



# Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve vybraném zařízení

## Bakalářská práce

*Studijní program:* B6208 – Ekonomika a management

*Studijní obor:* 6208R085 – Podniková ekonomika

*Autor práce:* **Kristýna Heralová**

*Vedoucí práce:* Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D.





## Zadání bakalářské práce

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

*Jméno a příjmení:* **Kristýna Heralová**  
*Osobní číslo:* E15000139  
*Studijní program:* B6208 Ekonomika a management  
*Studijní obor:* B6208R085 – Podniková ekonomika  
*Zadávací katedra:* katedra ekonomie  
*Vedoucí práce:* Ing. Iva Nedomlelová, Ph.D.  
*Konzultant práce:* Mgr. Bc. Hana Prokopová; VS ČR, Věznice Jiřice, tisková mluvčí  
Mgr. Lukáš Salivar; DP WORK s. r. o., vedoucí vzdělávacího střediska

*Název práce:* **Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve vybraném zařízení.**


### Zásady pro vypracování:

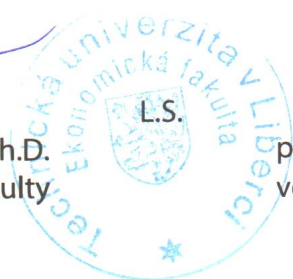
1. Stanovení cíle práce a formulace výzkumných předpokladů.
2. Teoretické vymezení pojmů, charakteristika zaměstnanosti odsouzených.
3. Analýza vývoje zaměstnanosti osob VTOS.
4. Možnosti zvyšování zaměstnanosti osob VTOS, formulace vlastních návrhů.
5. Verifikace stanovených předpokladů a formulace závěrů.

Seznam odborné literatury:

- THE TIMES. 2010. Is It Time to Reform Prison Work Rules?: Ministers Want Prisoners to Work More and Earn More, but Is Their Timing Right? *The Times*. London (UK): News International Trading Limited, **18**(279): 85-87. ISSN 2043-8869.
- LACITY, Mary C., Joseph W. ROTTMAN a Erran CARMEL. 2015. Prison Sourcing: "Doing Good" or "Good for Business"? *Journal of Information Technology Teaching Cases*. Basingstoke (UK): Palgrave Macmillan, **4**(2): 99-106. ISSN 0100460.  
Dostupné také z: <http://dx.doi.org/10.1057/jittc.2014.7>
- LACITY, Mary C., Joseph W. ROTTMAN a Erran CARMEL. 2016. Impact Sourcing: Employing Prison Inmates to Perform Digitally Enabled Business Services. In: NICHOLSON, Brian, Ron BABIN a Mary C. LACITY. *Socially Responsible Outsourcing: Global Sourcing with Social Impact*. London: Palgrave Macmillan. ISBN 978-1-137-55729-2.
- VS ČR. 2012. *Historická penologie*. Stráž po Ralskem: Vězeňská služba ČR - Akademie VS. ISSN 2533-8048.
- VS ČR VV Pankrác. 1992. *České vězeňství*. Praha: Vazební věznice Praha - Pankrác. ISSN 1213-9297.
- PROQUEST. 2017. *Databáze článků ProQuest* [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest. [cit. 2017-09-28]. Dostupné z: <http://knihovna.tul.cz/>

Rozsah práce: 30 normostran  
Forma zpracování: tištěná / elektronická  
Datum zadání práce: 31. října 2017  
Datum odevzdání práce: 31. srpna 2019

  
prof. Ing. Miroslav Žižka, Ph.D.  
děkan Ekonomické fakulty



  
prof. Ing. Jiří Kraft, CSc.  
vedoucí katedry

V Liberci dne 31. října 2017

## Prohlášení

Byla jsem seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, zejména § 60 – školní dílo.

Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

Užiji-li bakalářskou práci nebo poskytnu-li licenci k jejímu využití, jsem si vědoma povinnosti informovat o této skutečnosti TUL; v tomto případě má TUL právo ode mne požadovat úhradu nákladů, které vynaložila na vytvoření díla, až do jejich skutečné výše.

Bakalářskou práci jsem vypracovala samostatně s použitím uvedené literatury a na základě konzultací s vedoucím mé bakalářské práce a konzultantem.

Současně čestně prohlašuji, že texty tištěné verze práce a elektronické verze práce vložené do IS STAG se shodují.

14. 4. 2019

Kristýna Heralová

## **Poděkování**

Ráda bych tímto poděkovala vedoucí práce Ing. Ivě Nedomlelové, PhD, za ochotu, čas a cenné rady, které mi po celou dobu spolupráce poskytovala. Dále bych chtěla poděkovat řediteli Věznice Jiřice plk. Mgr. Petru Sukovi a majiteli zábavného parku Mirákulum panu Jiřímu Antošovi za spolupráci při psaní této bakalářské práce. Také děkuji kolegům, přátelům a především rodině za podporu a trpělivost, kterou mi během celého studia poskytovala.

## **Anotace**

Tato bakalářská práce se zabývá problematikou zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody, která je v současné době často skloňována nejen v souvislosti s aktuální situací na trhu práce. Bakalářská práce se věnuje vytyčení důležitých pojmů spojených s problematikou. Zaměřuje se na vývoj zaměstnanosti a ekonomický význam zaměstnávání odsouzených osob. Rovněž se práce věnuje procesu zaměstnávání odsouzených ve vybrané organizační jednotce. S ohledem na výhody a nevýhody zaměstnávání odsouzených se v práci lze setkat s porovnání těchto skutečností a to jak z pohledu věznice, tak z pohledu cizího podnikatelského subjektu – zaměstnavatele odsouzených. Na základě rozhovorů se zástupci věznice a podnikatelského subjektu došlo ke zjištění, že zaměstnávání odsouzených je komplikovaný proces, který nepřináší jen výhody.

## **Klíčová slova**

Odsouzený, věznice, výkon trestu odnětí svobody, zaměstnanost.

## **Annotation**

### **Employment of Prisoners in a Chosen Facility**

This bachelor thesis deals with the issue of employing convicted prisoners, which is currently often discussed not only in connection with the current situation on the labour market. The thesis defines the important concepts related to the issue, as well as focuses on the development of employment and the economic importance of employing convicted persons. The thesis also covers the process of employing convicts in a selected organizational unit. With the respect of the advantages and disadvantages of employing convicts, the thesis compares these facts, both from the perspective of the prison and from the perspective of an entrepreneur, the employer of the convicted person. Based on interviews with prison officials and the business entities it has been found that employing convicts is a complicated process that is not only advantageous.

### **Key Words**

Convicted person, employment, imprisonment, prison.

## Obsah

Seznam obrázků.....	11
Seznam tabulek.....	12
Seznam zkratek.....	13
Úvod.....	14
<b>1. Historie zaměstnávání vězňů v ČSR, ČSSR, ČSFR.....</b>	<b>15</b>
1.1 Zaměstnávání vězňů 1918-1948 .....	15
1.2 Zaměstnávání vězňů 1948-1990 .....	16
1.3 Zaměstnávání vězňů 1990 dosud .....	16
<b>2. Problematika zaměstnávání odsouzených osob.....</b>	<b>18</b>
2.1 Druhy pracovišť .....	18
2.2 Zařazování na pracoviště.....	22
2.3 Odměňování.....	22
2.4 VS ČR jako zaměstnavatel .....	24
2.5 Zaměstnávání osob z pohledu jiného subjektu.....	24
2.6 Ekonomický přínos .....	27
2.7 Trendy v zaměstnanosti odsouzených .....	27
2.8 Podpora ze strany státu .....	28
2.9 Zajímavosti v zaměstnávání vězňů ze zahraničí.....	29
2.9.1 Německo- Severní Porýní Vestfálsko.....	29
2.9.2 Spojené státy Americké.....	29
2.9.3 Slovensko .....	29
<b>3. Organizační jednotka Věznice Jiřice .....</b>	<b>30</b>
3.1 Realizované projekty.....	30
3.2 Otevřená věznice .....	31
3.2.1 Podmínky pro umístění v Otevřené věznici .....	32
3.2.2 Práce v Otevřené věznici .....	32
<b>4. Situace zaměstnávání ve věznici Jiřice dnes .....</b>	<b>33</b>
4.1 Diskuzní fórum .....	33
4.2 Oddělení zaměstnávání vězňů.....	33
4.3 Vývoj zaměstnanosti .....	37
4.4 Výhody, nevýhody, přínos a překážky v zaměstnávání odsouzených .....	40
<b>5. Spolupráce s parkem Mirákulum .....</b>	<b>43</b>
<b>6. Doporučení .....</b>	<b>46</b>



<b>Závěr.....</b>	<b>48</b>
<b>Seznam použité literatury.....</b>	<b>50</b>
<b>Seznam příloh .....</b>	<b>54</b>

## Seznam obrázků

Obrázek 1: Vývoj počtu zaměstnaných u cizích subjektů.....	25
Obrázek 2: Proces zařazení odsouzených na pracoviště .....	35
Obrázek 3: Vývoj procentuální zaměstnanosti.....	37
Obrázek 4: Vývoj počtu zahrnutých.....	38
Obrázek 5: Pracovně zařazení do práce za odměnu .....	39

## **Seznam tabulek**

Tabulka 1: Přehled SHČ a denní průměr zaměstnaných.....	21
Tabulka 2: Srážky z pracovní odměny odsouzených.....	27

