dále pak předměty, které by mohly sloužit k útěku či poškodit zdraví, v jakékoliv formě podporovat národnostní, etnickou, sociální, náboženskou a rasovou nesnášenlivost, fašismus a podobná hnutí, hrát hry za účelem zisku, předstírat poruchu zdraví a tetovat sebe či jinou osobu (Hoferková, Raszková, 2018, s. 114).

1.2. Penologie jako věda žalární

Věda, která se výkonem trestu zabývá, se označuje jako penologie. Slovo penologie pochází z latinského slova poena, což můžeme přeložit jako trest, a z řeckého logos, neboli nauka, slovo. Penologii můžeme tedy definovat jako vědu o trestech, trestání nebo také jako vědu o výkonu trestu a jeho účincích. Nejširší definici poskytuje Černíková (2008), která definuje penologii jako:

- nauku o trestu, trestání a jejich účincích, která zkoumá efektivnost všech druhů trestů, obzvlášť výkon trestu odnětí svobody,
- studuje vývoj penologických myšlenek a penologických koncepcí,
- zkoumá sociálně-psychologické procesy, jevy, vztahy a zákonitosti, které vznikají v důsledku aplikování trestu,
- zkoumá fyzickou a psychosociální realitu pachatele (zdravotní stav, věk, sociální zázemí, dosažené vzdělání, recidivu),
- zkoumá, ověřuje a koncipuje přístupy výchovného zacházení s odsouzenými, aby bylo dosaženo co nejefektivněji účelu trestu,
- zkoumá systém institucí a jejich funkcí při realizaci zákonného postihu,
- zkoumá a hledá i jiné sankce, které by účinně ovlivňovaly chování pachatelů trestných činů: ochranná opatření, alternativní tresty.

Předmětem zkoumání penologie jsou „metody zacházení s pachatelem trestných činů, které co možná nejúčelnějším způsobem dosáhnou korektivní změny chování pachatele tak, aby se mohl integrovat do společnosti jako řádný občan (Hoferková,

Raszková, 2018, s. 7). V penologii je kladen důraz na individuum, poznání jeho osobnosti, s cílem stanovit adekvátněji diferencované zacházení včetně individualizovaného přístupu. Obecně se má za to, že právě i práce, vytváření pracovních návyků může přispívat ke snadnějšímu znovuzачlenění pachatele do společnosti.

Penitenciariстика je pak ta část penologie, která se zabývá výlučně oblastí nepodmíněného trestu odnětí svobody, obecně lze říci, že se jedná o vězeňství, tedy o výkon a účinky trestu odnětí svobody.

1.3. Zaměstnávání odsouzených v kontextu penologických systémů

První náznaky pojetí uvěznění jako vhodného trestu pro delikventy se objevují v západní Evropě již od poloviny 16. stol., váží se ke změnám hospodářským (výrobním), vyvolávajícím významné změny sociální. Celé 17. stol. je stoletím vzniku velkých internačních budov, které byly určeny nejen pro delikventy, ale i pro lidi nemocné, nemohoucí, s psychickými postiženími, osiřelé, mravně zpustlé, tuláky nebo jinak sociálně zbědované. Za povšimnutí stojí, že mravní zpustlost byla dávána do souvislosti se **zahálkou, a ta byla trestuhodná**. Nutnost vzniku „nápravných“ či „pracovních“ domů vyplynula z potřeby ochrany společnosti před těmito sociálně neadaptibilními jedinci.

Pod pojmem penologický systém je chápán souhrn zásad, postupů, podle nichž je vykonáván trest odnětí svobody, a od kterých se očekávalo dosažení změny chování vězněného provinilce. Každý systém využívá určitý postup zacházení, od kterého očekává změnu chování odsouzeného, jednotlivé systémy se liší v přístupu k zacházení s delikventem a jeho obsahu. (Kuchta, Válková, 2012, s. 432)

V penologických systémech vznikajících v průběhu 18. a 19. stol. se vykrystalizovaly čtyři základní systémy zacházení s vězněnými, přičemž každý z těchto systémů zastává naprosto odlišné stanovisko, pokud jde o zaměstnávání osob ve výkonu trestu. Jedná se o:

- pensylvánský systém,
- auburnský systém,
- smíšený klasifikační systém,

- progresivní systémy.

Pensylvánský systém (solitary system / separate system) vznikl v roce 1786 v USA ve vězení hvězdicového typu, kde byla architektonicky vyřešena izolace vězněného. Každý vězněný byl umístěn do cely sám, na začátku **s vyloučením práce**, mohl si číst Bibli, účastnit se náboženského kázání a měl povinnost zpytovat svoje svědomí. Důvodem izolace vězněného bylo předcházení útěkům, kriminální nákaze. Psychickou a sociální izolací mělo být pachateli umožněno dosažení nápravy sebepoznáním a trýznivým zpytováním svědomí. Účinky tohoto způsobu zacházení s vězněnými se však projevovaly převážně negativním ovlivněním duševního a následně i fyzického stavu vězněných osob. Dopady na osobnost byly katastrofální – sebepoškození, sebevraždy. Nulový výchovný efekt.

Auburnský systém (silent system) byl zavedený v auburnské věznici v NY roku 1832, představoval ústup od totální izolace vězňů. Izolace na celách v noci byla přes den doplněna **prací ve společných dílnách** při zachování absolutního mlčení. Soustavná těžká práce, neustálé ticho a poslušnost byly vynucovány těžkými tresty. I když tento systém zmírnil škodlivé účinky úplné izolace, odporoval lidské přirozenosti (vězni působili dojmem mechanicky se pohybujících soch). Přirozená potřeba kontaktu vedla k tomu, že vězni tento režim porušovali, což vyžadovalo větší počet dozorců a jejich příprava na reálný život byla malá.

Smišený klasifikační systém (např. ženevský, obermayerovský) vznikl kombinací režimu uzavření o samotě a mlčení a byly připojeny nové prvky, odsouzení byli ve věznicích rozdělováni podle určitých vnějších znaků. Základními hledisky pro klasifikaci byly: věk, pohlaví, délka trestu, charakter trestného činu, počet minulých trestných činů, možnost nápravy apod. Vzorem klasifikačního systému byla po určitou dobu trestnice v Ženevě, založená roku 1833. Vězni byli dle klasifikačních hledisek rozdělováni do 4 kategorií, které byly odstupňovány podle závažnosti trestných činů až po nejlehčí kategorii, kam byli umísťováni všichni napravení z předešlých kategorií a mladiství. Ženevský systém fungoval na těchto principech: povinné mlčení, v nejpřísnější kategorii byl odsouzený nejprve povinen absolvovat samovazbu, na základě viditelných známek nápravy mohl být odsouzený přemístěn z přísnější do mírnější kategorie a důležitým aspektem bylo **neustálé zaměstnávání** vězňů (zavedena i výhoda odpuštění části trestu odsouzeným, kteří se dobře chovali a pracovali).

Progresivní systémy (např. anglický, irský) vznikají v polovině 19. stol. v Evropě. Zaměřují se na snahu o znovuzačlenění odsouzeného do společnosti na základě plánovité výchovné práce. Tvůrci tohoto systému vycházeli ze zásady, že odsouzení by měli po dobu výkonu trestu odnětí svobody procházet různými stupni přísnosti režimu. Při nástupu trestu byl odsouzený umístěn do přísnějšího režimu a postupně byl přerazován do mírnějších na základě zlepšení (progresu) ve svém chování. Rozšířily se dvě varianty progresivních systémů, a to anglický a irský.

Anglický progresivní systém:

1. stupeň – vězeň byl umístěn na 9 měsíců do samovazby, byla mu krácena strava, nepracoval, měl zažít pocit viny za spáchaný čin.
2. stupeň – přes den se vězeň podílel na společné veřejné práci, cílem bylo přiblížit mu podmínky života ve společnosti. Pozornost si zaslouží systém kategorizace práce, na základě které byli odsouzení diferencovaně odměňováni.
3. stupeň - po vykonání 3/4 trestu odnětí svobody a při dosažení žádoucí nápravy byla vězněnému zbývající část trestu odpuštěna a byl podmíněně propuštěn na svobodu.

Irský progresivní systém

1. stupeň – v prvním období vězni dostávali omezené množství jídla a vykonávali nudnou práci na svých celách, ve druhém období dostávali lepší stravu a přidělovala se jim zajímavější práce, kterou vykonávali společně.
2. stupeň – vězni vykonávali těžké práce, nejčastěji veřejně a na čerstvém vzduchu, noc trávili odděleně a takto trávili polovinu trestu.
3. stupeň – trest byl vykonáván v podmínkách uvolněného režimu, vězeň pobýval ve vězení bez uzavření, vězni dostávají větší odměnu za práci.

Z výše uvedeného popisu je zřejmé, že penologické systémy postupně zamítaly ideu čistě odplatného trestu a začaly klást důraz na nápravné a výchovné snažení, přičemž určily i prostředky, které mají být použity – tj. vzdělávání, kulturní osvěta a v neposlední řadě právě zaměstnávání.

2. Legislativní ukotvení zaměstnávání osob ve výkonu trestu

Osoby ve výkonu trestu odnětí svobody mají ze zákona povinnost pracovat. Samotný systém zaměstnávání je realizován v souladu se zákonem č. 169/1999 Sb. ve znění pozdějších předpisů, o výkonu trestu odnětí svobody (konkrétně se jedná o paragrafy 29–33), kdy po posouzení zdravotní a odborné způsobilosti a možností věznice v oblasti volných pracovních míst, je odsouzený odbornou komisí zařazen do práce. Odsouzení jsou zaměstnáváni buď v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů. K zaměstnávání odsouzeného u jiného subjektu než věznice je třeba předchozího písemného souhlasu odsouzeného, přičemž odsouzený může souhlas odvolat prohlášením učiněným vězeňské službě. Odvolání souhlasu odsouzeným se pak nepovažuje za odmítnutí práce. Před uvedením tohoto zákona v platnost bylo zaměstnávání odsouzených realizováno dle zákona č. 59/1965 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody, přičemž jednotlivá ustanovení tohoto zákona týkající se zaměstnávání byla prakticky stejná.

Kalaman (2016) ve svém textu o zaměstnávání vězňů v polských věznicích uvádí, že profesní práce spočívá „ve vykonávání společensky prospěšných prací, které se odlišují od jiných aktivit tohoto druhu tím, že za ně člověk dostává materiální prostředky, což mu umožňuje realizovat jiné potřeby než ty, které jsou uspokojovány v průběhu samotné pracovní činnosti.“ Práce je rovněž nejčastěji používanou formou ovlivňování vězňů. V penitenciární literatuře se pojednává o jejích ekonomických, edukačních a resocializačních funkcích. Kromě toho, jak se poukazuje, práce eliminuje fyzickou a psychickou degradaci odsouzených osob a umožňuje realizaci pomoci rodině a založení fondu postpenitenciární podpory. Současně práce pomáhá při udržování bezpečnosti ve vězeních a omezuje další demoralizaci vězněných osob. Práce vězňů byla dlouhou dobu považovaná jen za další diskriminační prvek. Resocializační aspekt se začíná objevovat až po skončení II. světové války s nástupem progresivních penitenciárních systémů. Za průkopníka snah napravit delikventy touto cestou můžeme považovat sira Waltera Craftona, který se v roce 1854 stal spoluzakladatelem a prvním nejvyšším představitelem irské vězeňské služby a vytvořil nový progresivní vězeňský systém – irský. Jak dále uvádí Kalaman (2016), „od začátku existence poválečného vězeňství existuje zásada, v souladu s níž

představovala pracovní činnost základní prvek resocializačního působení na vězně v průběhu trestu zbavení svobody.“ Samo zaměstnání ale automaticky nekoresponduje s resocializací. Ta probíhá jedině tehdy, „když bude práce doplněna metodami osobního vlivu, např. systémem odměn a trestů“ (Kalaman, 2016, s. 86). Práce musí současně splňovat celou řadu jiných podmínek, měla by být společensky užitečná, musí být hodnocená a sledována, měla by brát na zřetel fyzické a psychické možnosti člověka, jeho kvalifikaci a eventuálně zájmy, musí být odborně organizována, dozorována a vhodně zajištěna z hlediska norem v oblasti bezpečnosti a hygieny práce.

Podle Biedermanové (2011) je cílem pracovních aktivit (jež jsou součástí programů zacházení) „především vytvoření pracovních návyků u těch odsouzených, kteří si je doposud nevytvořili a současně uchování pracovních návyků u odsouzených, kteří před výkonem trestu pracovali. Smysluplná, dobře řízená a organizovaná práce rozvíjí pracovní návyky a s tím související vývoj osobnosti. Takto uspořádaná práce odsouzených, vykonávaná navíc v podmínkách odpovídajících mimovězeňskému standardu (a též spravedlivě odměňovaná), utváří v žádoucím směru vztah odsouzeného k práci vůbec i k práci jako prostředku uspokojování dalších potřeb a zájmů člověka,“ což evidentně u odsouzených osob nebývá samozřejmostí.

Potřebnost zaměstnávání odsouzených plyne i z nejnovějšího Doporučení Výboru ministrů členským státům Rady Evropy k Evropským vězeňským pravidlům. V článku 26 Doporučení je poměrně zevrubně upraven výkon práce ve věznicích, s důrazem na skutečnost, že práce ve vězení musí být považována za pozitivní prvek vězeňského systému a musí mít takovou povahu, aby udržovala nebo zvyšovala schopnost vězňů si po propuštění vydělávat na obvyklé živobytí, tedy musí být kladen důraz na její výchovnou složku.

Důležitým přínosem zaměstnávání odsouzených je tedy i ekonomická stránka věci. Odsouzení ze své pracovní odměny hradí výživné pro děti, úhradu nákladů výkonu trestu a vzniklé dluhy.