## Seznam zkratek

CS: cizí subjekt

GŘ VS ČR: Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky

MV: Ministerstvo vnitra

NGŘ: Nařízení generálního ředitele

NO: nástupní oddělení

OV: Otevřená Věznice

OZVO: Oddělení zaměstnávání vězňených osob

SHČ: Středisko hospodářské činnosti

VTOS: výkon trestu odnětí svobody

VVaT: výkon vazby a trestu

# Úvod

Bakalářská práce „Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve vybraném zařízení“ je zaměřena na ekonomický význam zaměstnávání specifické skupiny osob, tj. odsouzených. V současné době je tato problematika často skloňována i v souvislosti se situací na trhu práce. Zájem ze strany podnikatelských subjektů – firem se neustále zvyšuje. První část práce je věnována vysvětlení základních pojmů a legislativních procesů, spojených s touto problematikou. Kapitoly jsou věnovány dané problematice v historickém kontextu, tedy vysvětlení jak byla práce vězněných osob využívána v různých etapách vývoje našeho státu a společnosti. Dále je poskytnut náhled na zaměstnávání osob ve VTOS z pohledu zaměstnavatelů a vysvětleno, zda je využití práce takových osob ekonomicky přínosné a za jakých podmínek tomu tak je. Pro teoretickou část je použita literatura od autorů Blandy a Kýra, kteří jsou známými autory v oblasti vězeňství. Ze zahraniční pak trojice autorů M. C. Lacity, J. W. Rottman a E. Carmel, kteří se problematikou zaměstnávání vězňů zabývají v souvislosti se socioekonomickým dopadem jak na vězně, tak zaměstnavatele – firmy. Praktická část je zaměřena na současnou situaci zaměstnávání odsouzených VTOS v konkrétní organizační jednotce VS ČR věznici Věznice Jiřice, se kterou autorka navázala spolupráci a v jejímž průběhu se stala zaměstnancem věznice na oddělení zaměstnávání vězněných osob.

Hlavním cílem práce je zhodnotit, zda je zaměstnávání odsouzených osob výhodné jak z pohledu státu, odsouzeného, věznice, tak z pohledu cizího subjektu. Zvolenou metodou je komparace odpovědí na otázky z nestrukturovaného individuálního interview (viz Příloha A a B)

V této práci byly verifikovány následující předpoklady:

1. Zaměstnávání odsouzených je pro stát, věznici, odsouzené a cizí subjekty – firmy přínosné.
2. Zaměstnávání odsouzených je vzhledem k platné legislativě obtížné.

# 1. Historie zaměstnávání vězňů v ČSR, ČSSR, ČSFR

Zaměstnávání odsouzených byla věnována pozornost již v minulosti, jednalo se o jednu z možných forem trestu. Odsouzení byli zaměstnáváni v donucovacích pracovnách, pracovních táborech - táborech nucených prací, čímž se podíleli na ekonomickém růstu společnosti. Hlavním cílem zaměstnávání bylo využití dostupné, levné pracovní síly a zajistit udržení, v některých případech i vytvoření pracovních návyků odsouzených. Otázka koncepčního využívání pracovní síly odsouzených, přichází spolu se zřizováním věznic jako státní instituce, v druhé polovině 19. století. (Heralová, 2018)

## 1.1 Zaměstnávání vězňů 1918-1948

Vznik samostatného státu přinesl mimo jiné i rozvoj vězeňství. Odsouzení byli nadále zaměstnáváni převážně ve veřejném sektoru. Vedle činností, které přispívaly k běžnému provozu vězeňských zařízení, věznice umožňovaly zajištění práce v oblasti zemědělství, lesnictví a obdobných provozech. Provoz hospodářských celků těmto zařízení přinášel zisk a snižoval náklady na provoz věznic. Současně v rámci získávání sociálních dovedností a snaze o resocializaci a snížení rizika recidivy, zde byla možnost vyučit se v některém z řemesel. Do takových programů byli zařazováni zejména mladí delikventi. Odsouzení po absolvování vyučení obdrželi výuční list. Získané dovednosti a zkušenosti jim svým způsobem napomáhaly při návratu z výkonu trestu. Dnes je tzv. proces resocializace odsouzených běžnou praxí.

Během období tzv. Protektorátu, podléhal systém vězeňství plné kontrole a libovůli Říšských úřadů, které ovlivnily budoucí směřování tohoto odvětví. Zatímco kriminální živly spadaly pod jurisdikci protektorátních úřadů, a podmínky jejich výkonu trestu se o mnoho nezměnily, političtí, říši nepřátelští vězni a kriminální vězni ze zájmových skupin spadali do jurisdikce říše. V tomto období se odsouzení vlastně stávali majetkem, otroky, se kterými bylo disponováno dle potřeb říše se snahou dosáhnout maximálního využití s co nejnižšími náklady a to doslova. Využívání byli ke všem profesím, po kterých byla poptávka. Od zemědělských prací, zbrojní výrobu po výstavbu opevnění a odklizení trosk po náletech. Krátké intermezzo v letech 1945 až 1948 bylo spojeno s budováním válkou poničené republiky a s pokusem o navázání na předválečné tradice.

## 1.2 Zaměstnávání vězňů 1948-1990

Změna v podobě zrušení pracovních táborů přichází v roce 1953. Primárním cílem výkonu trestu odnětí svobody se tak stává ekonomické využívání pracovní síly odsouzených v rámci národního hospodářství po sovětském vzoru a to zejména v oblastech těžkého, stavebního, těžebního a hutního průmyslu. Stanovené kvóty státních podniků zajišťovaly plnou zaměstnanost odsouzených. Dle Blandy (Blanda, 2015), převyšovala nabídka pracovních příležitostí poptávku až do roku 1989. Odsouzení byli zaměstnáváni primárně v takových provozech, které byly spojeny s jistými riziky. Příkladem nejsmutnější a nejznámější kapitoly je nasazení odsouzených v uranových dolech. Práce odsouzených byla dále využívána na obnovu, či budování infrastruktury. Pracovali na stavbách sídlišť a továren. Například v Mladé Boleslavi v automobilové výrobě se odsouzení podíleli na výrobě, byli zařazeni na technicky zabezpečených a střežených pracovištích tzv. klecích v lakovně, lisovně atp. V Liberci byli zaměstnáni v Plastimatu, dnes závod společnosti Magma. Legendární byla výroba broušených lustrů, jejich komponentů a polotovarů pro Jabloneckou bižuterii v tzv. „Korálkárně“ ve Valdicích u Jičína. Zde byli zaměstnáni výhradně odsouzení s dlouhými tresty vzhledem ke specifickým nárokům zadavatele a nutnosti odborného zaškolení.

## 1.3 Zaměstnávání vězňů 1990 dosud

Významnou změnu v zaměstnávání odsouzených přinesla nejen amnestie prezidenta republiky Václava Havla ze dne 1. ledna 1990, díky které došlo ke skokovému poklesu počtu osob ve věznicích. Celospolečenské změny také negativně ovlivnily poptávku po práci vězňů a to i vzhledem k reminiscenci na události spojené zejména s 50. lety a negací všech složek spjatých s minulým režimem.

Mnohem podstatnější však byla změna legislativního prostředí a zejména privatizace podniků a zániku do té doby tradičního trhu. Jak uvádí Blanda (2015, s. 7) „*V průběhu 90. let 20. století se nově utvořená vězeňská služba musela v oblasti zaměstnávání odsouzených vyrovnávat se skutečností, že se stala běžným účastníkem trhu práce.*“ Řada podniků, nabízející až stovky pracovních míst zanikla a soukromé podniky nebyly schopné, nebo neměly zájem rostoucí nabídku pokrýt.

V letech 1992 až 1999 došlo k zásadním změnám i u právních předpisů týkajících se vězeňství. Byla vypracována koncepce pro české vězeňství, na jejímž základě byl později vydán zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské službě a justiční stráž. Nová legislativní úprava zaměstnávání pak přichází s novým zákonem č. 169/1999 Sb. o výkonu trestu odnětí svobod, přesněji § 28 - §30. Všechny tyto změny měly podstatný vliv na vývoj pozdějšího vězeňství a problematiky zaměstnávání odsouzených VTOS.



## 2. Problematika zaměstnávání odsouzených osob

V úvodu této kapitoly je nutné v první řadě vysvětlit a vymezit pojmy vězněné osoby a osoby ve výkonu trestu odnětí svobody.

**Vězněné osoby** - jsou ty osoby, které jsou omezeny na svobodě (výkon vazby, výkon trestu, výkon zabezpečovací detence).

**Osoby ve VTOS** - jsou osoby, které vykonávají trest odnětí svobody.

Osoby, které jsou umístěny do vazby, nemohou být ze zákona zaměstnány. Během pobytu ve vazbě za těmito osobami vznikají pohledávky. Pohledávkám za vězněnými osobami se autorka v práci věnuje níže. Zákon č. 169/1999 Sb. v současné době ukládá odsouzeným osobám mimo jiné povinnosti, také povinnost pracovat. Věznice proto mají stanoveno zákonem vytvářet podmínky pro jejich zaměstnávání. To je také jednou z priorit vězeňské služby. Odsouzení mají tak možnost splácet své vzniklé dluhy.

### 2.1 Druhy pracovišť

Legislativa, nařízení generálního ředitelství č. 45/2015 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště, uvádí čtyři druhy pracovišť.

- Střežené pracoviště

Může být umístěno ve střeženém prostoru věznice, nebo v prostoru mimo věznici, který je místem určeným k výkonu práce. Na takto umístěném pracovišti jsou technické prostředky používané vězeňskou stráží<sup>1</sup>, které mají zabránit útěku nebo zajistit bezpečnost. Pracoviště může být střeženo příslušníky VS ČR<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> § 2 a § 7 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 23/2014 o vězeňské a justiční stráži

<sup>2</sup> § 26 až § 28 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 23/2014 o vězeňské a justiční stráži

- Nestřežené pracoviště

Jsou taková pracoviště, která se nachází mimo střežený prostor v objektech věznice jako jsou administrativní budovy. Odsouzení zde vykonávají zejména úklidové a údržbářské práce. Dále se jedná o pracoviště mimo objekty věznice, tedy o prostor, na kterém nejsou technické prostředky zajišťující bezpečnost a zabraňující k útěku viz odstavec a).

Ve skupině zařazených odsouzených na tato pracoviště smí být zařazeno maximálně 40 odsouzených na jednoho zaměstnance, který zabezpečuje dohled nad pracovní činností<sup>3</sup>.

- Pracoviště s volným pohybem v prostoru věznice

Volný pohyb ve věznici může být udělen ředitelem věznice pouze těm odsouzeným, kteří jsou zařazeni do věznice s dozorem a ostrahou<sup>4</sup>.

- Pracoviště s volným pohybem mimo věznici

Pouze pro odsouzené, kteří vykonávají trest odnětí svobody ve věznici s dohledem nebo dozorem.

Jak již bylo zmíněno výše, lze odsouzené zaměstnat především v rámci vnitřních provozů věznice a vlastní výroby věznice. Výkon práce ve vnitřních provozech a vlastní výrobě věznice probíhá pod dozorem příslušníků nebo pracovníků Vězeňské služby České republiky. Existuje také možnost zaměstnávání v provozovnách Střediska hospodářské činnosti, dále jen SHČ, u podnikatelských subjektů nebo pro potřeby obcí.

---

<sup>3</sup> § 45 odst. 1 Vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody

<sup>4</sup> § 52 odst. 2 a § 53 odst. 2 vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb. Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody

U podnikatelských subjektů může probíhat zaměstnávání odsouzených přímo v areálu věznice, nebo mimo objekt věznice a je uskutečňováno na základě smlouvy o zaměstnání mezi podnikatelským subjektem a věznicí. Smlouva obsahuje stejně jako ostatní smlouvy označení smluvních stran, předmět smlouvy, místo a způsob plnění, platební podmínky, povinnosti účastníků, řízení činnosti odpovědnost za škodu, BOZP. Navíc však obsahuje i poučení pro zaměstnance, kteří se při výkonu práce stýkají s odsouzenými. (Registr smluv MV ČR, 2017)

Střediska hospodářské činnosti spadají pod ekonomický odbor generálního ředitelství VS ČR. Je ekonomicky odděleno od hospodaření věznice samotné, vystupuje jako podnikatelský subjekt. Podmínkou pro zřízení a udržení SHČ je nutný zisk plynoucí z jeho činnosti, který je každoročně přerozdělován a využíván k rozvoji provozovny a věznice samotné. Jedná se o mimorozpočtový zdroj finančních prostředků. Jednotlivé provozovny zajišťují pracovní pozice pro odsouzené a dále pak vytváří podmínky pro jejich pracovní zařazení.

Tabulka níže zobrazuje přehled vybraných hospodářských středisek jednotlivých organizačních jednotek v České republice, spolu s denním průměrem zaměstnaných odsouzených za rok 2016 a 2017. V tabulce č. 1 níže je dále zvýrazněna organizační jednotka Věznice Jiřice, která byla vybrána jako vzorek pro praktickou část.

Tabulka 1: Přehled SHČ a denní průměr zaměstnaných

Organizační jednotka	Denní průměr zaměstnaných odsouzených	
	2016	2017
Brno	20	40
Břeclav	20	31
České Budějovice	36	38
Heřmanice	14	17
Horní Slavkov	160	210
<b>Jiřice</b>	<b>20</b>	<b>102</b>
Kuřim	78	81
Kynšperk nad Ohří	164	310
Liberec	55	77
Mírov	161	169
Nové Sedlo	123	121
Odolov	137	146
Oráčov	271	279
Ostrov	77	290
Praha –Pankrác	42	29
Praha – Ruzyně	88	128
Příbram	139	177
Rýnovice	183	177
Světla nad Sázavou	110	373
Stráž pod Ralskem	245	388
Valdice	95	120

Zdroj: Vlastní zpracování dle Výroční zpráva VS ČR 2016 a 2017

I přes výše uvedené striktní podmínky se v současné době daří navyšovat počet zaměstnaných. Za rok 2015 činila průměrná vykazovaná míra zaměstnanosti 55 %. Pokud by ale reálná míra zaměstnanosti byla vnímána jako výkon činnosti za odměnu, byla by její výše podstatně nižší. Reálnou zaměstnaností osob ve VTOS představuje podíl počtu zaměstnaných odsouzených, k počtu odsouzených zahrnutých v evidenci zaměstnávání. Mimo skutečně pracovní zařazených osob, ať již ve vlastní výrobě, vnitřním provozu, v provozovnách střediska hospodářské činnosti, či u cizích podnikatelských subjektů, jsou do evidence zařazeni také osoby, které se účastní tzv. terapeutických, nebo vzdělávacích programů. Dále jsou zde evidovány osoby vykonávající práce bez nároku na finanční odměnu, jedná se zejména o práce zajišťující každodenní chod věznic. Jak vyplývá z výroční zprávy (Výroční zpráva za rok 2017, VS ČR) příznivým rokem pro zaměstnávání byl i rok 2017, kdy zaměstnanost odsouzených činila 56, 23 %.

## 2.2 Zařazování na pracoviště

Před zařazením na pracoviště je nejdříve každé pracoviště posuzováno odbornou komisí a to s ohledem na bezpečnost, technicko – organizační záležitosti (odchod na pracoviště a návrat). Dále je posuzována vhodnost pracovní činnosti s ohledem na VTOS, potřebná doba pro další vzdělávání pracovních zařazených aj.<sup>5</sup> O zařazení odsouzeného na pracoviště, stejně jako o jeho přeřazení či vyřazení, rozhoduje pouze ředitel věznice. Je-li odsouzený schválen, může nastoupit na předem určené místo. Pracovní zařazení jednotlivců jsou vybírána jednak dle aktuálního stavu počtu zařazených na daném pracovišti, dále je přihlíženo ke kvalifikaci a praxi, ale také k chování odsouzeného a k udělenému trestu.

## 2.3 Odměňování

V souvislosti s odměňováním je nutné zmínit změny související s touto problematikou. Od 01. dubna 2018 je účinné Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Podle nařízení je pracovní odměna odsouzeného tvořena

- a) základní složkou odměny
- b) odměnou za práci přesčas
- c) příplatek za práci ve svátek
- d) příplatek za práci v noci
- e) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Základní složku odměny pak dále tvoří časová nebo úkolová složka odměny. S časovou složkou odměny souvisí zařazení odsouzeného do jedné ze čtyř skupin podle vykonávané práce uvedených níže. Částky jsou stanovené zákoníkem při týdenní pracovní době a za kalendářní měsíc.

- I.** skupina, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace, částka činí 5500,- Kč

---

<sup>5</sup> § 6 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště

- II.** skupina, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace, částka 8 250,- Kč
- III.** skupina, 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, částka 11 000,- Kč
- IV.** skupina, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu, částka 13 750,- Kč.

Úkolová složka je mimo skupiny ovlivněna také tím, zda se jedná o jednosměnný, dvousměnný či třisměnný nebo nepřetržitý provoz. Pokud je odsouzenému svěřeno řízení určitého úseku práce, nebo osob, může věznice úkolovou složku zvýšit až od 50 %. To ale neplatí v případě, je – li odsouzený zaměstnán u jiného subjektu, kde o zvýšení úkolové složky může věznice rozhodnout pouze na základě odůvodněného návrhu subjektu.

Za práci přesčas má odsouzený nárok na příspěvek ve výši 25 % časové, nebo úkolové složky odměny připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém práci přesčas konal. Příplatky za práci ve svátek a za noční práci jsou ve výši 10 % a 20 % základní složky odměny připadající na hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený noční práci konal.