Současné pojetí zaměstnávání odsouzených, se kterým se lze setkat ve většině penitenciární literatury, hovoří zkrátka o tom, že je nutno „vyhnout se prosté detenci a po většinu dne je potřeba zapojit odsouzené do aktivit programu zacházení, kde bude pod dohledem v nich rozvíjeno to dobré, co v nich snad přece je.“ (Bajcura, 1999, s. 67) Mezi aktivitami programu zacházení je aktivitou první a nejdůležitější práce. Bajcura dále poukazuje na to, že „nejde ale o práci formálně vykazovanou. Práci pro

práci, nebo dokonce trestání prací. Myslím tím práci odsouzeného na sobě. Nejen zařazení do zaměstnání jako statistický jev. Ale práci, která by ve smyslu Evropských vězeňských pravidel odsouzenému přinášela možnost seberealizace, posílení vlastní hrdosti a důstojnosti, rozvoj ctností profesních jako vstupenky zpátky do společnosti. Kvalitativní změny prokazatelné a k faktické reintegraci vedoucí.“ (Bajcura, 1999, s. 123).

3. Zaměstnanost versus reálná zaměstnanost osob ve VTOS

Koncepce českého vězeňství (2015) definuje reálnou zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody jako „podíl počtu zaměstnaných odsouzených k počtu odsouzených zahrnutých v evidenci zaměstnávání, přičemž jako zaměstnané jsou vykazovány nejen osoby, které jsou skutečně pracovní zařazené (ve vnitřním provozu, ve vlastní výrobě, v provozovně střediska hospodářské činnosti či smluvně u cizích subjektů), ale i osoby, které jsou zařazeny do vzdělávacích či terapeutických programů (s dobou výuky nejméně 21 hodin týdně) a též osoby, které vykonávají práce bez nároku na odměnu pro zajištění každodenního chodu věznice.“ Vykazované údaje o zaměstnanosti odsouzených je tedy potřeba správně číst, protože kromě výše zmíněného se ukazatel zaměstnanosti nepočítá ze všech odsouzených, ale pouze z těch praceschopných. Reálná zaměstnanost je proto ještě nižší. Podíl zaměstnaných odsouzených lze pak vztahovat buď ke kmenovému stavu věznice (tedy všichni odsouzení) anebo pouze k těm, kteří jsou zaměstnatelní, tj. praceschopní. Lze takto vyřadit z výpočtu některé skupiny vězňů, kteří k tomu mají různé důvody – ti, kteří odmítli pracovat (těch je ovšem minimum), ti, kteří jsou v nástupním oddělení, ti, jejichž zdravotní stav jim neumožňuje trvale pracovat, ti, u kterých existují právní či bezpečnostní důvody pro nezařazení do práce, ti, kteří jsou v ochranné léčbě, ti, kteří jsou starší 65 let, ti, kteří jsou plně invalidní, další, u kterých tak stanoví řád výkonu trestu, respektive jsou podle něj vyňati z povinnosti pracovat. Jourová (2016) ve své zprávě uvádí, že „poměrně zásadní je tedy věnovat pozornost metodice výpočtu zaměstnanosti.“ Dále ve své zprávě uvádí, že „percentuální vyjádření pracovní doby by bylo ještě nižší, kdybychom zohlednili využití fondu pracovní doby. Bylo-li využití fondu pracovní doby 77,8 %, pak reálná zaměstnanost při zohlednění využití fondu pracovní doby klesne ve sledovaném období na 27,1 %.“

Důležité je poukázat na skutečnost, že je zhruba stejné množství zaměstnaných odsouzených (pracujících s nárokem na pracovní odměnu) jako těch nezaměstnaných. Jinými slovy – 34 % ze všech odsouzených nijak nepracuje (ať už za pracovní odměnu nebo bez), neúčastní se vzdělávání ani terapií.“

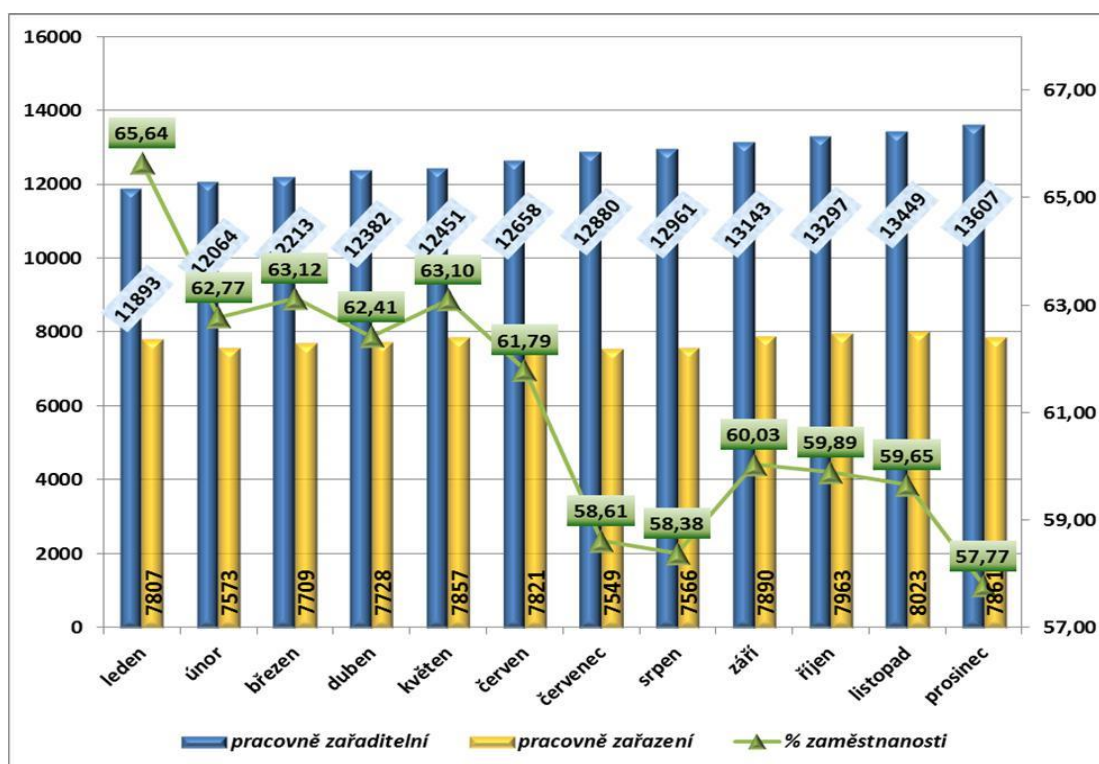
Vycházíme-li z takto pojaté reálné zaměstnanosti, dostaneme číslo pohybující se okolo 60 %, pokud bychom však pojímali reálnou zaměstnanost jako výkon určité činnosti za odměnu, dostaneme se na číslo podstatně nižší, a to necelých 40 % (kdybychom navíc vycházeli z celkového počtu odsouzených, získáme výsledné číslo ještě nižší, mezi 30–35 %). Do statistik zaměstnaných osob ve VTOS započítává vězeňská služba i brigády odsouzených a práce na zkrácený, resp. poloviční úvazek. Nepříznivým dopadem zařazování odsouzených do práce na částečný úvazek zůstává skutečnost, že odsouzení mají velmi nízké příjmy, přitom však nejsou osvobozeni od povinnosti hradit náklady výkonu trestu. Tuto povinnost pak mohou hradit jen stěží. Ačkoliv je na jedné straně na VS ČR vyvíjen tlak, aby zaměstnanost odsouzených byla co nejvyšší, na straně druhé stát nevytváří dostatečné podmínky pro zaměstnávání odsouzených na trhu práce.

Základní formy, v nichž se zaměstnávání vězňených osob realizuje, zahrnují v ČR:

- vnitřní režii a výrobní činnosti v dané věznici,
- provozovny Střediska hospodářské činnosti,
- zaměstnávání u podnikatelských subjektů,
- vzdělávání denním studiem.

Průměrná denní zaměstnanost v roce 2017 byla 8 449 odsouzených z celkového počtu cca 14 tisíc odsouzených (přesný počet zaměstnatelných odsouzených se pochopitelně mění každý měsíc). Zaměstnanost zaměstnatelných odsouzených tudíž dosahuje lehce nad 60 %. Z toho bylo v provozovnách hospodářské činnosti zaměstnáno průměrně 3 457 odsouzených, ve vnitřním provozu a vlastní výrobě 2 727 odsouzených a u cizích subjektů bylo zaměstnáno průměrně 2 265 odsouzených. V nepracovním provozu bylo zařazeno do vzdělávacích programů 880 odsouzených, do terapeutických programů 780 odsouzených a na práce bez odměny v rámci programu zacházení bylo průměrně zařazeno 629 odsouzených. Všechny tyto programy slouží odsouzeným pro budoucí pracovní zařazení (absolvování kurzů, učebních oborů či zaučování na budoucí pracovní pozice).

Tabulka 1: Průměrná zaměstnanost osob ve VTOS za rok 2017



Zdroj: Statistická ročenka Vězeňské služby ČR 2017 [online]

Dále se ve Statistické ročenke Vězeňské služby ČR můžeme dozvědět, že průměrná měsíční odměna odsouzených za rok 2017 byla 3 790 Kč, což je o 95 Kč více než v roce 2016. Ve vnitřním provozu a vlastní výrobě mělo 2 727 pracujících odsouzených průměrnou měsíční odměnu 4 205 Kč, v provozovnách Střediska hospodářské činnosti mělo 3 457 pracujících odsouzených průměrnou měsíční odměnu 3 632 Kč a 2 265 pracujících odsouzených zařazených u cizích podnikatelských subjektů mělo průměrnou měsíční odměnu 3 718 Kč. Průměrné měsíční mzdy odsouzených ve výše uvedených provozech jsou srovnatelné s rokem 2016.

4. Výběr a zařazování odsouzených na pracoviště

4.1. Druhy pracovišť a jejich posuzování

Nariadení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště rozděluje pracoviště, na které je možné vězně zařazovat, na následující typy:

- a) střežené pracoviště,
- b) nestřežené pracoviště,
- c) pracoviště s volným pohybem v prostoru vazební věznice nebo věznice, anebo ústavu pro výkon zabezpečovací detence,
- d) pracoviště s volným pohybem mimo věznici.

Střeženým pracovištěm se rozumí pracoviště umístěné ve střeženém prostoru věznice nebo ústavu a také pracoviště umístěné mimo prostor věznice nebo ústavu, jenž je místem výkonu práce, na kterém jsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány prostředky vězeňské a justiční stráže a střežení příslušníky Vězeňské služby. Obvinění mohou pracovat pouze v prostoru věznice, chovanci pouze v prostoru ústavu. O zařazení vězněné osoby na střežená pracoviště rozhoduje ředitel věznice nebo ústavu na základě doporučení odborné komise. U obviněných a chovanců zařazených na střežená pracoviště vykonává dohled určený zaměstnanec. Na střežených pracovištích vězněných osob se určeným zaměstnancem zabezpečuje kontrolní činnost vždy před ukončením pracovní doby a dle možností v době přestávek.

Nestřeženým pracovištěm se pak rozumí pracoviště v administrativních budovách nebo obdobných objektech věznice a ústavu, které je umístěno mimo střežený prostor, kde odsouzení vykonávají úklidové, údržbářské nebo jiné výpomocné práce, a také místo výkonu práce odsouzených mimo střežené objekty věznice nebo ústavu, na kterém nejsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány prostředky vězeňské a justiční stráže ani střežení příslušníky vězeňské služby. Zařazení odsouzených na nestřežená pracoviště a způsob dohledu nad jejich pracovní činností stanoví právní předpis. Na nestřežených pracovištích je určeným zaměstnancem zabezpečována kontrolní činnost vždy před ukončením pracovní doby a dle možností v době přestávek. Počet odsouzených zařazených do nestřežených pracovních skupin

na takovém pracovišti nesmí přesáhnout 40 odsouzených na jednoho zaměstnance zabezpečujícího dohled nad jejich pracovní činností.

Pracoviště s volným pohybem mimo věznici je pracoviště, na které lze zařadit vybrané odsouzené vykonávající trest odnětí svobody v oddělení s nízkým nebo středním stupněm zabezpečení věznice s ostrahou. Volným pohybem odsouzeného mimo věznici při plnění pracovních úkolů podle právního předpisu se rozumí jeho samostatný odchod z objektu věznice přes strážní stanoviště u hlavního vchodu (vjezdu) věznice, jeho přesun bez doprovodu zaměstnance věznice k určenému místu výkonu práce po předem stanovené trase a zpět do věznice a pohyb ve vymezeném prostoru pracoviště. Dohled nad pracovní činností odsouzených, jejich chováním a přítomností na pracovišti, uložení přidělených nástrojů, náradí a materiálů, může na pracovišti zajišťovat také cizí subjekt, který zaměstnává vězněné osoby, a to dle podmínek uvedených ve smlouvě uzavřené s věznicí při zachování podmínek stanovených právním předpisem.

Pracovištěm s volným pohybem odsouzeného v prostoru věznice při plnění pracovních úkolů se rozumí jeho samostatný odchod z ubytovacího prostoru, přesun na předem určené nebo dodatečně stanovené pracovní místo výkonu práce a zpět a pohyb v prostoru tohoto místa. Povolit volný pohyb ve věznici může ředitel věznice vybraným odsouzeným zařazeným do oddělení se středním a vysokým stupněm zabezpečení věznice s ostrahou, a to na základě doporučení odborné komise.

4.2. Postup zařazování na pracoviště a vyřazování z pracoviště

Odborná komise ve věznici, která se zabývá výběrem a zařazováním odsouzených a obviněných na pracoviště, jejich přeřazováním na jiné pracoviště a vyřazováním z pracoviště pracuje ve složení: předseda (ředitel věznice nebo zástupce ředitele věznice) a členové: vedoucí nebo zástupce vedoucího oddělení výkonu vazby a trestu, vedoucí nebo zástupce vedoucího oddělení vězeňské stráže, určený příslušník oddělení prevence a stížností, vedoucí oddělení správního, vedoucí oddělení zaměstnávání, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník a vychovatel.

Při posuzování návrhů k zařazování nebo přeřazování vězněných osob na pracoviště zohlední odborná komise jejich profesní způsobilost, zdravotní klasifikaci, pracovní podmínky a sociální potřebnost. U odsouzených dále přihlédne zejména k typu

věznice a stupni zabezpečení, do kterého byl odsouzený zařazen, jeho nebezpečnosti s ohledem na druh a charakter pracoviště a uplatňování hledisek stanovených právním předpisem. Odbornou komisí jsou nejprve projednávány návrhy k zařazování na pracoviště vězněných osob, které mají zákonnou vyživovací povinnost k nezaopatřeným dětem nebo které chtějí dobrovolně uhradit škodu obětem svých trestných činů. Z jednání odborné komise není nutné pořizovat zápis. Výstupem je pak stanovisko odborné komise na formulářích návrhů.