## **2.4 VS ČR jako zaměstnavatel**

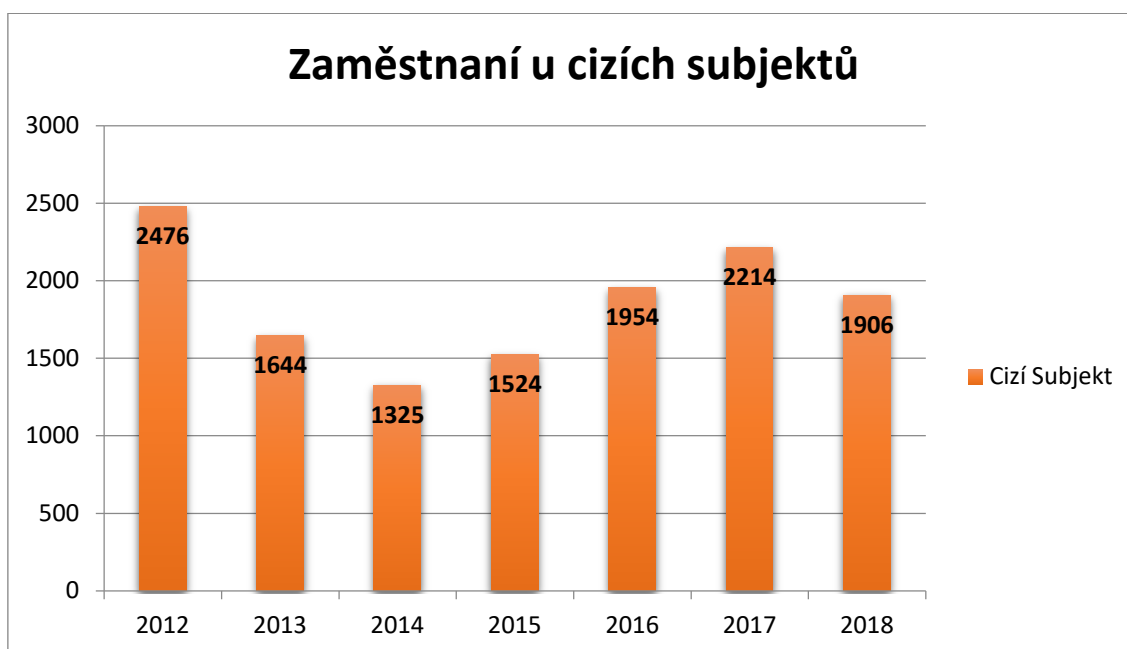
O Vězeňské službě ČR jako zaměstnavateli mluvíme, je-li odsouzený zaměstnáván ve vlastním provozu nebo na pracovištích SHČ. Provozovny hospodářské činnosti a jejich předmět výroby se v každé věznici liší. Jako příklad lze uvést provozovnu Věznice Jiřice, která je zaměřena na výrobu nábytku, nebo provozovnu VV Praha-Pankrác specializující se na výrobu kovových výrobků a zámečnické práce.

Odsouzení se dále mohou podílet na provozu věznice. Zde je nutné zmínit práci bez nároku na odměnu, kterou mohou odsouzení vykonávat v maximální délce 3 měsíců. Většinou jsou zařazeni na úsek údržby, kuchyně a úklidu. Věznice tak nemusí vynaložit vysoké prostředky na samotný provoz.

## **2.5 Zaměstnávání osob z pohledu jiného subjektu**

Zájem ze strany podnikatelských subjektů o zaměstnání odsouzených v současné době roste. Faktorů, které ovlivňují poptávku po této pracovní síle, je hned několik. Hlavním z nich jsou náklady spojené se zaměstnáváním odsouzených. Mzdové náklady u zaměstnávání odsouzených jsou výrazně nižší, než u jiné pracovní síly. Pracovní odměna, která odsouzenému přísluší, je totiž stále podstatně nižší, než minimální mzda, přestože jak již bylo uvedeno výše, došlo k jejímu zvýšení. Druhým a podstatným faktorem je fakt, dojde-li v podniku ke snížení, omezení výroby, nebo k odstávce, nemusí zaměstnavatel odsouzeným, oproti kmenovým zaměstnancům, platit prostoje. Odsouzení nemají nárok na čerpání řádné dovolené a v pracovní neschopnosti jsou nahrazeni v práci jiným odsouzeným a podnikatelský subjekt nevynaloží žádné náklady na nemocenské dávky. Je-li díky pracovním výkonům odsouzeného ohrožena produktivita práce, je odsouzený na žádost firmy taktéž nahrazen jiným odsouzeným. Další výhodou, při řádné komunikaci a dodržení všech předem stanovených podmínek, je možnost upravit dle požadavků pracovní dobu, tj. prodloužení pracovní směny, práce přesčas, dále pak zajištění odsouzených na práci i o víkendy. Zde ale hraje významnou roli právě komunikace. Tyto požadavky je nutné sdělit věznici s dostatečným časovým předstihem. Ten se ale může v jednotlivých organizačních jednotkách lišit a proto jej není možné přesně stanovit.

Odsouzeným je umožněno práci u jiného podnikatelského subjektu odmítnou. Převážně zdravotní stav a v mnoha případech chybějící pracovní návyky jsou nejčastějším důvodem, proč odsouzení odmítají práci u externích zaměstnavatelů. Na tyto pozice jsou tak odsouzení pečlivě vybíráni na základě vyjádření specializovaných zaměstnanců věznice. Na druhé straně je potřeba zdůraznit, že jsou odsouzení, kteří vzhledem k zdravotnímu stavu, chování, uloženému trestu ale i pracovním návykům, nemohou být umístěni na pracoviště mimo areál věznice. Počet poskytnutých osob na výkon práce se odvíjí na základě aktuální situace ve věznici a záleží tedy pouze na věznici, jaký bude celkový počet odsouzených, kteří budou pracovat u externího zaměstnavatele. Vývoj počtu zaměstnaných u cizího subjektu zobrazuje graf na obrázku č. 1 níže



Obrázek 1: Vývoj počtu zaměstnaných u cizích subjektů

Zdroj: Vlastní zpracování dle VS ČR

Graf obsahuje hodnoty v časovém intervalu 7 let. Dne 1. ledna 2013 byla vyhlášena amnestie prezidenta republiky Václavem Klausem, která značně ovlivnila obsazenost věznic,

ale i počet pracovních zařazených u cizích subjektů. V roce 2012 činil počet zařazených u cizích subjektů 2476 odsouzených, v roce se počet snížil o 832 odsouzených. K výraznějšímu poklesu v následujících letech nedošlo až do roku 2017. V prosinci roku 2018 činil počet odsouzených zaměstnaných u CS 1906 osob.



Věznice dále rozhodují o tom, zda s daným subjektem uzavřou spolupráci. Chce-li firma využívat pracovní síly odsouzených, je povinna dodržovat určité podmínky a přizpůsobit pracoviště tak, aby jej odborná komise schválila jako vhodné pro zařazení odsouzených. Jak již autorka uvedla výše, nejedná se však ve většině případů o příliš zásadní změny. Zmínit lze například oddělené šatny pro odsouzené od ostatních pracovníků nebo odlišení odsouzených přímo na pracovišti, které slouží k jejich identifikaci při pravidelných kontrolách ze strany věznice. Přestože se může zdát, že jsou tímto způsobem odsouzení znevýhodňováni, či diskriminováni, důvod zavedení takových podmínek má zcela jiný význam. V zájmu obou zúčastněných stran, tedy věznice a firmy, je zamezení případných konfliktů mezi kmenovými zaměstnanci a odsouzenými či dalších bezpečnostních rizik, a udržení vzájemné spolupráce.

Neméně podstatnou podmínkou je také doprava odsouzených na pracoviště. Pokud nejsou provozovny podnikatelských subjektů umístěny v blízkosti či přímo v areálu věznice, závisí doprava vězňů na možnostech zaměstnávajícího subjektu. S tím souvisí i další faktory – administrativní a bezpečností<sup>6</sup> faktor. Tyto dva faktory jsou navzájem úzce spojené. Podnikatelský subjekt je například povinen zajistit přesné informace o osobě, která bude zajišťovat dopravu, tj. jméno a osobní údaje konkrétního řidiče/čů, název dopravce, popis dopravního prostředku včetně SPZ. Veškeré změny předem stanovených podmínek, je nutné předem oznámit příslušnému pracovníkovi věznice. Pokud by změna nebyla hlášena, nemohou příslušníci VS ČR vybrané odsouzené pro výkon práce předat.

---

<sup>6</sup> § 6 odst. 1 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště

## 2.6 Ekonomický přínos

Pokud je odsouzený zaměstnán, plyne z toho několik výhod. V první řadě je z pracovní odměny odsouzeného strháváno sociální pojištění ve výši 6,5 %, zdravotní pojištění 4,5 % a 15% záloha na daň z příjmu, čímž odsouzený přispívá do státního rozpočtu. Po těchto složkách jsou již z čisté odměny hrazeny v omezené míře **náklady na výkon trestu** a to ve výši 26 % (dříve 32 %) z čisté pracovní odměny. Nejvýše však lze hradit částku 1 500,- Kč za kalendářní měsíc, což je pouze o 586,- Kč více, než kolik činil průměrný denní výdaj z roku 2016 na jednoho odsouzeného za jednu organizační jednotku. Náklady na výkon trestu nejsou odsouzeným předepisovány v případě, je-li odsouzenému přerušen výkon trestu, dále je-li odsouzený na útěku a v případě poskytování ústavní (nemocniční) léčby.

Dle novelizované vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 362/2017 Sb. jsou další srážky z čisté pracovní odměny uvedeny v tabulce č. 2 níže. Úhrn srážek nesmí však překročit 72 % čisté odměny. Stejně jako před nástupem do výkonu trestu, tak i během jeho výkonu vznikají pohledávky za vězňenými osobami.