Odborná komise při projednávání návrhu na zařazení vězněné osoby na pracoviště přihlíží vždy ke skutečnostem, zda:

- a) je tato osoba v souvislosti s případnou další trestnou činností šetřena nebo prověřována a z vyjádření pověřeného orgánu Vězeňské služby vyplývá, že jí hrozí sdělení obvinění,
- b) je vyšetřována, obviněna nebo obžalována pro další trestný čin nebo jí hrozí výkon souhrnného trestu či trestního opatření odnětí svobody nebo dalšího trestu,
- c) 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,
- d) byla podána žádost o jeho podmíněné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, žádost o milost nebo žádost či návrh na přeřazení do věznice jiného typu, popř. návrh na umístění do jiného stupně zabezpečení,
- e) u ní byly zjištěny závažné rodinné a sociální problémy,
- f) je zařazena na Indexu útěkářů nebo nebezpečných osob,
- g) zneužila volného pohybu mimo věznici při plnění programu zacházení nebo opuštění věznice v souvislosti s návštěvou anebo přerušením výkonu trestu odnětí svobody, a to i v předchozím výkonu trestu,
- h) hrubým způsobem porušila svoje pracovní povinnosti nebo soustavně vykazuje závažné nedostatky v kázni a pořádku negativně ovlivňující případné pracovní zařazení, za které byla kázeňsky trestána,
- i) jí bylo soudem uloženo ochranné léčení v ústavní formě či po výkonu trestu odnětí svobody bude následovat výkon zabezpečovací detence.

Návrh na zařazení vězněné osoby na pracoviště předkládá zaměstnanec, jemuž je vězněná osoba svěřena do péče, nebo, ve výjimečných případech, který vězněnou

osobu dobře zná. Odborná komise návrh projedná a se stanoviskem předloží řediteli věznice. V návrhu na zařazení vězněné osoby na pracoviště nebo skupinu pracovišť zpracovatel ve spolupráci s technikem bezpečnosti práce a oddělením zaměstnávání uvede charakter pracovních podmínek, výčet jednotlivých faktorů pracovních podmínek s uvedením jejich míry, uvedením režimu práce a dalších rizik (např. výšky, sváření). Nedílným podkladem pro rozhodnutí ředitele věznice je lékařský posudek o zdravotní způsobilosti k navrhované práci, který je vydáván na základě žádosti o provedení pracovně-lékařské prohlídky.

Zařadit vězněnou osobu na konkrétní druh pracoviště může ředitel věznice na základě doporučení odborné komise, v souladu se zákonnými a vnitřními předpisy a s ohledem na informace uvedené v osobním spise odsouzeného, informace o chování a projevech odsouzeného po dobu výkonu trestu odnětí svobody, komplexní zprávu o odsouzeném, úroveň plnění programu zacházení, charakter spáchané trestné činnosti a možné rizikové faktory. Před vlastní realizací zařazení vězněné osoby na konkrétní druh pracoviště provede zaměstnanec, jemuž je odsouzený svěřen do péče, nebo předseda odborné komise s odsouzeným pohovor o práci, povinnostech na příslušném pracovišti a související problematice. O provedení pohovoru učiní zápis.

4.3. Práce bez nároku na odměnu

Podle odstavce 2 paragrafu 32 Řádu výkonu trestu odnětí svobody se do pracovní doby nepočítá úklidová a další obdobná činnost potřebná k zajištění každodenního provozu věznice, kterou provádějí zpravidla všichni odsouzení. Tyto práce jsou odsouzení, pokud jsou k nim zdravotně způsobilí, povinni provádět bez nároku na pracovní odměnu (jde o tzv. práci bez odměny či práci ve vnitřní režii). Tak jako tak se v některých věznicích odměňují pracovní činnosti, které se jinde vykonávají bezplatně.

Všechny věznice zaměstnávají (s nárokem na pracovní odměnu) odsouzené na pozicích kuchařů, uklízečů, skladníků a pracovníků dílny. Dále existují pracovní pozice jako holič, knihovník, pracovník s odpadem, pomocný ošetřovatel (v odděleních TNP), výdejci jídla, chodbaři. V některých věznicích se vyskytují pracovní pozice jako elektrikář, truhlář, zedník, pracovník kotelny a stavební údržba. Všechny tyto pozice mohou vykonávat odsouzení a měli by za ně být odměňováni.

Je zřejmé, že existuje nejednotná praxe mezi jednotlivými věznicemi při vymezování toho, co je práce bez nároku na odměnu. Nutno tedy specifikovat, jaké pozice, resp. činnosti, mají být odměňovány a jaké mají být považovány za práce pro zajištění chodu věznice bez nároku na odměnu.

4.4. Trvale pracovní nezařaditelní

V souvislosti se zaměstnáváním odsouzených osob je také důležité zmínit kategorii odsouzených označovanou jako trvale pracovní nezařaditelní. Kategorie odsouzených trvale pracovní nezařaditelných (dříve označování jako odsouzení se sníženou pracovní schopností nebo postižených vadami) byla zavedena na zákl. čl. 60 Řádu výkonu trestu odnětí svobody, který byl prováděcím předpisem ministra vnitra k plnění zákona č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody. Dle zmíněného čl. 60 spadaly do této kategorie dvě skupiny odsouzených:

- muži starší 65 let a odsouzené ženy starší 60 let,
- ti, kteří podle posudku ústavního lékaře jsou trvale neschopni jakékoliv soustavné práce nebo trpí dlouhodobou závažnou chorobou, která podstatně snižuje jejich pracovní schopnost nebo vyžaduje soustavných zvláštních léčebně-preventivních opatření.

Jak uvádí Raszková (2014) pro uvedené odsouzené se zřizovala zvláštní oddělení, kde jim byla poskytována odborná pomoc (psycholog, psychiatr), a odsouzený mohl být na základě odborného doporučení přemístěn k vyšetření či léčbě do psychiatrické léčebny. Všem osobám zahrnutým v čl. 60 byla poskytována soustavná zdravotní péče (především v ambulantní formě). Jedinou věznicí, kam byli soustředěni odsouzení se sníženou pracovní schopností nebo odsouzení s postižením, byla Věznice Ostrov nad Ohří. Byla zde i léčebna TBC a respiračních onemocnění.

V 90. letech můžeme nalézt v materiálech o profilaci vězeňských zařízeních snahu o vytvoření specializovaných oddělení pro nepracující odsouzené (zkratka SONO). U odsouzených se sníženou pracovní schopností byly, kromě zvýšené zdravotní péče, i požadavky na intenzivní individuální sociální práci. Odsouzeným trvale pracovní nezařaditelným (dále jen TNP) je dle současné legislativy podle par. 69 zákona o výkonu trestu odnětí svobody „odsouzený“,

- který je starší 65 let, pokud sám nepožádá o zařazení do práce,

- který byl uznán invalidním ve třetím stupni, ledaže sám požádá o zařazení do práce a jeho pracovní schopnost takovéto zařazení připouští,
- jehož zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní zařazení (zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, 2015).

Z uvedené citace vyplývá, že se jedná o velmi specifickou a poměrně širokou skupinu osob, ve které můžeme najít jedince nejen se špatným fyzickým a duševním zdravím, ale také osoby v důchodovém věku. Mezi TNP se vyskytují i osoby trvale upoutané na lůžko, imobilní, vážně a nevyлéčitelně nemocní. Jsou zde však i odsouzení v důchodovém věku, kteří jsou stále vitální, v dobré psychické i fyzické kondici.

V nařízení Generálního ředitele (NGŘ) č. 71/2013 – o vazebních věznicích a profilaci věznic Vězeňské služby České republiky jsou uvedeny věznice, ve kterých jsou zařazeni odsouzení trvale pracovní nezařaditelní. Jsou to věznice Kynšperk, Rapotice, Břeclav, Pardubice, Plzeň, Světlá nad Sázavou, Karviná a vazební věznice České Budějovice, Liberec, Ostrava, Praha Pankrác, Praha Ruzyně a Teplice.

5. Středisko hospodářské činnosti

Hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání vězňených osob vykonává Vězeňská služba ČR ve Středisku hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR (dále jen SHČ), a to na základě ustanovení § 23b zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážní České republiky. V roce 2017 vykazovalo hospodářskou činnost 25 organizačních jednotek Vězeňské služby. Vězeňská služba je při provozování hospodářské činnosti plátcem daně z přidané hodnoty a ostatních daňových povinností, které z této činnosti vyplývají. Účelem Střediska hospodářské činnosti je zejména zajištění zaměstnávání odsouzených, případně zvyšování kvalifikace a pomoc při získávání kvalifikace nové.

Středisko metodicky řídí, koordinuje a kontroluje činnost jednotlivých provozoven střediska, posuzuje a vyhodnocuje ekonomické záměry jednotlivých provozoven. Provozovnu zřizuje generální ředitel Vězeňské služby na návrh ředitele věznice. Podklady pro zřízení provozovny posuzuje a předkládá generálnímu řediteli ke schválení ředitel odboru ekonomického. Za činnost provozovny zodpovídá ředitel věznice, ve které je provozovna zřízena. Finanční hospodaření provozovny je vedeno odděleně od hospodaření hlavní činnosti věznice. K provozním potřebám nesmí být použity prostředky státního rozpočtu. Z účtu provozovny mohou být hrazeny pouze provozní výdaje, které přímo souvisí s činností provozovny. Zůstatek běžného účtu může středisko i provozovna převádět do následujícího roku.

Tyto provozovny pracují zejména na základě smluv o dílo a dohod o provedení práce. Primárně nic nevyrábějí, ale zpracovávají materiál a výrobky, které nejsou v majetku provozovny, anebo poskytují pracovní sílu. Jedná se především o kompletaci výrobků, drobné ruční práce, pomocné zednické práce, sezónní práce v zemědělství, lesnictví, úklidové práce. Na pracovištích provozoven hospodářské činnosti bylo v roce 2017 pracovně zařazeno průměrně 3 457 odsouzených, což je o 1 219 odsouzených více než v roce 2016. Celkový čistý zisk (po zdanění) dosáhl 51 165 430 Kč, to je o 22 096 260 Kč více než v roce 2016. (Statistická ročenka Vězeňské služby ČR 2017). Na provádění hospodářské činnosti nejsou poskytovány příspěvky ze státního rozpočtu a finanční hospodaření provozovny je vedeno odděleně od hospodaření s prostředky rozpočtu věznic. Zisk vytvořený hospodářskou činností je mimorozpočtovým zdrojem, který se použije, mj. na další rozvoj provozovny, na krytí výdajů věznice, ve

kterém je hospodářská činnost vykonávána, nebo na mimořádné odměny pracovníků zainteresovaných na činnosti provozovny. Služby poskytují provozovny Střediska hospodářské činnosti VS Příbram (prádelna, truhlářská dílna), Rýnovice (prádelna), Praha Pankrác (tiskárna). Výrobky pak produkuje provozovny VS Heřmanice a Praha Pankrác, a to v oblasti kovovýroby, výrobu kancelářského nábytku pak zajišťují provozovny Jiřice a Mírov.

Středisko hospodářské činnosti spolupracuje se zaměstnavateli v souladu s obsahem uzavřených smluv a zabezpečuje dodržování smluvních ujednání. Dále zabezpečuje:

- ve spolupráci s oddělením vězeňské stráže potřebné dopravní prostředky pro přepravu odsouzených a zaměstnanců určených k dohledu nad pracovní činností odsouzených na pracoviště a zpět,
- ve spolupráci s technikem bezpečnosti práce potřebné zaškolení a proškolení vězňených osob k provádění práce, k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci,
- prostřednictvím oddělení logistiky, pokud se jedná o práci organizovanou v rámci věznice a ústavu, vybavení vězňených osob pracovními pomůckami, osobními ochrannými pracovními prostředky a jinými potřebnými prostředky,
- rozdělování vězňených osob do pracovních skupin, přičemž je nutné zajistit, aby vězňené osoby ani částečně nepřebíraly povinnosti nadřízených, nedávaly vlastní pokyny ostatním vězňeným osobám, ale zajišťovaly pouze realizaci pokynů pracovních nadřízených a nepožívaly jiná práva než stanovaná právním předpisem,
- s oddělením ekonomickým odpovídající odměňování odsouzených, obviněných a chovanců podle platných právních předpisů.

Pracovní odměna odsouzeného zařazeného k výkonu práce v provozovně nebo její poměrná část je posuzována podle zápisu ve stanoveném evidenčním programu. Součástí nákladů na pracovní odměnu odsouzeného jsou také náhrady pracovní odměny, ušlého výdělku a náhrada škody poskytované v souvislosti s pracovním úrazem nebo nemocí z povolání podle zvláštního předpisu.

6. Odměňování odsouzených osob

Za vykonanou práci odsouzenému náleží odměna podle druhu, množství a náročnosti vykonávané práce, a to v souladu s nařízením vlády č. 361/2017 Sb., v platném znění, o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. Toto nařízení zvýšilo výši odměny za práci ve všech stupních/úrovních zaměstnávání osob ve VTOS, aktuálně si tedy vězni mohou vydělat částku v rozmezí od 5 500 Kč (práce, pro jejíž výkon není potřeba kvalifikace) do výše 13 750 Kč (práce, pro jejíž výkon je zapotřebí vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu).

Od 1. dubna 2018 se však rozlišuje základní složka odměny na časovou, kdy dostávají odsouzení paušálně, měsíčně stanovou odměnu, anebo úkolovou, hodinovou. Způsob určení základní složky odměny stanoví věznice podle vykonávané práce. Odsouzený je seznámen před začátkem výkonu práce s popisem pracovní činnosti, včetně požadované kvality a množství pracovních úkolů, s výší časové složky odměny nebo s výší úkolové složky odměny a normou spotřeby práce a s výší příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Odměna je splatná pozadu za kalendářní měsíc, a to do konce následujícího kalendářního měsíce. Odměna se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Plátcem odměny je věznice.

Pracovní odměnu odsouzeného zařazeného do práce ve výkonu trestu odnětí svobody tedy tvoří:

- základní složka odměny,
- odměna za práci přesčas,
- příplatek za práci ve svátek,
- příplatek za noční práci,
- příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Základní složku odměny pak tvoří časová složka odměny, nebo složka úkolová.

Odsouzený se zařadí podle nejnáročnější práce, která je po něm požadována, do:

- I. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace,

- II. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace,
- III. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vysokoškolské vzdělání v bakalářském studijním programu, nebo
- IV. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.

Časová složka odměny při stanovené týdenní pracovní době podle zákoníku práce činí:

- v I. skupině částku 5 500 Kč za kalendářní měsíc,
- ve II. skupině částku 8 250 Kč za kalendářní měsíc,
- ve III. skupině částku 11 000 Kč za kalendářní měsíc,
- ve IV. skupině částku 13 750 Kč za kalendářní měsíc.

Časovou složku odměny může věznice snížit za příslušný kalendářní měsíc až o 50 %, neplnil-li odsouzený řádně uložené pracovní úkoly v požadované kvalitě nebo množství. Pokud je odsouzený zaměstnán u jiného subjektu, věznice mu časovou složku odměny může snížit pouze na základě odůvodněného návrhu tohoto subjektu.

Pokud odsouzený vykonává práci, pro kterou je stanovena norma spotřeby práce, je odměňovaný podle jejího plnění. Jestliže odsouzený normu spotřeby práce nesplní, přísluší mu úkolová složka odměny snížená o míru nesplnění normy spotřeby práce. Za vyšší výkon normované práce v požadované kvalitě přísluší odsouzenému úkolová složka odměny zvýšená o míru překročení normy spotřeby práce. Při 100% plnění normy spotřeby práce činí úkolová složka odměny v jednosměrném provozu:

- v I. skupině částku 31,62 Kč za hodinu,
- ve II. skupině částku 47,44 Kč za hodinu,
- ve III. skupině částku 63,25 Kč za hodinu,
- ve IV. skupině částku 79,06 Kč za hodinu.

Z dosažené hrubé odměny se samozřejmě odsouzeným sráží pojistné a daňové odvody jako komukoliv jinému. A z toho, co zůstane, z čisté odměny, případně podstatná část na srážky. Na výživné pro nezaopatřené děti se sráží z odměny 30 % a také, pokud je to potřeba, pokud oněch třicet procent z odměny nestačí, všechno, co nebylo nutné

srazit na úhradu nákladů výkonu trestu a předchozí vazby, na úhradu běžných exekučních srážek a jiných pohledávek, pak i další části odměny případnou dětem. Na srážky k úhradě nákladů výkonu trestu, který odsouzený vykonává, se použije 26 % čisté odměny, nejvýše však 1 500 Kč za kalendářní měsíc. Dalších 12 % z čisté odměny se použije na další vůči vězni nařízené exekuce, a to jako u jiných povinných občanů, např. na nesplacené půjčky atp., 4 % z odměny připadají na srážky k úhradě peněžitého trestu, pokud byl odsouzenému uložen, na vrácení přeplatků nebo neprávem čerpaných sociálních dávek apod., 17 % čisté odměny dostane odsouzený na útratu třeba ve vězeňské kantýně v podobě kapesného. Ovšem pokud odmítne v průběhu měsíce bez závažného důvodu pracovat, případně částka odpovídající kapesnému na srážky a odsouzený nic nedostane. I když vězeň pracuje, může mu být kapesné sníženo z důvodu uložení kázeňského trestu. 11 % odměny připadá na úložné, tedy jakési spoření, k němuž se připočte i všechno, co nebylo třeba použít na srážky. Pokud úložné přesáhne 35 000 Kč, hradí se z něj i náhrada nákladů výkonu trestu. Odsouzený sám může rozhodnout, že částku 35 000 Kč použije na úhradu výživného nebo na náhradu škody, kterou způsobil trestným činem, který spáchal. Pokud si odsouzený nenaspořil, může mu být při propuštění poskytnut příspěvek až 2 000 Kč, pokud nemá v civilu žádné úspory, ví se, že mu nepomohou příbuzní atp.

Okrajovým, ale závažným jevem, který se objevil ve věznicích, je podle zjištění Českého helsinského výboru tzv. skupování práce (dle mých zkušeností je více používaným pojmem „přeprodávání práce“). Pracovníci vězeňské služby usilují o minimalizaci nebo prevenci tohoto jevu. Jedná se o problematiku, kdy jsou někteří pracovníci nuceni odvádět část svých produktů práce jiným odsouzeným, kteří je pak vykazují jako výsledek vlastní práce (typicky se tento jev vyskytuje při kompletaci výrobků nebo jiných pracích založených na plnění normy spotřeby práce) a v některých případech na základě toho dosahují výrazně vyšší odměny.

7. Koncepce českého vězeňství do roku 2025

Nyní bych ještě ve stručnosti načrtla, jaký je trend, respektive jakým směrem by se české vězeňství chtělo ubírat v následujících několika málo letech. Vycházím přitom z Koncepce českého vězeňství do roku 2025 (dále jen „Koncepce“), kterou vydalo Ministerstvo spravedlnosti České republiky v roce 2015. V Koncepci je rozpracovaná celá řada témat, přičemž já jsem se s ohledem na moji práci zaměřila výhradně na téma zaměstnanosti.

Koncepce uvádí seznam následujících specifických cílů pro tuto oblast na dané období:

- 1) Zajištění dostatečné kapacity věznic pro zaměstnávání vězňů.
Koncepce hovoří o výstavbě nových výrobních hal v areálech věznic nebo v jejich bezprostřední blízkosti, rekonstrukci stávajících objektů, spolupráci a komunikaci se zaměstnavateli a jejich svazy, investicích a také o pokračování v projektu „Karty věznic“ – ty shromažďují údaje pro zájemce z řad potenciálních zaměstnavatelů o potenciálu zaměstnanosti konkrétní věznice, chráněná pracovní místa pro zdravotně postižené vězně a další.
- 2) Provázání vzdělávání a zaměstnávání odsouzených.
Rekvalifikační kurzy pro odsouzené v oblasti vzdělávání navržené tak, aby reagovaly na situaci na pracovním trhu, zaměření se na nedostatkové profese.
- 3) Podpora vlastní činnosti věznic v rámci provozoven Střediska hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky.
Zemědělská činnost, chov hospodářských zvířat, rozšiřování vlastní výroby věznic prostřednictvím hledání mezer na trhu, vlastní pekárny, restaurace apod.
- 4) Navýšení personálu potřebného k dohledu nad pracovní činností odsouzených a k jejich přepravě do zaměstnání.
Finanční spoluúčast externích zaměstnavatelů, elektronický monitoring při cestách do a ze zaměstnání.
- 5) Změna přístupu na všech úrovních k pracovnímu zařazování odsouzených na pracoviště mimo věznice.
- 6) Změna výkaznictví zaměstnanosti osob ve výkonu trestu.
Vytvoření metodiky výpočtu skutečné zaměstnanosti v rámci věznic.

7) Zvýšení možností zaměstnávání osob propuštěných z VTOS.

Koordinace spolupráce Vězeňské služby ČR s úřady práce, sociálními kurátory a neziskovými organizacemi při vyhledávání práce pro osoby, které budou na trh práce v dohledné době vstupovat apod.

Jak je dále uvedeno v Koncepci, tak „s ohledem na smysl a účel nepodmíněného trestu odnětí svobody je zřejmé, že zaměstnávání představuje jeden ze základních způsobů odborného zacházení s odsouzenými a též jeden z hlavních faktorů, který napomáhá resocializaci osob propuštěných z výkonu trestu, a tudíž snižuje riziko možné recidivy trestné činnosti.“ I proto by tedy měla být zaměstnávání odsouzených osob věnována zvýšená pozornost. Odsouzení si navyknou na určitou disciplínu, řád, vytvoří si pracovní návyky, zaměstnání jim dá možnost vydělat si prostředky na řešení své finanční situace apod. A to vše dohromady se pak může stát a skutečně stává významným prostředkem desistence.

8. Výzkumné šetření zaměstnanosti osob ve věznici

Rýnovice

Cílem teoretické části bylo pomocí dostupné literatury a dalších zdrojů zmapovat problematiku zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. V empirické části je třeba stanovit především cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky. Výzkumné šetření, které bylo k této bakalářské práci provedeno, se zaměřuje na to, jak věznice Rýnovice realizuje zaměstnanost odsouzených a jak zaměstnanci věznice vnímají současný stav zaměstnanosti odsouzených v jejich věznici. Věznice Rýnovice je zvolena záměrně, neboť dlouhodobě vykazuje vysoké procento zaměstnanosti odsouzených osob (dlouhodobě se pohybuje okolo 70 %). Výzkumník v Rýnovicích plnil v rámci studijních povinností souvislou praxi, což představovalo velmi dobrou příležitost k samotnému sběru dat. Data jsou získána interpretací polostrukturovaných hloubkových interview.

Pozornost je nejprve věnována metodologii, kde je uveden cíl práce, výzkumné otázky, metoda sběru dat a charakteristika výzkumného souboru respondentů. S pomocí níže uvedených metod byly hledány odpovědi na výzkumné otázky, které jsou stejně tak charakterizovány níže.

8.1. Cíl výzkumného šetření a výzkumné otázky

Hlavním cílem výzkumného šetření je zmapovat, jakým způsobem realizuje rýnovická věznice zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Představený hlavní cíl bakalářské práce je proměněn do hlavní výzkumné otázky – **Jakým způsobem je realizováno tak velké procento zaměstnanosti v rýnovické věznici.** Výzkumnou otázkou je podle Hendla ústřední otázka, kterou je potřeba zodpovědět, abychom dosáhli cíle. Výzkumné otázky lze doplňovat i během výzkumného šetření, vlastní základní cíl je ale nutné určit předem. Výzkumná otázka se týká procesu, který bude zkoumán (Hendl, 2008, s. 143).

Z hlavní výzkumné otázky byly odvozeny tři další dílčí výzkumné otázky (dále jen DVO):

- DVO I.: Jak hodnotíte aktuální stav zaměstnanosti v rýnovické věznici?

- DVO II.: Jakým způsobem jsou osoby ve výkonu trestu zařazovány do konkrétních zaměstnání?
- DVO III.: Jaký je hlavní smysl zaměstnávání vězňů? Může zaměstnanost fungovat jako jeden z faktorů desistence?

Tyto výzkumné okruhy byly dále rozpracovány do následujících tazatelských otázek:

DVO I.:

- TO I.: Popište prosím vaši pozici a dřívější praxi.
- TO II.: Jak hodnotíte aktuální stav zaměstnanosti ve vaší věznici? Zvýšilo se za poslední dobu procento zaměstnaných vězňů, nebo se naopak snížilo a proč?
- TO III.: Napadají vás nějaké bariéry či překážky, pokud jde o zaměstnávání vězňů?
- TO IV.: Co by mohlo přispět k ještě k většímu počtu zaměstnaných vězňů?
- TO V.: Jakým způsobem probíhá komunikace mezi věznicí a externími zaměstnavateli?
- TO VI.: Jaká je hlavní motivace vnějších zaměstnavatelů vězně zaměstnávat?

DVO II.:

- TO VII.: Jakým způsobem jsou vězni zařazováni na jednotlivé typy zaměstnání?
- TO VIII.: Setkáváte se s nějakými problémy, pokud jde o zařazování vězňů na vnější, nestřežená pracoviště?
- TO IX.: Odmítají vězni pracovat? Proč? Jak se to řeší?
- TO X.: Setkali jste se někdy s tzv. skupinovou prací? Je to ve vaší věznici problém?
- TO XI.: Jakým způsobem definuje vaše věznice „práci bez nároku na odměnu“?

DVO III.:

- TO XII.: Jaký je podle vás hlavní smysl zaměstnávání odsouzených osob?
- TO XIII.: Domníváte se, že zaměstnávání vězňů může přispívat k jejich resocializaci / snadnější reintegraci do společnosti?

Tazatelské otázky (TO) byly následně pokládány v rozhovorech respondentům výzkumného šetření.

8.2. Zvolený druh a metoda výzkumného šetření

Pro vlastní výzkumné šetření je zvolena kvalitativní výzkumná metoda strukturovaného rozhovoru s otevřenými otázkami. Vzhledem k danému tématu je metoda kvalitativní vhodnější, neboť je možné získat více informací a danou problematiku zkoumat hlouběji. Hendl uvádí, že strukturovaný rozhovor s otevřenými otázkami je složen ze sledu pozorně formulovaných otázek, na něž mají respondenti odpovědět. Tato forma rozhovoru se používá, když je nutné snížit množství kladených otázek. Minimalizuje se pravděpodobnost, že se získaná data z jednotlivých rozhovorů budou znatelně lišit (Hendl, 2008, s. 173). Jsem přesvědčená o tom, že s ohledem na téma bakalářské práce je zvolená kvalitativní výzkumná metoda vhodnější, než výzkumná metoda kvantitativní. Ta sice podává informace od daleko většího počtu respondentů, ale ti místo toho, aby popsali detailně své myšlenky, jsou omezeni na volbu nabízených možností. Jak dále Hendl uvádí (2008, s. 289): „Posláním kvalitativního výzkumu je porozumění lidem v sociálních situacích.“ To ostatně potvrzuje i Žižlavský (2003, s. 113), který říká, že se tento výzkum provádí tak, že výzkumník zde vstupuje se svými respondenty do rozhovoru v jejich přirozeném prostředí, výzkum tedy provádí v terénu. Disman definuje kvalitativní výzkumnou metodu jako „strategii, která sbírá všechna data a snahou je nalézt struktury, čímž se liší od kvantitativní výzkumné strategie, založené na sbírání dat, která jsou nezbytná k testování stanovených hypotéz.“ Výzkumník pak nalézá podstatné struktury ve všech odpovědích. Snaží se tak dojít ke shromáždění všech potřebných dat od respondentů. Na dotazovaných je rozhodnutí, jaké informace sdělí, popřípadě zamlčí. Kvalitativní výzkum je ve zkratce šetření bez čísel, které interpretuje sociální realitu (Disman, 2001, s. 285).

Hendl ve své knize uvádí, že nejvíce jsou kvalitativnímu výzkumnému šetření vytýkány výsledky představující sbírku subjektivních dojmů. Informace, které jsou na základě kvalitativního výzkumného šetření získány, nemusí být použitelné na populaci jiného prostředí (Hendl, 2008, s. 50).