Tabulka 2: Srážky z pracovní odměny odsouzených

Druh srážky	Výše srážky
Výživné	30 %
Přednostní pohledávky	12 %
Nepřednostní pohledávky	4 %
Kapesné	17 %
Úložné	11 %

Zdroj: Vlastní zpracování dle MS ČR<sup>7</sup>.

## 2.7 Trendy v zaměstnanosti odsouzených

Vedle pracovních návyků a schopností odsouzených je pro jejich zařazení nejen na pracoviště, během výkonu trestu, ale i po jeho ukončení, neméně významné vzdělání. Pracovníci vězeňské služby se setkávají s případy, kdy osoby ve VTOS dosáhli pouze povinného základního vzdělání (mnohdy neúplného). Tyto osoby proto nemají příliš

---

<sup>7</sup> § 2 až § 7 vyhláška č. 362/2017 Sb. o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odněti svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů

vysoké šance na získání perspektivní práce s uspokojivým finančním ohodnocením. Dostávají se tak do situací, které vedou k recidivě a nakonec k opětovnému návratu do výkonu trestu.

V rámci programu zacházení a resocializace odsouzených je tedy prostřednictvím školského a vzdělávacího střediska VS ČR realizována denní výuka. Jedná se zejména o výuku na středním odborném, odborném učilišti a učilištích. Dalšími vzdělávacími aktivitami jsou pak rekvalifikační kurzy, nebo kurzy vedené přímo pracovníky věznic. Vzdělávací aktivity, které nejsou v rámci školských a vzdělávacích středisek, fungují pod záštitou odboru výkonu vazby a trestu, dále jen VVaT generálního ředitelství VS ČR. Pokud mají odsouzení zájem a splňují podmínky, mohou během výkonu trestu získat i univerzitní vzdělání, které zajišťuje odbor VVaT.

Komplikací poskytování vzdělávání je nutnost přemístování odsouzených, nebo udělování tzv. institutu opuštění věznic. Bohužel administrativní a bezpečnostní kroky s tím spojené, představují bezpochyby zatížení systému vězeňství. Novinkou, která byla zavedena v průběhu roku 2015 je využívání „e-learningového vzdělávání“. Pilotního testování ve vybraných věznicích se za přítomnosti zaměstnanců, speciálních pedagogů, vychovatelů či psychologů, účastnili přímo vězněné osoby.

## **2.8 Podpora ze strany státu**

Ve většině případů, kdy firma projeví zájem o práci odsouzených, nemá příliš mnoho informací, jak postupovat. Velkou roli zde tak má stát. Díky webovým stránkám Svazu průmyslu a dopravy ČR zde potenciální zaměstnavatelé odsouzených mohou získat potřebné informace, které je třeba znát před navázáním spolupráce.

Tím ale snaha státu o rozšíření informací nekončí. Ve vybraných věznicích dokonce probíhají workshopy, které mají za cíl nastítnit situaci zaměstnávání specifické skupiny lidí – odsouzených a připravit tak firmy na možnou spolupráci s věznicí. Nelze opomenout skutečnost, že zmiňovaná nízká, státem regulovaná odměna odsouzených je benefit, který firmy uvítají.

## **2.9 Zajímavosti v zaměstnávání vězňů ze zahraničí**

Podobně jako je tomu v ČR, tak i v zahraničí je věnována pozornost zaměstnávání vězňů. Obecně platí, že páčáním trestné činnosti a následným nástupem do vězení dochází ke ztrátě pracovní pozice a postavení těchto osob na trhu práce po ukončení trestu není příliš výhodné.

### **2.9.1 Německo- Severní Porýní Vestfálsko**

Zajímavé řešení ke zmírnění dopadů nástupu do výkonu trestu nabízí například spolková země Německa Severní Porýní Vestfálsko, která umožňuje za určitých podmínek pokračovat v práci u stávajícího zaměstnavatele. (Justizportal Nordrhein-Westfalen, 2018)

### **2.9.2 Spojené státy Americké**

Ve Spojených Státech Amerických se dokonce hovoří o „vězeňském průmyslu“. Federal Prison Industries (FPI, nebo UNICOR) státní organizace zaměřující se na přípravu vězňů k návratu do pracovního života. Poskytováním odborné přípravy a prostředků potřebných pro výkon povolání má za cíl snížit recidivu u těchto osob. (UNICOR, 2018) Programy zaměstnanosti školí pracovníky zejména ve výrobě nábytku a textilní průmyslu. V posledních letech však tyto programy zaměřují i na školení pro callcentra.

### **2.9.3 Slovensko**

Ve východním sousedním státě ČR – Slovensku je systém zaměstnávání odsouzených velmi podobný tomu v Česku. V jisté míře je to ovlivněno společnými dějinami, jak již bylo zmíněno v první kapitole práce. Jak uvádí Sbor vězeňské a justiční stráže, zaměstnávání odsouzených má významný ekonomický přínos. Stejně jako v ČR tak i na Slovensku jsou zaměstnaným odsouzeným prováděny srážky, které hradí náklady na výkon trestu, výživné a další pohledávky. Pokud odsouzený není zaměstnán, část těchto výdajů je hrazena z prostředků státního rozpočtu. (ZVJS, 2019)

### **3. Organizační jednotka Věznice Jiřice**

Dnešní podoba věznice vznikla přestavbou a rekonstrukcí kasárenských objektů v bývalém vojenském prostoru, kde sídlilo hlavní velitelství Sovětské armády. Počátek historie věznice je spojen s pozastavením výstavby věznice v Říčanech z roku 1989. Jako náhradní objekt byl vybrán prostor právě v Jiřicích.

Věznice Jiřice je organizační jednotka se sídlem ve Středočeském kraji na Nymbursku, profilována jako věznice s ostrahou, tj. s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení. Ve vysokém stupni zabezpečení je zřízen oddíl pro výkon trestu osob s poruchami chování a s duševními poruchami, a dále pak bezdrogová zóna. Výkon trestu v jiřické věznici realizují pouze dospělí muži. Ve věznici je také zřízeno jediné tzv. „Sběrné eskortní středisko“, jehož cílem je zajistit přepravu a přemístění vězňených osob v rámci celé republiky. Kromě eskortního střediska je při věznici zřízeno také Výcvikové středisko služební kynologie pro VS ČR.

Věznice je také jedinou organizační jednotkou v České republice, která je od roku 2017 zapojena do projektu „Pilotní projekt zacházení v Otevřené věznici“, který vznikl po vzoru projektu norské věznice. Za tvorbu a propagaci projektu získala tisková mluvčí a vedoucí oddělení výkonu trestu pro objekt Otevřené věznice Mgr. Bc. Hana Prokopová cenu „Malý delfín“ v soutěži Marketér roku 2017, která je každoročně pořádána Českou marketingovou společností.

#### **3.1 Realizované projekty**

Vzhledem k poloze a celkově rozloze věznice, která činí přibližně 50 ha pozemku, je tato organizační jednotka vhodná pro další resocializační a rekvalifikační projekty. Příkladem jsou tyto již fungující projekty:

- Projekt „Včelařství“ - první úspěchy při stáčení medu zaznamenala věznice v červnu roku 2017.
- Projekt „Farmový chov daňků“
- Projekt „Ovocný sad“

**Střední odborná škola „VIZE“** - střední odborné učiliště se zaměřením na rekvalifikaci odsouzených osob v oboru malíř, natěrač. Svou činnost učiliště zahájilo 1. září 2011 a trvala do června 2018.

Jak již bylo zmíněno v první části bakalářské práce, při věznici je taktéž zřízena provozovna hospodářské činnosti, která je specializovaná na výrobu nábytku. Ročně provozovna vyrobí nábytek v hodnotě 6 mil Kč. Hlavními odběrateli výroby jsou další organizační jednotky VS ČR. Výrobu zajišťují odsouzení, kteří mají potřebnou kvalifikaci získanou před nástupem do výkonu trestu, nebo jim bylo poskytnuto potřebné odborné zaškolení. Věznice také získala licenci pro užívání ochranné známky „Ekologický šetrný výrobek“ a je držitelem certifikátů na výrobu kancelářského nábytku, který udělil Technický a zkušební stavební ústav. (VS ČR, 2019).

Podobně jako ve školství, či jiné sféře, by řada projektů nemohla fungovat bez podpory fondů EU. V případě vězeňství je jich celá řada realizována za pomoci Evropského sociálního fondu (dále jen ESF).

### **3.2 Otevřená věznice**

Věznice Jiřice je v poslední době často zmiňována v českých médiích, a to v souvislosti s unikátním projektem v ČR tzv. „Otevřenou věznicí“, která je součástí areálu věznice. Média také uvádí informaci, co si pod pojmem otevřená věznice představit. Pro upřesnění jedná se o věznici s nízkým stupněm zabezpečení a „volným“ režimem. Volný režim je chápán jako režim, kdy ve věznici nejsou přítomni příslušníci vězeňské služby – dozorcí. Odsouzení si sami musí řídit denní režim a hlídat si včasný nástup na pracoviště aj. Že se jedná o otevřenou věznici, je zřejmé hned na první pohled. Místo klasických cel jsou odsouzení umístěni do domků s moderním vybavením. V OV také nenalezneme běžné ostnaté oplocení, zabezpečení je zajišťováno kamerovým systémem.