8.3. Sběr dat

Pro zodpovězení cílových otázek je třeba zahájit výzkumné šetření. V tomto případě byla data sesbírána pomocí rozhovorů s pracovníky věznice. Kvalitativní výzkum má však více možností, jak data získat. Ostatně to potvrzuje i Hendl (2008, s. 161), který uvádí, že při sběru dat záleží na situaci, a také na tom, čemu se chceme ve svém výzkumu věnovat a na co se chceme zaměřit. Pokud by se jednalo o situaci, kdy chceme zkoumat, jak se lidé v dané situaci chovají, museli bychom využít techniky pozorování. V případě, že chceme získat informace, jak je dění prožíváno a hodnoceno, zvolíme metodu rozhovoru (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 75).

Tyto techniky sběru dat shrnuje také Disman (2001, s. 298), který za nejčastější techniky sběru dat považuje zúčastněné pozorování, nestandardizovaný rozhovor a analýzu dokumentů. Přičemž autoři (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 159) uvádí: „Rozhovor je nejčastější používanou metodou sběru dat v kvalitativním výzkumu.“ Takovýto typ rozhovoru označují jako hloubkový a dělí ho na polostrukturovaný a nestandardizovaný.

Pro svůj výzkum jsem tedy zvolila rozhovor, konkrétně polostrukturovaný, lze také hovořit o rozhovoru pomocí návodu dle Hendla (2008, s. 178). Zde záleží na tazateli, v jakém pořadí informace a data bude získávat, má určitou volnost přizpůsobit své otázky dané situaci. Tazatel má však k dispozici seznam otázek, kterých je nutné se držet a získat na ně odpověď.

„Polostrukturované (semistrukturované) interview vyžaduje náročnější technickou přípravu. Vytváříme si určité schéma, které je pro tazatele závazné. Toto schéma obvykle specifikuje okruhy otázek, na které se budeme účastníků ptát. Obvykle je možné zaměňovat pořadí, v jakém se okruhům věnujeme, a dle potřeby a možností tedy toto pořadí upravujeme, abychom tím maximalizovali výtěžnost interview“ (Miovský, 2006, s. 159).

Při rozhovorech jsem tedy měla k dispozici vytvořený seznam otázek, na které bylo potřeba získat během rozhovorů odpovědi, avšak zároveň jsem měla možnost na odpovědi reagovat a sled otázek upravit dle vlastního uvážení a také dle odpovědí respondentů. Polostrukturovaný rozhovor je také vhodný z důvodu toho, že tazatel má určitou jistotu a návod a nemusí mít obavy, že by některou otázku opomenul, ale také má možnost reakce na dané odpovědi.

V polostrukturovaném rozhovoru bylo pevně dáno 13 otázek, z nichž jedna byla určena k identifikaci respondenta. Šetření proběhlo v měsíci březnu mezi zaměstnanci rýnovické věznice.

8.4. Charakteristika věznice Rýnovice a popis výzkumného souboru

Dne 1. srpna 1968 se začala psát historie rýnovické věznice, umístěné na okraji města Jablonce nad Nisou. Historie Věznice Rýnovice je úzce spjata s rozvojem automobilového průmyslu na Jablonecku. Tehdejší národní podnik Liaz, jehož hlavní závod 01 byl vystavěn v jablonecké části Rýnovice, měl nedostatek pracovních sil a dobré zkušenosti se zaměstnáváním vězňů. Již od poloviny 60. let pracovali nejen v hlavním závodu, ale i v dalších 9 pobočkách odsouzení z Věznice Liberec a Minkovice. Zájem o pracovní síly stoupal a bylo třeba vytvořit ubytovny pro zaměstnance z řad odsouzených. Ve čtvrtém čtvrtletí roku 1966 bylo s ředitelem národního podniku Liberecké automobilové závody Rýnovice a náčelníkem správy nápravně-výchovných ústavů a věznic Ministerstva vnitra předběžně dohodnuto zřízení nápravně-výchovného ústavu při podniku Liaz, kde by odsouzení zajišťovali výrobu modernizovaných a nových vozů a náhradních dílů. Na základě souhlasného stanoviska Ministerstva vnitra zajistil n. p. Liaz projekční a stavební práce a zahájil výstavbu objektu pro kapacitu 700 odsouzených. Projektový záměr byl připravován ve spolupráci s krajským investorským ústavem a samozřejmě se správou Sboru nápravně výchovného ústavu. V dubnu 1967 započala výstavba M-ubytovny (tzv. MINI). Jednalo se o provizorní ubytování pro cca 100 vězňů, kteří pracovali v n. p. Liaz. V zadní části této budovy byla ošetřovna. Strava a nákupy byly zajišťovány v prostoru národního podniku. Potřebné stavební práce na vybudování nového útvaru, tj. velitelské budovy, dvou ubytoven, kuchyně, ošetřovny, káznice a samozřejmě oplocení a strážních věží prováděli odsouzení SNV Minkovice. Během 70. let byly postupně vystavěny budovy A, B, C a ošetřovna s oddělením pro výkon kázeňských trestů. Administrativní část věznice byla zpočátku v budově A, kde se nacházela i ubytovna pro zaměstnance, sklady a strážnice. Přesun do nově vystavěné administrativní budovy proběhl začátkem 80. let.

Nápravně výchovný ústav v Rýnovicích byl zřízen Rozkazem ministra vnitra č. 61/1968 ke dni 1. 8. 1968. Veškerá administrativa byla do konce roku 1969

zajišťována SNV Liberec. Vedením rýnovického ústavu byl pověřen mjr. Miroslav Beránek. Prvním náčelníkem útvaru Sboru nápravné výchovy Rýnovice byl plk. Ladislav Groh, který řídil věznici od 1. 4. 1970 do 15. 12. 1989, kdy odešel do důchodu.

V průběhu existence ústavu do něho byli vždy zařazováni odsouzení muži z II. NVS. V roce 1989 bylo přemístěno do věznice dalších asi 150 odsouzených III. NVS z NVÚ Valdice. V Rýnovicích byl pro ně připravený experimentální výkon trestu se způsobem ubytování bez cel, který nebyl v tehdejší době pro III. NVS typický. V roce 1990 byl experiment ukončen a odsouzení vráceni zpět do Valdic. Před rokem 1990 bylo v NVÚ Rýnovice umístěno i 1100 odsouzených.

Po revoluci v roce 1989 a amnestii doznalo vězeňství v České republice výrazných změn. Ty se samozřejmě dotkly zásadním způsobem i Věznice Rýnovice a zejména práce s vězněnými osobami. Zaměstnávání, plnění výkonových norem a 100% zaměstnanost přestaly být dočasně prvořadou záležitostí. Tento trend samozřejmě souvisel se společenskými změnami, kdy ve společnosti přestala být povinnost pracovat. Vyhlášená amnestie byla pro Věznici Rýnovice zatěžkávací zkouškou. Bylo to období nepokojů, velkých ústupků, a to za cenu ztráty autority zaměstnanců, ztráty dodržování základních zásad kázně, pořádku a slušného chování. Postupem času, na základě přijímaných systémových opatření a odborného dohledu, se stav postupně stabilizoval. Život vězněných osob byl organizován, výchovná činnost a represivní opatření byly vyváženy tak, aby mohlo docházet k pozitivním změnám u odsouzených. Pojetí věznice jako pracovního tábora bylo postupně nahrazeno plněním trendů moderní evropské věznice. Vznikaly různé kroužky, zájmové a sportovní aktivity, skupinové a individuální terapie s jediným cílem – působit na vězněné osoby tak, aby přestaly páchat trestnou činnost. Obecně lze říci, že se začaly používat odbornější metody zacházení s odsouzenými.

V roce 1991 bylo ve Věznici Rýnovice zřízeno oddělení tzv. volné vazby, které bylo obsazováno vybranými obviněnými z Vazební věznice v Liberci. Oddělení výkonu vazby ukončilo svou činnost k 31. 7. 1996.

V období od roku 2000 byla věznice Rýnovice profilována jako věznice s ostrahou s normovanou ubytovací kapacitou 500 odsouzených. I toto období znamenalo pro věznici mnoho změn, které souvisely se změnami v celé společnosti. Lze například jmenovat celosvětovou hospodářskou krizi, kdy následně došlo k radikálnímu snížení počtu pracujících odsouzených, dále menší či rozsáhlejší amnestii prezidenta

republiky, nebo změny ve vedení věznice. Poslední velká změna proběhla v říjnu roku 2017, kdy se na základě novely trestního zákoníku zredukovaly čtyři typy věznic na dva. Rýnovická věznice se změnila na věznici s ostrahou se středním a vysokým stupněm zabezpečení s kapacitou 495 míst při zachování zákonné normy 4 m² na osobu.

Hlavní prioritou věznice je, kromě zajištění bezpečnosti, také zaměstnávání, vzdělávání a resocializace odsouzených. Odsouzení pracují ve vnitřních provozech, které zabezpečují chod věznice a v provozovně Střediska hospodářské činnosti věznice. Vzdělávání odsouzených je realizováno prostřednictvím Školského vzdělávacího střediska. Hlavním nosným programem ŠVS Rýnovice je zajišťování výuky v tříletém učebním oboru Obráběč kovů. Rovněž jsou zde realizovány kurzy základů práce s PC a odborné kurzy obrábění na číslicově řízených strojích a kurz knihař.

Popis výzkumného souboru

Výběr respondentů pro kvalitativní výzkumné šetření byl záměrný/účelový, výzkumník vyhledal dotazované podle určitého stanoveného kritéria. „Účelový výběr je založen pouze na úsudku výzkumníka o tom, co by mělo být pozorováno a o tom, co je možné pozorovat“ (Disman, 2001, s. 114).

V rámci šetření bylo původně osloveno 5 respondentů vykonávajících rozličné pracovní pozice uvnitř věznice, přičemž tyto jejich pracovní pozice se vždy vztahují k procesu zaměstnávání odsouzených. Díky povolení ředitele věznice mohl výzkumník využívat uvnitř prostor věznice notebook, proto záznam rozhovorů vznikl při jejich samotné realizaci a je tudíž autentický, nezkreslený. Jako výzkumník jsem se setkala s velmi milým přijetím od všech respondentů, žádný z nich dotazování neodmítl a všichni byli velmi vstřícní a sdílní. Setkala jsem se i s reakcí, že takovýto výzkum by mohl být přínosem pro samotnou věznici. Jednotliví zaměstnanci mi proto doporučovali na rozhovory další svoje kolegy, a proto z plánovaných 5 interview jich bylo nakonec 10.

V příloze A je uvedena ukázka přepisu jednoho z rozhovorů. U všech dotazovaných byly první otázkou zaznamenány základní informace pro identifikaci respondentů, ty jsou uvedeny v tabulce 2.

Při realizaci výzkumného šetření jsem pochopitelně dbala i na stránku etickou. Všem dotazovaným bylo před uskutečněním rozhovoru představeno téma bakalářské práce i její účel. Respondenti byli poučeni o anonymitě a o tom, že uskutečněné rozhovory a jejich písemný záznam budou použity výhradně pro účely bakalářské práce. Získané odpovědi ze strukturovaných rozhovorů jsou prezentovány v další části.

Tabulka 2: Základní údaje o respondentech

Pohlaví respondenta	Pracovní pozice	Praxe/aktuální pozice (léta)
Žena	Vedoucí odd. zaměstnávání	21/18
Muž	Ředitel věznice	25/5
Žena	Referent odd. zaměstnávání	20/20
Muž	Vedoucí provozovny SHČ	11/2
Muž	Mistr výroby	26/1
Žena	Mistr výroby	2/2
Muž	Speciální pedagog	30/18
Muž	Vedoucí výkonu trestu	27/2
Muž	Mistr, externí zaměstnavatel	21/1
Muž	Speciální pedagog	36/17

Zdroj: vlastní šetření

8.5. Výsledky šetření

Výsledky šetření jsou prezentovány pomocí odpovědí na dílčí výzkumné otázky. Nejdříve jsou samostatně popsány cíle, které měly DVO zjistit a následně je pod každou dílčí otázkou její resumé. To vše je shrnuto na konci kapitoly do tabulky výsledků.

8.5.1. Dílčí výzkumná otázka I.

DVO I. měla za cíl zjistit, jak respondenti hodnotí aktuální stav zaměstnanosti odsouzených osob v rýnovické věznici. V rámci DVO I. bylo využito 6 tazatelských otázek (TO). První otázka (TO I.) směřovala na zjištění pracovního zařazení

respondentů a jejich praxe v oboru, viz Tabulka č. 2. TO II. měla objasnit, jak respondent vnímá aktuální situaci zaměstnanosti odsouzených v rýnovické věznici. To, jaké bariéry brání ještě většímu zaměstnávání a jaké nové cesty by bylo možné na tomto poli otevřít, bylo zjišťováno pomocí TO III. a TO IV. TO V. byla zaměřena na vnější zaměstnavatele, hodnocení procesu komunikace a TO VI. se zabývala zkoumáním motivace těchto zaměstnavatelů zaměstnávat právě odsouzené.

Před vlastní interpretací dat níže, uvádím pro ilustraci tabulku, ve které jsou zanesena skutečná čísla zaměstnanosti odsouzených ve věznici Rýnovice za posledních 8 let.

Tabulka 3: Zaměstnanost odsouzených za období 2010 – 2018

Období	Procento zaměstnanosti	Počet odsouzených (bez eskorty)
2010	59,31%	563
2011	66,82%	562
2012	62,79%	557
2013	69,80%	452
2014	76,59%	472
2015	65,42%	527
2016	77,03%	517
2017	78,42%	542
2018	79,68%	518

Zdroj: interní materiál věznice Rýnovice

Shrnutí dílčí výzkumné otázky I.

Jak můžeme vyčíst z tabulky č. 3, zaměstnanost v rýnovické věznici za poslední 4 roky vzrostla o téměř 14 %. Tento vzestupný trend respondenti zaznamenávají a veskrze všichni se shodují na tom, že **aktuální stav zaměstnanosti ve věznici je nad průměrem**, ve srovnání s dalšími organizačními jednotkami, kterých je 35. Tuto vzestupnou tendenci respondenti přičítají jednak samotné ekonomické situaci, kdy se obecně celá naše společnost potýká s nedostatkem kvalitních pracovních sil, a za druhé velmi často od respondentů zaznívalo, že je to velká zásluha pana ředitele a celého vedení. Věznice se více otevřela externím zaměstnavatelům, více odsouzených je zaměstnáno „venku“, zaznělo i to, že na oddělení zaměstnávání je kladen poměrně velký tlak, aby aktivně shánělo pracovní příležitosti. Kromě toho

rýnovická věznice také pořádá každoroční workshopy pro podnikatele z regionu. V loňském roce proběhl také workshop se Svazem průmyslu a obchodu na téma zaměstnávání ve výkonu trestu a hledání dalších možností. Věznice Rýnovice se jednoduše velmi aktivně se o tuto aktivní politiku sama zasazuje.

„Za současného vedení jsme se hodně otevřeli venkovním pracovištím, hodně vězňů pracuje mimo věznici a je i velký tlak, aby oddělení zaměstnávání shánělo pracovní příležitosti, je to tlak generálního ředitele, ale i náš pan ředitel... hodně tomu napomáhá i ekonomika, venku je nedostatek pracovních sil a věznice v podstatě kopíruje pracovní trh venku.“

Na druhou stranu zazněly i názory, že aktuální situace, pokud jde o zaměstnanost, je o něco horší, než byla, a to jednak z důvodu, že odstoupil jeden z větších zaměstnavatelů (zaměstnával cca 30 osob) a dále v současné době v Rýnovicích probíhá rekonstrukce ubytovací plochy, takže došlo ke snížení ubytovacích kapacit a tím pádem i ke snížení počtu pracovních zařazených osob (jde o cca 70 lidí celkem, z čehož by minimálně 50 mohlo být pracovních zařazeno).

„Děláme panu řediteli přehledy zaměstnanosti každý den, zaměstnanost je stabilní, prakticky stejná, někde okolo 71 %, jen to mírně kleslo na konci minulého roku, kdy skončil jeden zaměstnavatel, ale daří se dávat do práce i tyhle vyřazené...“

Respondenti mi byli velmi dobře schopni vysvětlit, co procenta zaměstnanosti znamenají a že zahrnují také odsouzené, kteří se připravují na povolání studiem ve vzdělávacím středisku a také odsouzené na protitoxikomanickém a protialkoholickém oddělení (v tomto případě se zaměstnáním myslí účast na terapeutickém programu, který musí být delší než 21 hodin týdně).

K aktuálnímu datu (tj. k 27. 2. 2019) bylo v Rýnovicích skutečně pracovních zařazených 176 osob z celkového počtu 537 odsouzených.

Pokud jde o bariéry, které brání ještě většímu zaměstnávání odsouzených, od respondentů zaznívaly rozličné důvody, jako např. nedostatek vnitřních prostor, problémy s legislativou a byrokracií, problém s **negativním náhledem společnosti** na zaměstnávání odsouzených, logistické problémy, politický tlak na neustálé **navyšování pracovních odměn** odsouzených a v neposlední řadě **kritéria bezpečnosti**. Ta byla zmiňována nejčastěji. S kritérii bezpečnosti souvisí zařazování odsouzených na vnitřní a vnější pracoviště / nestřežená pracoviště (na kterých má odsouzený udělen volný pohyb v souvislosti s plněním pracovních úkolů). U každého odsouzeného, který je navržen na pracovní zařazení, je nutné posoudit

vnitřní a vnější rizika (SARPO, tj. charakteristiku odsouzeného, druh spáchaného trestného činu a udělený trest odnětí svobody atd.). Podstatné je vždy myslet na stanovený účel výkonu trestu, který říká, že je nutné izolovat pachatele od společnosti a vést ho k tomu, aby vedl řádný život po propuštění. To znamená, že i když by poptávka se strany externích zaměstnavatelů byla/je, není ji možné, na základě výše uvedeného, uspokojit.

„Zaměstnavatelé mají zájem, abychom vězně pouštěli ven, na ty venkovní pracoviště, ale nedá se pustit každý, nemůžeme pustit kohokoliv, jsme věznice s přísným režimem, ale to je prostě fakt, s tím se nedá nic dělat...“

S tím souvisí také nedostatek vnitřních prostor, kterých rýnovická věznice už také nemůže tolik nabídnout, což pochopitelně také brání možnosti navyšovat počty zaměstnaných.

Velmi zajímavý mi přišel názor, že velkým problémem do budoucna, pokud jde o zaměstnávání odsouzených, by se mohl stát politický tlak na navyšování pracovních odměn odsouzených. Aktuálně je základní výše pracovní odměny 5 500 Kč hrubého, přičemž se proslýchá, že se připravuje další novelizace a s ní navázání pracovní odměny odsouzených na minimální mzdu. Respondenti se shodli, že pokud toto nastane, musí to být v přijatelném poměru, tj. max. do 50 %. Pokud by to překročilo tuto hranici, začalo by být zaměstnávání vězňů ekonomicky nezajímavé.

Jako problematický vidí respondenti též pohled veřejnosti na zaměstnávání odsouzených, dle respondentů přetrvávají předsudky a stereotypy ohledně toho, že zaměstnávání odsouzených nemůže fungovat, protože vězni jsou nekvalifikovaní, mohou napáchat spíše škodu než užitek atd. Proti tomuto lze do velké míry bojovat právě skrze extramurální aktivity, jak již bylo naznačeno výše.

Obecně ale lze říci, že zaměstnávání odsouzených je v současné době velké téma a zaměstnanci věznice to tak i pociťují. Vězeňská služba bere zaměstnávání jako prioritu a respondenti opravdu pociťují velkou podporu ze strany vedení i generálního ředitelství.

„... zmírnila se třeba kritéria, třeba lidi, co se dostanou ven na práci, by se dřív ven určitě nedostali... Nebo ta nestřežená pracoviště, před 10 lety kdyby odsouzený odešel z pracoviště, tak by to byla taková aféra... Bůhví, jestli by to vůbec přežil ředitel ve své funkci, a teď, od té doby, co je tam Dohnal, tak se to prostě bere tak, že se to může stát, je to prostě riziko, se kterým se musí počítat.“

Další tazatelská otázka se zaměřila na to, jakým způsobem by se dalo zaměstnávání odsouzených ještě podpořit. Ne všichni respondenti měli nápady, co by mohlo přispět k ještě většímu zaměstnávání odsouzených osob. I tak ale vnímám jako velmi zajímavý podnět, který zazněl vícekrát, to, že by v tomto ohledu bylo vhodné zřídit jednu dvě věznice, kde by byli soustředováni ti odsouzení, kteří pracovat nechtějí nebo nemůžou. A Rýnovice by byly věznicí, kam by naopak byli **primárně umístování praceschopní odsouzení**, protože zde je velký zájem ze strany smluvních partnerů, je možné i říci, že poptávka pracovních míst převyšuje nabídku. Rýnovice jsou věznicí s velkým potenciálem, umístění věznice je z hlediska zaměstnávání odsouzených velmi výhodné (nacházejí se v průmyslové části Jablonce nad Nisou a současně v dojezdové vzdálenosti od Liberce).

„... samozřejmě by tím pádem byly věznice s podstatně menším procentem zaměstnanosti, ale tak jsou věznice na zelený louce, v lesích, jako třeba Rapotice... To jsou věznice, který nemají zaměstnavatele.“

Z výše uvedeného vyplývá, že velmi důležitou roli, pokud jde o zaměstnávání odsouzených, hraje samotné umístění věznice a dostupnost pro zaměstnavatele.

Další možnost, jak ještě zvýšit procento zaměstnaných odsouzených, spočívá ve zřízení pracovišť dotovaných státem. Jedná se o myšlenku tzv. **přechodných dílen**, tj. dílen, ve kterých by se odsouzení, kteří nikdy nepracovali, v podstatě učili pracovat. Jednalo by se o pracoviště, kde by byly velmi nízké normy, byla by placená ze státního rozpočtu a odsouzení by teprve v okamžiku, kdy by zvládli práci v této dílně, byli „distribuováni“ komerčním zaměstnavatelům. Tím by se eliminovalo riziko, že by tito odsouzení u externích zaměstnavatelů nebyli schopni plnit požadované normy a tudíž by jim hrozilo vyřazení ze zaměstnání.

„... problém vidím v tom, že soukromá firma prostě chce 100% kvalitu, navíc v reálném provozu vězni sice mají nějaký čas na zaučení, ale zase se nemůžou zaučovat moc dlouho...“

Dalším důležitým prvkem, pokud jde o navyšování počtu zaměstnaných vězňů, je určitě také osobnost ředitele, který by se neměl bát zařazovat odsouzené na vnější pracoviště, a v neposlední řadě také práce, která odpovídá kvalifikaci odsouzených. Nutno také zmínit pozitivní reference zaměstnavatelů, ve smyslu, že ti zaměstnavatelé, kteří odsouzené zaměstnávají a mají s nimi dobrou zkušenost, by se o ni dělili s ostatními. Což by opět pomáhalo bořit společenské bariéry, o kterých byla řeč výše.

„... slyšel jsem hlavně od Romů, že nechtějí dělat u strojů, radši by do ruky krumpáč, lopatu, něco bourat... Stroje neznají, neumí, nikdy to nedělali.“

Z výzkumného šetření dále jednoznačně vyplývá, že věznice, jakožto poskytovatel pracovní síly, nemůže zůstat v této pozici pasivní, ale **aktivně vyhledávat nové pracovní příležitosti** pro odsouzené. I když situace v Rýnovicích je aktuálně taková, že externí zaměstnavatelé sami věznici kontaktují, nebyla taková vždy. Což opět souvisí s tím, že v dřívějších dobách panovaly velké předsudky ohledně zaměstnávání odsouzených. To se ale postupem času změnilo k lepšímu, a to hlavně díky výměně informací mezi zaměstnavateli, kteří měli se zaměstnáváním odsouzených dobré zkušenosti. Lze tedy říci, že v poslední době poptávka velmi silně převyšuje nabídku a jak bylo řečeno výše, zaměstnavatelé kontaktují věznici sami.

„V současné ekonomické situaci a stavu na trhu práce je kontakt zaměstnavatelů z vnějšího prostoru velmi častý.“

Jako velmi dobrý počín ze strany věznice vnímám pořádání workshopů a dalších společenských akcí za účelem poskytování informací ohledně zaměstnávání odsouzených. Na těchto akcích se mj. prezentuje výroba, ukazují se prostory, které jsou prázdné a tudíž k dispozici, a to celé pochopitelně zase přispívá k prolamování bariér ohledně zaměstnávání odsouzených. Jak už bylo řečeno výše a několikrát, velmi důležitou roli ohledně zaměstnávání odsouzených sehrávají pozitivní reference, které si zaměstnavatelé předávají mezi sebou.

Věznice dále spolupracuje s Úřadem práce a některými neziskovými organizacemi v kraji (zmiňovaný byl především DP work). Jedná se ale spíše o postpenitenciární péči, tj. odsouzení se díky ní seznamují s možnostmi, jak sehnat zaměstnání poté, co jim skončí výkon trestu. Úřad práce tedy zásadnější roli, pokud jde o zaměstnávání odsouzených, nesehrává.

„Když byla krize a málo práce, tak jsme Úřad práce oslovili, ale nijak zvlášť nám nepomohl, to spíš hledání práce po výkonu, třeba na výstupním oddělení občas procházka městem a návštěva Úřadu práce, jak to tam vypadá...“

Mezi hlavními motivacemi externích zaměstnavatelů odsouzené zaměstnávat jednoznačně vedou **ekonomické motivy spolu se stabilitou a spolehlivostí odsouzených**. Ekonomické motivy jednoduše znamenají levnou pracovní sílu. Zároveň externím zaměstnavatelům odpadají starosti s odvody sociálního a zdravotního pojištění, nemocenských atd.

„V případě zaměstnávání odsouzených nemusí obchodní partner řešit absenci v rámci pracovní neschopnosti, dovolenou a další náklady se zařazováním kmenových pracovníků, odvody do sociálního a zdravotního systému atd.“

„Nikdo to určitě nedělá proto, že má dobré srdce.“

Dalším velkým motivem, a to zejména v dnešní době, je nedostatek vhodných a spolehlivých pracovníků obecně. Zaměstnávání odsouzených poskytuje zaměstnavateli **stabilitu a jistotu**, že mu „zaměstnanec“ přijde druhý den do práce. Pro odsouzené je zaměstnání velkou motivací, obzvláště vnější nestřežená pracoviště, protože pro ně představuje i záruku vycházek, možnost přerušení trestu, určitý druh „společenské akce“ a dalších výhod. Odsouzení tudíž většinou setrvávají na jednom pracovišti po celou dobu výkonu trestu a nezdá se, že jim zaměstnavatel zaručí práci i po skončení výkonu trestu. To, jak dlouho po ukončení výkonu trestu v zaměstnání vydrží, už je samozřejmě věc druhá.

„Podle mě naši vězni vyjdou daleko líp, než agenturní dělníci, Rumuni, Bulhaři a tak... Na ty já slyším dost špatná věci, opijou se a prostě do práce nepřijdou, to tady nehrozí, tady je to vážně o té stabilitě.“

8.5.2. Dílčí výzkumná otázka II.

DVO II. se zaměřila na proces zařazování jednotlivých odsouzených na konkrétní pracoviště a dále na problémové jevy na pracovišti. V rámci DVO II. bylo využito 5 tazatelských otázek. TO VII. byla zaměřena na samotný proces zařazení odsouzených do zaměstnání. TO VIII. mapovala, s jakými problémy se věznice setkává v případě zařazení odsouzených na vnější pracoviště s volným pohybem. Identifikovat a popsat problémové jevy na pracovištích, a to zejména skupinovou práci a odmítače práce, měly za cíl TO IX. A X. TO XI. se zaměřila na hlubší porozumění oblasti práce bez nároku na odměnu.

Shrnutí dílčí výzkumné otázky II.

Pokud jde o zařazování odsouzených na jednotlivé typy pracovišť, většina respondentů samozřejmě zmiňovala standardní postup – tj. zařazovací komisi. Moje pozornost se spíše soustředila na specifické záležitosti, se kterými se respondenti v průběhu tohoto zařazování setkávají.