O umístění do OV je ze strany odsouzených veliký zájem. Ke konci roku 2018 tímto projektem prošlo celkem 78 vězňů. Odsouzení jsou zde umístováni přibližně 6 měsíců před předpokládaným koncem trestu. Po roce svého fungování slaví otevřená věznice úspěch. Dle generálního ředitele VS ČR Petra Dohnala se žádný z doposud zařazených a následně propuštěných do výkonu trestu nevrátil. Přestože se ze statistického hlediska jedná o krátký časový úsek, s výsledky je vězeňská služba spokojena. Zda dojde

k navýšení kapacity - rozšíření otevřené věznice přímo v Jiřicích (současná kapacita je 32 vězňů) či bude zvolena jiná lokalita, není zatím určeno. (Česká justice, 2018)

Odsouzení zařazení do otevřené věznice taktéž absolvují tzv. programy zacházení. Jako příklad lze uvést „3Z“ : Zastav se! Zamysli se! Změň se!, který je českou adaptací projektu probační a mediační služby v Londýně „Stop, Think and Change“.

### **3.2.1 Podmínky pro umístění v Otevřené věznici**

Přestože zájem ze strany odsouzených o umístění do otevřené věznice je veliký, není možné, aby projektem prošel každý vězeň s blížícím se koncem trestu. Kromě omezené kapacity je limitující i druh trestu odsouzeného. V otevřené věznici jsou umisťováni pouze ti odsouzení, kteří mají trest s **nízkým** stupněm zabezpečení.

### **3.2.2 Práce v Otevřené věznici**

Jak již bylo uvedeno výše, vzhledem k režimu v otevřené věznici jsou všichni odsouzení zařazení na pracoviště. Z bezpečnostních důvodů se jedná o venkovní pracoviště, tj. mimo areál věznice. Důvodem jejich zařazení je snaha snížit – eliminovat bezpečnostní rizika, která by při působení těchto odsouzených na vnitřních pracovištích a kontaktu s ostatními vězni mohla nastat. S ohledem i na cíle projektu OV, tj. resocializace a příprava na život po ukončení trestu, je zařazení na pracoviště cizích subjektů logické.

## **4. Situace zaměstnávání ve věznici Jiřice dnes**

Jak vyplývá z „Koncepce vězeňství do roku 2025“, zvyšování zaměstnanosti odsouzených patří k prioritám (viz příloha C). Aktuální situaci ve vybrané organizační jednotce je věnována tato kapitola.

### **4.1 Diskuzní fórum**

Snahu podpořit zaměstnávání odsouzených zmiňuje autorka již v kapitole č. 2. Věznice Jiřice patří k organizačním jednotkám, které ve spolupráci se Svazem průmyslu a dopravy ČR pořádají setkání s firmami. První akce na podporu zaměstnávání odsouzených tak ve Středočeském kraji proběhla 18. dubna 2017 právě v Jiřické věznici. Zúčastněným firmám zástupci vedení věznice představili benefity plynoucí ze zaměstnávání odsouzených. Příkladem z praxe byla uvedena společnost Bilsing Automation CZECH s. r. o., která je jednou z firem zaměstnávající odsouzené více než 10 let a to jak na pracovištích mimo areál věznice, tak i ve výrobě umístěné v hale v areálu věznice. Spolupráce GŘ VS ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR na podporu zaměstnávání odsouzených je financován z fondů EFS a probíhá v rámci projektu NORD.<sup>8</sup>

### **4.2 Oddělení zaměstnávání vězněných osob**

Oddělení zaměstnávání vězněných osob, dále jen OZVO, je součástí každé věznice. Mezi činnosti oddělení patří například zpracování podkladů pro správné navádění odsouzených na pracoviště s ohledem na zabezpečení potřeb jak věznice, tak smluvně ošetřené potřeby zaměstnavatelů. Přesné navádění odsouzených je denně zpracováno na základě dostupných informací a případných změn, které mohou být způsobeny jak ze strany požadavků z pracoviště, tak i ze strany věznice. Jedná se tedy zejména o návštěvy lékaře, účast na resocializačních programech, pracovní neschopnost atd. V rámci kontrolní činnosti eviduje a zpracovává rozhodnutí lékaře o dočasné pracovní neschopnosti pracovní

---

<sup>8</sup> Projekt NORD pomáhá řešit praktické otázky a problémy firem. (Svaz průmyslu a dopravy ČR, 2017)



zařazeného odsouzeného, provádí kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů na pracovištích a odpovídá za zpracování agendy odměňování na úseku zaměstnávání odsouzených. V rámci obchodní situace vyhotovuje zálohové faktury na odměny vězňených osob a sleduje dodržování jejich splatnosti.

V současné době věznice spolupracuje se 4 cizími subjekty a 4 subjekty mají provozovny přímo v areálu věznice, další subjekty spolupracují s věznicí prostřednictvím SHČ. S ohledem na snahu udržet případně zvyšovat míru zaměstnanosti, se věznice snaží hledat další subjekty. V rozhovoru vedoucí oddělení zaměstnávání vězňených osob, dále jen ZVO, Ing. Krejčí uvedl, že věznice před navázáním spolupráce zohledňuje zejména tyto faktory:

- **Historie firmy – společnosti**

Především s ohledem na personální bezpečnost, kde je nezbytné zjistit, zda se jedná o standardně zavedenou a výkonnou firmu – společnost a ne o uměle vytvořenou „garážovou“ firmu účelně zřízenou pro zaměstnávání předem vytypovaných jedinců. Zásadním faktorem je i **ekonomická kondice a platební morálka**.

- **Schopnost firmy – společnosti akceptovat** tu skutečnost, že Vězeňská služba ČR není jen silovou represivní organizační složkou státu, ale i pedagogickou organizací, zabývající se vzděláváním a výchovou odsouzených. Z čehož pramení i častá absence odsouzených, kteří se při výkonu trestu odnětí svobody i dále vzdělávají

Odsouzení jsou bezesporu specifickou skupinou lidí s absencí nejen pracovních ale i běžných sociálních návyků. Dle Ing. Krejčího z toho vyplývá jejich snížená pracovní výkonnost, mnohdy problémové schování a vztahy na pracovišti. Dále pak častá a v mnoha případech bezdůvodná, respektive uměle vytvářená absence. To ale není jedinou skutečností, kterou je nutné, aby zaměstnavatel odsouzených byl schopen akceptovat. O bezpečnostních opatřeních, která nejsou v civilním běžná a pro zúčastněné osoby mohou být omezující, se autorka taktéž zmiňuje v první části bakalářské práce. S tím samozřejmě souvisí i zvýšené administrativní a organizační nároky spojené s odsouzenými. V neposlední řadě je zohledňována schopnost firmy – společnosti zaměstnat odsouzené i pro propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a popřípadě se podílet na spoluúčasti při zajištění jejich dalšího bydlení.

Ve většině případů cizích subjektů, u kterých jsou odsouzení pracovně zařazeni, probíhá spolupráce přímo s věznicí. V případě věznice Jiřice je ale možné narazit na ukázkou spolupráce věznice, personální agenturou a společností. V ČR je nyní jedinou agenturou zaměřující se na zaměstnávání osob VTOS personální a vzdělávací společnost DP WORK s.r.o.

Pakliže se podaří navázat spolupráci, pracoviště splňuje dané podmínky, následuje proces výběru a zařazování odsouzených na pracoviště. Jednotlivé kroky zobrazuje následující schéma na obrázku č. 2, včetně kroků týkajících se nové příchozích odsouzených do výkonu trestu odnětí svobody.



*Obrázek 2: Proces zařazení odsouzených na pracoviště*

Zdroj: Vlastní zpracování dle VS ČR

**Nástupní oddělení** - po příjezdu do věznice jsou všichni nově příchozí odsouzení zařazeni do nástupního oddělení, kde setrvávají přibližně jeden měsíc. Na počátku projdou přijímací komisí.

**Přijímací komise** – probíhá na konci každého týdne. Komisí musí projít všichni nově příchozí, ať už se jedná o odsouzené, kteří byli eskortou převezeni z jiné organizační jednotky, nebo zcela nově nastupující osoby do výkonu trestu. Na komisi jsou přítomni pracovníci z oddělení výkonu trestu, ekonomického oddělení a oddělení zaměstnávání vězňených osob (dále jen OZVO). Pro ty je komise klíčová zejména proto, že zde odsouzení sdělují dosažené vzdělání, získanou praxi. Na základě zpracovaných údajů jsou odsouzení přemístěni z nástupního oddělení na příslušný oddíl.

**Zařazovací komise** – složení komise je podobné, jako u té přijímací. Jsou tedy přítomní příslušníci výkonu trestu, zaměstnanci OZVO, odborní pracovníci (vychovatelé, speciální pedagog, psycholog). Na komisi je projednáván návrh na zařazení na pracoviště, který je zpracován, včetně hodnocení vězněné osoby, příslušným pracovníkem, který má odsouzeného na starosti - vychovatel. V návrhu jsou také uvedeny pracovní podmínky, případná rizika spojená např. při práci ve výškách apod. <sup>9</sup> Nedílnou součástí materiálů pro rozhodnutí o pracovním zařazení, je lékařský posudek, na jehož vypracování má lékař věznice 10 dní. Stejný časový interval mají odsouzení na případné odvolání se vystavenému posudku. Zpracování konečného posudku tak může trvat i několik týdnů. Lékařský posudek je ze zákona<sup>10</sup> vydáván na základě žádosti o provedení pracovně lékařské prohlídky.