Celý proces začíná u mistrů z jednotlivých provozoven. Postup je takový, že mistr provozovny dostane od objednatele informaci o tom, jaký počet pracujících bude potřebovat. Mistr dá následně požadavek na vedoucího Střediska hospodářské péče, že se objednatel chystá například rozšířit výrobu. Na začátku procesu zařazení odsouzeného na konkrétní pracoviště a specifickou pracovní činnost je posouzení a návrh vychovatele, který je předložen zařazovací komisi složené z určených zaměstnanců. Komise posoudí konkrétní návrh v kontextu všech relevantních informací o odsouzeném. Kritérii, podle kterých se jednotliví odsouzení zařazují (nejen na konkrétní činnost, ale i na vnitřní nebo vnější pracoviště), je celá řada. Hlavním kritériem je délka uloženého trestu, charakter trestné činnosti a samotný průběh výkonu trestu (SARPO). Obecně nikde nejsou vyžadovány žádné specifické vlastnosti, navíc cca 90 % odsouzených má pouze základní vzdělání (někdy ani to ne). Odsouzení, kteří vynikají intelektově nebo manuálně, jsou využíváni na specifické činnosti (je to zhruba 1 z 50 a je velmi problematické je po skončení výkonu trestu nahradit někým jiným). Týká se např. profese knihovníka, kterého vybírá speciální pedagog a u kterého se vyžaduje min. středoškolské vzdělání s maturitou a dlouhý trest. Finální schválení je pak na řediteli věznice, výrok komise o ne/zařazení má pouze doporučující charakter.

„Pokud je to vrah, kterému zbývají do konce 4 roky, tak toho samozřejmě ven pracovat nepustíme, ale dáme ho tam třeba před koncem trestu, když se dobře chová.“

„Je tady i hodně místních odsouzených, takže když někdo někomu ublíží tady, tak taky ven nemůže.“

Dále se pozornost výzkumníka zaměřila na bezpečnost rizika zaměstnávání odsouzených na vnějších nestřežených pracovištích a pracovištích s volným pohybem. Výzkumník pracoval s vlastní pracovní hypotézou, že největším problémem, pokud jde o pracoviště s volným pohybem, jsou **odchody z pracoviště**, přičemž tato hypotéza se absolutně nepotvrdila. Respondenti se shodovali na tom, že odchodů z pracoviště bylo za posledních cca 5 let minimum, konkrétně dva. Obecně se totiž zařazení na pracoviště s volným pohybem bere jako velký „bonus“, oproti práci uvnitř věznice, což je logické. Toto minimální číslo dle mého názoru také vypovídá o **kvalitě nastavených parametrů zařazovací komise**.

„Odchody z pracoviště se skoro nedějou... Když se to stane, tak je to většinou tak, že se dozví nějakou neověřenou informaci, třeba že mu manželka zahýbá, tak zpanikaří, ale my jsme fakt pod průměrem, za poslední roky byly maximálně dva...“

Pokud jde o vnější nestřežená pracoviště, je třeba si uvědomit, že zde zařazení odsouzení nejsou pod přímým střežením příslušníků, jedná se většinou o civilní zaměstnance Střediska hospodářské činnosti na funkcích mistrů, kteří mají v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, provádět fyzickou kontrolu odsouzených ve stanovených časových intervalech (každých 45 minut). Zde je možné riziko zkratovitého jednání odsouzeného, ale též se za poslední dobu cca 5 let žádný podobný incident neodehrál. V dřívějších dobách se zaměstnanci věznice setkávali s již několikrát zmiňovanými **předsudky ze stran externích zaměstnavatelů i zaměstnanců**, panovala obava, jak mezi sebe jejich kmenoví zaměstnanci přijmou odsouzené, zda to nějak nenaruší pracovní morálku, kolegiálníitu atd. Tato obava se ale v průběhu času stala naprosto neopodstatněnou, čas naopak ukázal, že se není čeho obávat a že naopak zaměstnanci navazují s odsouzenými **více než žádoucí vztahy**. Jedná se o nedovolený intimní kontakt mezi odsouzenými a zaměstnankyněmi během pracovní doby. Toto se děje velmi často, i přesto, že zaměstnanci jsou poučeni o tom, jakým způsobem se mají vůči odsouzeným chovat. Řeší se to potom tím, že odsouzený je vyřazený z pracoviště, zařazený na vnitřní pracoviště a „ven“ už se s největší pravděpodobností nikdy nepodívá. Věznice sice dává ještě druhou šanci, ale odsouzený si na ni musí dlouhou dobu počkat.

„Spíš než odchody je to ten nedovolený styk... Zaměstnankyně si třeba ani neuvědomí, že je to odsouzený, oni působí sympaticky, se ženami to umí, nakonec to jste sama viděla... A ty zaměstnankyně jsou taky prostě jen lidi...“

Odsouzení podávají veskrze velmi dobré pracovní výkony, jsou pracovití, často i více, než kmenový zaměstnanci.

„... Třeba tady na TI měli Bulhary... A byli z toho fakt nešťastný, nemakali, stávalo se běžně, že prostě nepřišli do práce a tak...“

Největším problémem je pak **pronášení nedovolených věcí do věznice**, jako jsou mobilní telefony a zejména omamné a psychotropní látky. Na drogy stále neexistuje žádná účinná detekce, odsouzení je nosí z pracovišť v tělních dutinách, drogy představují ve věznici velmi výnosný obchod. Sice to pro odsouzeného přináší velmi vysoké riziko, ale je to velký byznys. Pokud se přesto povede záchyt, tak to s sebou nese sekundární problém, a to, že odsouzený musí pochopitelně na daném pracovišti skončit, což představuje problém pro zaměstnávání, protože na vnější pracoviště

s volným pohybem nemůže být zařazený každý a vzniká z toho velmi dlouhý proces výběru dalšího vhodného odsouzeného.

Na straně zaměstnavatele toto představuje taky velký problém, protože zaměstnanec si mnohdy neuvědomuje, že páchá trestný čin (maření výkonu úředního rozhodnutí), a tudíž může být odsouzený.

„Jistě, že za to může být ten zaměstnanec odsouzený... Každopádně vězeň nikdy neřekne, kdo to byl, a to celé pak už přebírá policie... Toto se prostě stává daleko častěji, než odchody.“

„Spíš ty nepovolený předměty, kšefty, to se stává daleko víc, pronáší všechno možné, já nevím, drogy, telefony, poschovávané různě v tělních dutinách... A psi mají taky omezenou kapacitu, necítí všechno...“

Pokud jde o odmítání práce, respondenti se shodují na tom, že u nich ve věznici je toto málo častý jev, jde o **velmi individuální záležitost** (k datu 27. 2. 2019 bylo v kategorii „odmítač práce“ zařazeno pouze 5 odsouzených). Ze zákona má odsouzený možnost odmítnout práci pro soukromý subjekt, jinak má povinnost pracovat, pokud je do práce zařazený. Když odmítne, tak následují sankce (oblast kázeňských trestů), což už představuje malé správní řízení.

„Takových lidí ale moc není, oni to přímo neodmítnou, ale snaží se z toho vybruslit, takže třeba my ho dáme do práce a on se prostě tváří, že je nešikovnej... Hrajou teda i na zdravotní problémy, ale hlavně na tu nešikovnost... Je jasný, že když má plnění 5–10 %, tak práci prostě sabotuje, pak je vyřazený a bereme je pak hlavně na brigádnický práce, jako úklid sněhu, pomocné práce, stěhování atd.“
(Pro vysvětlení – brigádnické práce jsou práce bez nároku na odměnu.)

V případě, že odsouzený vysloveně odmítne přidělenou práci nebo je vyřazen z pracoviště pro dlouhodobý nízký nebo nulový pracovní výkon, je komisi zařazený do kategorie „odmítač práce“ (k datu 27. 2. 2019 jich bylo v rýnovické věznici 5 z celkového počtu 537 odsouzených). V rámci výkonu trestu to znamená, že takový odsouzený neplní stanovený program zacházení, je zpravidla trvale zařazený ve III. přístupné skupině vnitřní diferenciaci a jsou mu předepisovány k náhradě náklady na výkon trestu odnětí svobody. Vzhledem k tomu, že odsouzený nemá zpravidla žádný příjem (pouze sociální kapesné), jedná se o pohledávku věznice za takovým odsouzeným, kterému se tak každým měsícem navyšuje finanční dluh vůči státu.

Jak bylo řečeno výše, důvodem pro odmítání práce jsou jednak nevytvořené pracovní návyky z civilního života, dále finanční podpora zvenku, tj. odsouzené někdo

z blízkých nebo příbuzných finančně dotuje a oni tudíž nemají potřebu kapesného, a především „vymlouvání se“ na **zdravotní problémy**. Nejčastěji se ale do práce zařadit nechají a pak usilují o vyřazení, protože jsou si vědomi kázeňských řešení atd. „*Oni vědí, že nesmí odmítnout, že je to pro ně nevýhodné... Tvrdí, že chtějí pracovat, ale pak se začnou vymlouvat na různý zdravotní komplikace, třeba že nemůže dlouhou dobu stát, protože má křečový žíly, nebo nesmí dělat v noci kvůli vysokému tlaku, nebo ve výškách... Jsou si vědomi těch komplikací a jdou na to prostě oklikou...*“

Pro odsouzené je dokonce velmi výhodné, když si nechají svoje zdravotní potíže potvrdit lékařem a jsou v pracovní neschopnosti, protože dostávají 60 % pracovní odměny od prvního dne neschopnosti.

Dalším jevem, který se musí v rámci odmítání práce řešit, jsou **neomluvené absence**, tj. situace, kdy odsouzený do práce nenastoupí. Důsledkem je pak také to, že z pracovní odměny nedostane nic pro vlastní potřebu a hradí si náklady na výkon trestu.

Dále se moje pozornost zaměřila na nežádoucí jev, kterým je skupinová práce (v Rýnovicích se více používá pojem „přeprodávání práce“). Odpovědi respondentů bych interpretovala tím způsobem, že **přeprodávání práce** je negativní jev, který je spojený zpravidla s těmi odsouzenými, kteří mají dluhy vně i uvnitř věznice, a v případě vyplácení odměny je na tuto vydán exekuční nebo jiný soudní příkaz. Takový odsouzený pak pochopitelně není motivovaný k tomu, aby odváděl maximální pracovní výkon a pobíral tomu odpovídající pracovní odměnu, takže práci, kterou odvede, předává jiným, např. méně zručným odsouzeným, kteří však disponují dostatkem finančních prostředků bez exekuční zátěže, a ti tomuto odsouzenému provedou např. nákup zájmových komodit (tabák, čaj, káva, cukrovinky) ze svého virtuálního účtu vedeného ve věznici.

„*Kdybychom to neřešili, tak by se to určitě hodně zhoršilo... Pořád musí být na zřeteli, že se o tyhle věci mistr zajímá...*“

Obecně ale panuje přesvědčení, že v současné době je systém tak dobře nastavený, že se **toto neděje**. Tento systém spočívá v tom, že každé pracoviště má na starosti jeden mistr, který má přehled, kolik se čeho dělá, kdo co dělá, plus má i pod kontrolou výdej potřebného materiálu, hotovou výrobu i sklad. Přeprodávání práce údajně bylo daleko větším problémem, když tento systém byl ještě „v plenkách“, tj. najíždělo se na úkolovou mzdu a normy, které si stanovuje věznice sama (resp. přebírá normy od externích zaměstnavatelů). V případě velkých výkyvů a přepřehování se na to

věznice velmi intenzivně zaměřuje, ale spíš se to vůbec neděje. Na vnějších pracovištích s volným pohybem jsou všichni v hodinové sazbě, tudíž tam není co přeprodávat.

„Asi se to děje, ale jen sem tam. Když je třeba někdo na zaučení, je placený v režii, takže když něco vyrobí, tak to prodá za úplatu někomu, kdo je placený od úkolu, samozřejmě za úplatu. Hodně často mezi sebou mají nějaké kšefty, třeba dluhy z karet takhle zaplatí... Jsou to samozřejmě jen moje domněnky...“

V případě, že by se přeprodávání práce prokázalo, řešilo by se kázeňským řízením.

Práce bez nároku na odměnu respondenti definovali jako „brigádnickou“ činnost, která je vykonávána pro potřeby každodenního režijního provozu, případně v rámci externích zaměstnavatelů, kde je nutné ověřit manuální zručnost případných trvale zařazených odsouzených. Tato doba nesmí přesáhnout časový limit 3 po sobě jdoucích kalendářních měsíců a tato brigádnická činnost musí být vyhodnocena ve vyhodnocení programu zacházení. Práce bez nároku na odměnu jsou definované Generálním ředitelem Vězeňské služby v Metodickém pokynu z roku 2009, v roce 2016 přišlo nařízení o době ne delší než 3 měsíce. Práce bez nároku na odměnu nesmí být aplikována na provozovnách střediska hospodářské činnosti a i ve věznici musí být využívána jen v nezbytně nutných případech.

„Jsou to tyhle brigády, v uvozovkách, takže kuchyně, loupání brambor a čištění zeleniny, úklid ve věznici, ale musí to mít pravidelnější formu, pokud vychovatel vezme odsouzené a jdou na záhonek, tak to ne, to se považuje za pracovní aktivitu.“

„Odsouzení za tohle moc rádi nejsou, ale je to spíš jen taková zkouška jejich dovedností a volních vlastností, takový předtest, startovací čára.“

8.5.3. Dílčí výzkumná otázka III.

DVO III. měla za cíl objasnit smysl a funkci zaměstnávání odsouzených. V rámci DVO III. byly využity 2 tazatelské otázky. Jaký hlavní smysl respondenti spatřují v zaměstnávání odsouzených, bylo cílem TO XII. TO XIII. zjišťovala názory respondentů na to, zda vnímají zaměstnávání odsouzených jako prostředek jejich snazší reintegrace do společnosti – prostředek desistence.

Shrnutí dílčí výzkumné otázky III.

Respondenti se neshodují na smyslu zaměstnávání odsouzených. Velmi zajímavý mi přišel rozkol v názorech mezi „administrativním aparátem“, speciálními pedagogy a mistry na jednotlivých provozovnách. Mezi názory na to, jaký respondent vidí hlavní smysl v zaměstnávání odsouzených, zaznívalo především **vytvoření či udržení pracovních návyků** („... mnozí z nich nikdy nepracovali, ani to nezkoušeli, nevěděli totiž, proč by to měli dělat...“), **smysluplné trávení času ve výkonu trestu – náplň dne** („... jen si to tady prostě neodsedí, musí něco dělat, jsou prospěšný společnosti...“) a **získání alespoň nějakých finančních prostředků** („... díky pracovnímu zařazení mají část financí na vlastní spotřebu...“).

Pokud jde o vytvoření či udržení pracovních návyků, více optimistické názory panovaly právě mezi „administrativní částí“ respondentů, spíše než mezi mistry na provozovnách, kteří se k tomuto staví spíše skepticky. Tito respondenti sice uznávají, že vytvoření pracovních návyků může být jednou z funkcí zaměstnávání (je proklamovanou funkcí zaměstnávání), nicméně se domnívají, že pokud odsouzený nemá pracovní návyky už z předešlého – civilního – života, ve věznicích se jim nenaučí. Zejména speciální pedagogové zastávají názor opačný, a to, že odsouzení mají díky zaměstnávání možnost poznat, že peníze si lze obstarat i jiným způsobem, než jen trestnou činností, a že se opravdu alespoň v někom může probudit pocit, že by chtěl pracovat i po skončení výkonu trestu.

Názor na smysl zaměstnávání odsouzených, který zazníval nejsilněji, ale byl, že hlavní smysl zaměstnávání odsouzených spočívá ve **smysluplném trávení volného času ve výkonu trestu**. Na odsouzených se totiž odráží, když nechodí do zaměstnání, protože žijí v absolutním stereotypu, jsou kvůli tomu více ve stresu, jsou méně kooperativní a častěji tak dochází k nejrůznějším konfliktům. „*Když jdou do práce, tak spolu nejsou celou dobu na baráku, což je malý prostor, odpočinou si od sebe, i se fyzicky unaví a nemají pak čas vymýšlet blbosti...*“

„... *Kromě práce tady máme i mimopracovní aktivity... A to všechno dohromady je nabídka a ukázka toho, jak se dá trávit čas, že člověk nemusí jenom sedět v hospodě, nebo fetovat a krást...*“

Další smysl zaměstnávání odsouzených spatřují respondenti v tom, že odsouzení mají možnost alespoň skromného finančního výdělku. V tomto případě nepanuje optimistický názor, že by tyto finance využili na splácení pohledávek, které vznikly zpravidla ještě před nástupem do výkonu trestu. Respondenti se téměř jednoznačně (až

na jednoho) shodují v tom, že tyto finanční prostředky jsou pak využívány výhradně na věci osobní spotřeby, a to především tabák.

Tabák obecně je velká motivace, a to i co se týče pracovního nasazení.

„... Nikotinismus tady, to je děs... Někteří externí partneři dávají jako bonus peníze, ale daleko větší zájem je o tabák... Kde tenhle bonus používají, tak pak ti vězni jsou schopni jet na 130 %...“

Dále jsem v rámci výzkumné otázky zjišťovala názory respondentů na to, zda zaměstnávání odsouzených může fungovat jako jeden z faktorů snazší reintergrace do společnosti.

V tomto případě byly odpovědi respondentů jednoznačné, respondenti se téměř jednohlasně shodli na tom, že zaměstnávání může působit jako jeden z faktorů resocializace, ale není to nástroj všemocný a sám o sobě nenapomáhá odsouzeným v lepším znovuzачlenění se do společnosti. *„Je to celá otázka výchovy, pokud k práci a dobrému životnímu stylu nebyli vedeni odjakživa, v padesáti je to už nenaučíte.“*

Velký rozdíl respondenti spatřují mezi prvotrestanými a recidivisty. U prvotrestaných je dle respondentů velká šance, že po skončení výkonu trestu povedou řádný život, výkon trestu je pro ně většinou velká lekce a nemají již chuť se do výkonu znovu vracet. U recidivistů je tomu naopak, slyšela jsem i názor, že recidivisté (respondenti zmiňovali i 17x trestané osoby) nejsou motivováni k tomu, aby vedli řádný život, a mnohdy nejsou ani motivováni k tomu věznicí opustit, nežádají o podmíněné propuštění apod. *„Já už jsem ty iluze ztratila, bylo pár případů, vkládala jsem do nich naději, i mi jednou jeden děkoval, že jsem mu ukázala jinou cestu... a pak mi psal z jiné věznice.“*

K případné resocializaci a hlavně ke snížení míry recidivy přispívá podle respondentů spíše **kvalitní (nekriminogenní) rodinné zázemí a určité osobnostní nastavení** (ve smyslu nevolit tu nejjednodušší cestu, nevzdat se, umět se poprat s problémy v životě).

„Je potřeba daleko víc, než jen práce... Ještě volný čas a hlavně zázemí... Když vyjde chlap ven a nemá bydlení, nic, nemá nikoho, kdo by ho podržel, tak je to pak průšvih.“

„Vytvoření pracovních návyků, resocializace,...? Za mě čirý populismus... A i když se budete bavit se samotnými odsouzenými, tak vám řeknou to stejné.“

Jako problematické oblasti, pokud jde o znovuzачlenění odsouzených do společnosti, vidí respondenti nedostatečnou postpenitenciární péči a také kritický pohled společnosti na osoby se záznamem v trestním rejstříku. Názor, který se objevil, opakovaně říká, že ke snížení kritického pohledu společnosti na osoby se záznamem

v trestním rejstříku by mohly přispět jednak extramurální aktivity, které se v rýnovické věznici běžně dějí (jedná se buď o různé úklidové akce jako odklizení sněhu, listí, ale i např. návštěvy domovů pro seniory apod.) a současně také zaměstnávání odsouzených na vnějších, nestřežených pracovištích. Společnost by se mohla stát vůči osobám po výkonu trestu tolerantnější, a to z toho důvodu, že by s nimi přicházeli do bezproblémového styku už v době, kdy tyto osoby svůj trest vykonávají. Toto se pochopitelně týká i případných budoucích zaměstnavatelů.

8.6. Prezentace výsledků

Vzhledem k tomu, že v rýnovické věznici za posledních cca pět let vzrostla zaměstnanost odsouzených o cca 14 %, zajímalo mne, jakožto výzkumníka, jakým způsobem Rýnovice realizují tak vysoké procento zaměstnanosti.

Z výsledků výzkumného šetření vyplývá následující:

- Nadprůměrné zaměstnanosti odsouzených nahrává samotné umístění věznice a aktuální situace na trhu práce.
- Druhou, stejně tak důležitou, ne-li důležitější veličinou je osoba ředitele, jeho styl vedení a s tím související velmi aktivní přístup k zaměstnávání odsouzených (např. oslovování zaměstnavatelů, workshopy pro zaměstnavatele atd.).
- K takto vysokému procentu zaměstnanosti dále přispívá i dobrá komunikace mezi samotnými zaměstnavateli a sdílení pozitivních informací a předávání kladných referencí ohledně zaměstnávání odsouzených.
- Situace v Rýnovicích je aktuálně taková, že poptávka převyšuje nabídku, tj. že věznice aktuálně není schopná uspokojit všechny zájemce.
- Hlavní motivací zaměstnavatelů odsouzené zaměstnávat jsou pochopitelně ekonomické důvody, ale určitě je to také jistota a stabilita této pracovní síly.
- Ještě k většímu číslu zaměstnaných odsouzených by rozhodně přispělo rozšiřování vnitřních prostor, které by si mohli externí zaměstnavatelé pronajímat uvnitř prostoru věznice.
- Jako bariéra ještě větší zaměstnanosti pak působí jednoznačně to, že věznice nemá dostatek práce schopných odsouzených, které by mohla zařazovat na vnější pracoviště s volným pohybem.

- Nejzávažnějším jevem, který musí věznice řešit, pokud jde o zaměstnávání odsouzených na vnějších pracovištích, je pronášení nepovolených předmětů do prostor věznice (zejména mobilní telefony a návykové látky).
- Z výše uvedeného vyplývá, že daleko větší bezpečnostní rizika představuje zaměstnávání odsouzených pro věznici, než pro zaměstnavatele.
- Nežádoucí jevy, jako odmítání práce nebo přeprodávání práce považují zaměstnanci věznice za okrajový jev, téměř se s ním neseťkávají.
- Odsouzení, kteří neměli pracovní návyky v civilním životě, si je s největší pravděpodobností ve věznici nevytvoří.
- Práce sama o sobě není faktorem desistence. Tím je spíše kvalitní a fungující rodinné zázemí, osobnostní nastavení odsouzeného. Výzkumník ještě dodává, že podstatnou roli sehrává také obecné nastavení celé společnosti.
- Společnost se i přes poměrně silnou osvětu staví k zaměstnávání odsouzených a obecně k odsouzeným stále velmi negativně.

Závěr

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody představuje téma, kterému je věnována čím dál tím větší pozornost (jak je patrné z Koncepce vězeňství do roku 2025, ale i z odpovědí respondentů, kteří se zúčastnili výzkumného šetření). Aktuálnost tématu dokládá např. také nedávno schválený návrh nařízení vlády ČR (z jednání vlády 18. 3. 2019) týkající se zvýšení pracovních odměn odsouzených. Odměna za práci pro odsouzené ve výkonu trestu bude nově navázána pevně na výši minimální mzdy, a to na hodnotě 50 procent této částky. Hlavním motivem vlády pro toto navyšování je, dle mého názoru, to, že si vláda mimo jiné asi slibuje snížení zadluženosti odsouzených, což může být jedním z faktorů recidivy. Zároveň se tak zvýší reálně i podíl, který je odsouzeným srážen na úhradu výživného pro děti.

Otázkou zůstává, zda tato valorizace nebude mít také negativní dopad na zaměstnávání odsouzených, neboť, jak zmiňoval jeden z respondentů, zaměstnávání osob ve výkonu trestu se pomalu začne stávat ekonomicky ne úplně výhodným, minimálně ne tak výhodným, jako je za stávající situace.

Zároveň se ale domnívám, že na zaměstnávání osob ve výkonu trestu není možné pohlížet jen touto ekonomickou optikou. Protože, jak již bylo řečeno výše, zaměstnávání jako takové je sice jen jedním sklíčkem v mozaice desistence, současně ale může postupně pomáhat v prolamování stereotypního náhledu společnosti na odsouzené, a tím pádem jim začít postupně umožňovat snazší reintegraci. Skrze zaměstnávání na vnějších pracovištích s volným pohybem a extramurální aktivity by mohla veřejnost začít vnímat odsouzené ne jen jako „zločince“, ale více jako osoby, které si zaslouží druhou šanci. Chci tím říci, že pokud se lidé budou s odsouzenými častěji setkávat „venku“, třeba v ulicích, kde uklízí odpadky, v parcích, kde se starají o zeleň nebo třeba v domovech pro seniory, kam na Mezinárodní den žen přinesou dámám květiny, možná přestanou tolik hledět na ne úplně čistý trestní rejstřík a začnou být vůči odsouzeným o něco tolerantnější. A právě v tomto je možné spatřovat jeden ze smyslů zaměstnávání odsouzených.

Seznam použité literatury a zdrojů

BAJCURA, Lubomír. *Práva vězně: od vazby po propuštění z trestu odnětí svobody*. Vyd. 1. Praha: Grada, 1999. 158 s. Právo pro každého. ISBN 80-7169-555-6.

BIEDERMANOVÁ, Eva a PETRAS, Michal. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Vyd. 1. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. 98 s. Studie. ISBN 978-80-7338-115-8.

ČERNÍKOVÁ, Vratislava a kol. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. 244 s. Vysokoškolské učebnice. ISBN 978-80-7380-138-0.

DISMAN, Miroslav. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011. 372 s. ISBN 978-80-246-1966-8.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Čtvrté, přepracované a rozšířené vydání. Praha: Portál, 2016. 437 stran. ISBN 978-80-262-0982-9.

KALAMAN, Marek. *Zaměstnávání vězňů v polském vězeňství – minulost, současnost a budoucnost*. In: JUZL, Miloslav. *Aktuální dilemata českého, slovenského a polského vězeňství*. Brno: Institut mezioborových studií. ISBN 978-80-88010-06-7. Str. 91 – 101.

MERTL, Jiří a BAREŠ, Pavel. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. 1. vydání. Praha: VÚPSV, v.v.i., 2018. 42, 3 stran. ISBN 978-80-7416-323-4.

MIOVSKÝ, Michal. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Vyd. 1. Praha: Grada, 2006. 332 s. Psyché. ISBN 80-247-1362-4.

RASZKOVÁ, Tereza a HOFERKOVÁ, Stanislava. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. Vydání: druhé, rozšířené a aktualizované. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018. 146 s. ISBN 978-80-7435-716-9.

RASZKOVÁ, Tereza a HOFERKOVÁ, Stanislava. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014. 184 s. ISBN 978-80-7435-378-9.

VÁLKOVÁ, Helena a kol. *Základy kriminologie a trestní politiky*. Vyd. 2. Praha: C. H. Beck, 2012. XXVIII, 636 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-429-2.

ŠVAŘÍČEK, Roman a kol. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007. 377 s. ISBN 978-80-7367-313-0.

Ministerstvo spravedlnosti České republiky. *Koncepce českého vězeňství do roku 2025*. In: *Www.vscr.cz*[online]. Praha [cit. 2018-11-19]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/koncepce-vezenstvi/>.

Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka pro rok 2017. Vězeňská služba České republiky* [online]. [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/statistiky/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby/statisticka-rocenka-pro-rok-2017/>.

Česká republika. 169/1999 Sb. *Zákon o Vězeňské a justiční strážci České republiky. Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>.

Česká republika. 169/1999 Sb. *Zákon o výkonu trestu odnětí svobody. Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o [cit. 2018-11-20]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>.

Česká republika. *Nařízení Generálního ředitele č. 71/2013 o vazebních věznicích a profilaci věznic Vězeňské služby České republiky. Zákony pro lidi* [online]. ©

AION CS, s.r.o [cit. 2018-11-20]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2013-71>.

Česká republika. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody.

Zákony pro lidi [online]. © AION CS, s.r.o [cit. 2018-11-20]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-361>.

Česká republika. Nařízení Generálního ředitele vězeňské služby č. 45/2015 Sb., o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště. *Zákony pro lidi* [online]. © AION CS, s.r.o [cit. 2018-11-20]. Dostupné z:

<https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-361>.