**Nástup na pracoviště** – je vždy předem dohodnut s pracovištěm. Před tím je však odsouzený seznámen s náplní práce a všemi danými podmínkami, což stvrzuje podepsáním písemného dokumentu. Povinností pracoviště je zajistit zaškolení/zaučení odsouzeného. Pracovní oděv, není-li ve smlouvě stanoveno jinak, zajišťuje věznice. Je-li při výkonu práce požadován další prvek pracovního oděvu, je povinností pracoviště jej poskytnout.

---

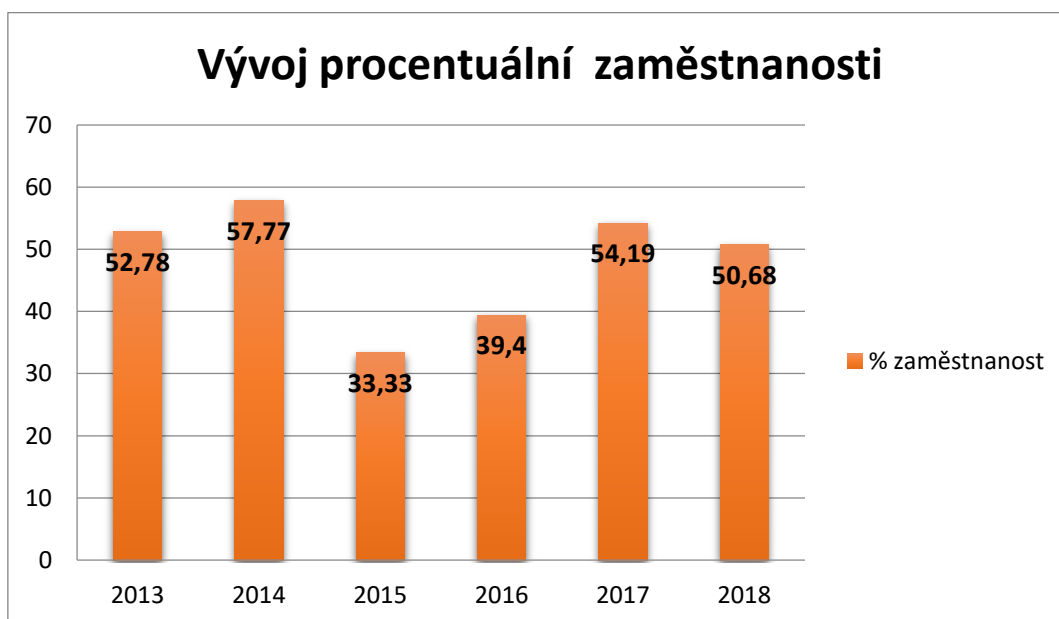
<sup>9</sup> § 10 odst. 1 nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště

<sup>10</sup> Zákon č. 373/2011 Sb. o specifických zdravotních službách

### 4.3 Vývoj zaměstnanosti

Situace na trhu práce v posledních letech přispívala ve prospěch zaměstnávání odsouzených. Nedostatek zaměstnanců se firmy snaží řešit právě zaměstnáváním odsouzených. Nejvíce odsouzených je zaměstnáno u partnerů, jejichž činnost se týká automobilového průmyslu.

V Jiřické věznici byla situace v roce 2018 následující. Průměrný denní počet odsouzených v kmenovém stavu za dané období bylo 900 osob. Počet zaměstnatelných odsouzených, kteří mohli být zařazení na pracoviště, činil pouze 732 osob. Do zaměstnatelných nejsou dle metodiky hodnocení zaměstnanosti započítány tyto osoby: tzv. „odmítači“ - odsouzení, kteří odmítli nabídnutou práci a odsouzení vyřazení z práce pro neplnění daných pracovních povinností. Dále zde nejsou započítáni odsouzení zařazení do **vzdělávacích a terapeutických programů**, a odsouzení zařazení na **práci bez odměny**. Zaměstnanost tak v roce 2018 činila 50,68 % a vyjadřuje **podíl počtu zaměstnatelných k počtu zařazených do práce za odměnu**. Vývoj procentuální zaměstnanosti i v předchozích letech zobrazuje graf na obrázku č. 3 níže.



Obrázek 3: Vývoj procentuální zaměstnanosti

Zdroj: Vlastní zpracování dle VS ČR

Věznici se dařilo držet míru zaměstnanosti kolem 50 %. K poklesu o  $\frac{1}{4}$  oproti předchozímu roku došlo v roce 2015 a do roku 2016 se míra zaměstnanosti pohybovala do 40 %.

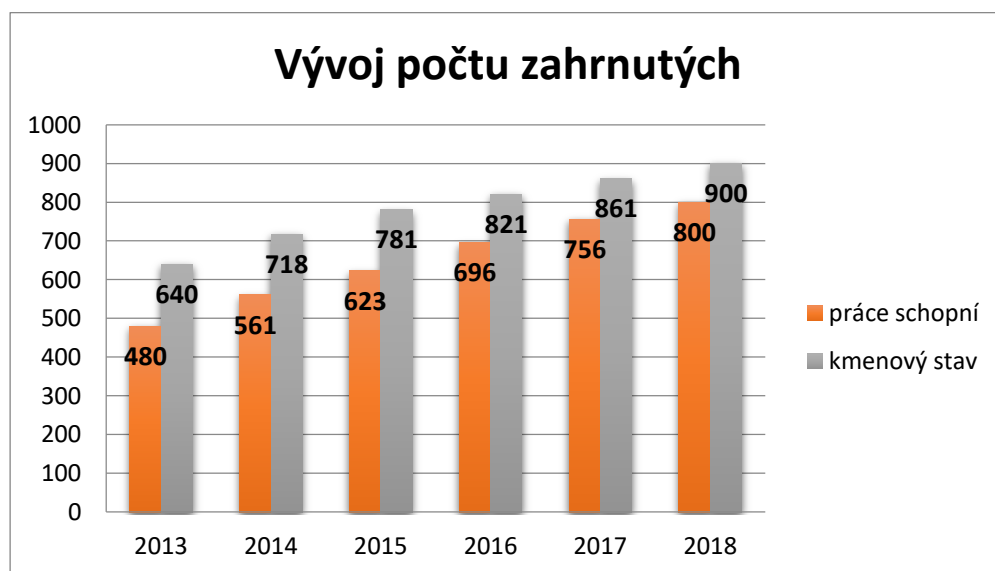
V případě procentuální zaměstnanosti naráží „Koncepce vězeňství do roku 2025“ mimo jiné také na fakt, že je nutné sjednotit metodiku výpočtu (viz kapitola č. 2). V minulosti byla totiž procentuální zaměstnanost vyjádřena jako podíl počtu **zaměstnaných celkem** k počtu **zahrnutí**.

### Zaměstnaní celkem

Zaměstnaní celkem vyjadřuje počet odsouzených pracovně zařazených jak za odměnu, tak zařazených do práce bez odměny ale i počet odsouzených zařazených v terapeutických a vzdělávacích programech.

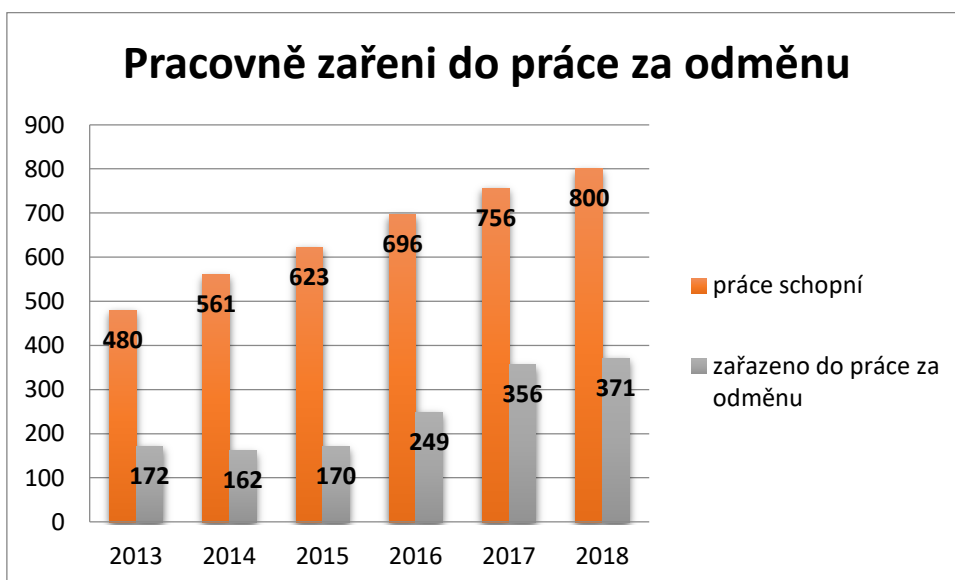
### Zahrnutí

Vyjadřuje počet všech práce schopných odsouzených, tedy rozdíl hodnot kmenového stavu a počtu vyňatých. Na obrázku č. 4 níže, je znázorněn vývoj počtu zahrnutých.



Obrázek 4: Vývoj počtu zahrnutých  
Zdroj: Vlastní zpracování dle VS ČR

Jak vyplývá z grafu na obrázku č. 4, rozdíly v jednotlivých letech mezi práce schopnými a kmenovým stavem ve věznici nejsou markantní, pohybují do hodnoty 200 osob. Oproti tomu rozdíly mezi práce schopnými a skutečně zařazených do práce za odměnu, zobrazeno v grafu na obrázku č. 5, jsou více než znatelné.



Obrázek 5: Pracovně zařeni do práce za odměnu

Zdroj: Vlastní zpracování dle VS ČR

Z grafu na obrázku č. 5 vyplývá, že počet zaměstnaných osob do práce za odměnu se podařilo zvyšovat. Do roku 2017 však počet odsouzených zařazených do práce za odměnu byl přibližně třetinový, oproti počtu práce schopných. V roce 2017 a 2018 se počet takto zařazených odsouzených přibližoval poloviční hodnotě práce schopných.

V rozhovoru s panem Ing. Krejčím, vedoucím oddělení zaměstnávání vězňených osob, zaznělo, že v tuto chvíli je aktuálním cílem v oblasti zaměstnávání ve věznici Jiřice obecně udržet zaměstnanost nejméně na 50 %, což se v roce 2018, jak vyplývá z grafu na obrázku č. 3 výše, podařilo.

Druhým, zmíněným, ale neméně podstatným cílem je dokončení stavby výrobní haly. Vzhledem k nízkému procentu zaměstnanosti odsouzených, kteří vzhledem ke svým osobním vlastnostem a závažnosti trestné činnosti, kterou spáchali, nemohou být pracovně zařeni na pracoviště mimo věznici, je třeba dostavět výrobní halu ve střežené části, kde je zajištěna práce pro dalších 20 odsouzených. V úvahu přichází i navázání spolupráce s dalším podnikatelským subjektem, který by byl schopen ve střežené části zaměstnat

dalších alespoň 20 odsouzených. Pomoci zvýšit zaměstnanost může další varianta a to zaměstnat nižší počet odsouzených u více podnikatelských subjektů, pro věznicu to však znamená další administrativní zátěž, viz podkapitola níže.

#### **4.4 Výhody, nevýhody, přínos a překážky v zaměstnávání odsouzených**

O výhodách a benefitech zaměstnávání odsouzených se autorka zmiňuje v druhé kapitole teoretické části bakalářské práce. Zaměstnávání bezesporu hraje významnou roli i v případě státního rozpočtu. Jsou-li odsouzení zaměstnáváni, mohou hradit náklady spojené s výkonem trestu, které jsou v opačném případě hrazeny daňovými poplatníky. Ačkoli se na první pohled může zdát, že zaměstnávání odsouzených sebou přináší pouze výhody, z pohledu věznic je opak pravdou. Pan Krejčí v rozhovoru uvedl, že z pohledu věznic nelze hovořit o nějakých výhodách, naopak zaměstnávání odsouzených je organizačně velmi náročnou činností, do jejíž realizace musí být nějakým způsobem zainteresováni všichni zaměstnanci věznic, což není vždy jednoduché a při selhání – pochybení byť i jednoho článku ve složitém organizačním členění věznic, dochází k problémovým situacím způsobující potíže jak na straně věznic, tak na straně zaměstnavatele. Pomineme-li tu skutečnost, že jisté skupině odsouzených je jejich zaměstnáváním umožněno smyslu plně trávit čas ve výkonu trestu odnětí svobody, což se projevuje sníženou potřebou se jim věnovat v rámci jiných aktivit, lze hovořit jen o naplňování obecných cílů, kterými je Vězeňská služba ze své podstaty vázána. Z pohledu věznic je tedy zaměstnávání odsouzených spíše nástrojem pro dosažení stanovených cílů, a to:

- **Zajištění prostředků na úhradu nákladů na výkon trestu.**
- **Zajištění finančních prostředků pro osoby, jež jsou odsouzením povinny splnit vyživovací povinnost.**
- **Vytváření pracovních návyků a dovedností, jakožto jednoho z hlavních předpokladů pro jejich zpětné začlenění do společnosti, pokud o to stojí.**

O organizační a administrativní náročnosti jak z pohledu VS ČR tak z pohledu podnikatelských subjektů, se autorka zmiňuje výše. Zaměříme-li se obecně na překážky zaměstnávání, jsou jimi především nižší pracovní výkon odsouzených, než který je očekáván, nespolehlivost odsouzených, nekázeň např.: úmyslné porušování pracovních

postupů. Překážkou je nepochybně vysoká absence významného procenta odsouzených způsobená na jedné straně pracovní neschopností a úmyslnému „nechození“ do práce. Někteří odsouzení odmítají chodit na pracoviště s blížícím se koncem trestu.

Na diskuzním fóru viz výše HR manažerka společnosti Bilsing Automation CZECH s. r. o. Ing. Alena Pavelková uvedla snahu prodlužovat pracovní neschopnost, jako stránku věci, se kterou musí firmy počítat. (SPČR, 2017). Absence však mohou nastat i v případě účasti na rekvalifikačním, či resocializačním kurzu, kterých se odsouzení mají právo účastnit. Některé kurzy mohou dokonce vyžadovat pravidelné, případně i dlouhodobé omluvení z práce, či dočasné přemístění do jiné organizační jednotky. Je-li to v možnostech věznic, jsou tito odsouzení okamžitě nahrazováni stávajícími náhradníky, nebo je na pracoviště doplněn požadovaný počet, ne vždy se ale podaří dosáhnout odpovídající náhradě, a to jak z hlediska kvality práce, tak počtu odsouzených.

V případě krátkodobých, například jednodenních absencí, lze také narazit na další komplikaci. U odsouzených zařazených na pracoviště s dvousměnným, či třisměnným provozem, musí být dodržen osmihodinový odpočinek mezi jednotlivými směnami. Po nočních směnách tedy nelze navést odsouzeného na daný program a tentýž den jej naplánovat do práce. Byť je účast na jednotlivých programech, kurzech důležitá pro udržení, popřípadě zvyšování počtu pracovně zařazených, nelze vyloučit, že jakékoli další akce vyžadující omluvení z pracoviště mohou mít opačný efekt. Nabízí se tedy otázka, který z cílů má větší prioritu. Zaměstnavatelé by také měli počítat absencí, která pramení z účasti na soudním řízení, či krátkodobé přerušování trestu. Vězeňské službě jsou tyto informace známy, stejně jako přesný konec trestů odsouzených a je –li tedy možnost a dostatečný počet odsouzených, kteří mohou být pracovně zařazeni, jsou propuštěni vězni nahrazováni. U některých odsouzených může ale dojít k **podmínečnému propuštění**, které věznic nemůže ovlivnit předem a které může způsobit výpadek několika odsouzených na pracovišti najednou. To je příklad situace, kterou vězeňská služba nemá šanci operativně vyřešit v krátkém časovém úseku. Překážkou mohou být ale i přetrvávající xenofobní názory představitelů některých firem, společností anebo jejich zaměstnanců.

Bohužel překážky jsou i z hlediska platné legislativy. Vzhledem k velkému množství služebních a jiných, zejména zákonných předpisů, je dle Ing. Krejčího nízká schopnost Vězeňské služby umět operativně a kreativně řešit náhle vzniklé problémy zaměstnavatele



a s tím spojené nevnímání cizího podnikatelského subjektu co by zákazníka. Dále dodává, že další překážkou jsou navzájem neslučitelné a v některých případech proti sobě jdoucí cíle Vězeňské služby. Příkladem je podpora účasti pracovně zařazených odsouzených na programech zacházení a s tím spojená absence jak bylo již uvedeno výše. To má za následek nižší počet odpracovaných hodin v měsíci tedy nižší měsíční pracovní odměna odsouzeného, ze které může hradit vzniklé pohledávky a to nejen pohledávky spojené s výkonem trestu, ale také výživné aj.

## 5. Spolupráce s parkem Mirákulum

Park Mirákulum je park s volnočasovým využitím. Jednatelům parku je pan Jiří Antoš, který je zároveň jednatelem společnosti TR Antoš s.r.o. se sídlem v Turnově, specializující se na výrobu dětských hřišť. Zábavný park se nachází ve městě Milovice a od Jiřické věznice jej dělí přibližně 2,6 km. Realizace unikátního projektu začala v roce 2011. Dle pana Antoše byl právě tento projekt důvodem k navázání spolupráce s věznicí a zaměstnání odsouzených. S nápadem zaměstnat osoby ve výkonu trestu odnětí svobody však přišel bratranec pana Antoše, který měl se zaměstnávání vězňů zkušenost a to v organizační jednotce ve Světlé nad Sázavou, kde výkon trestu realizují pouze ženy.

Poloha chystaného projektu byla klíčová pro výběr věznice v Jiřicích k navázání spolupráce, která trvá od září roku 2011. Na otázku, jaké jsou možnosti zaměstnávání vězněných osob v porovnání s možnostmi na začátku spolupráce a zda došlo ke změnám například v počtu zaměstnaných vězňů, odpověděl pan Antoš, že se situace zhoršila a to ve smyslu výběru odsouzených. V době, kdy začala realizace projektu Mirákulu, byla na trhu práce krize. Pro věznici realizace projektu znamenala nové pracovní podmínky a parametry výběru odsouzených byly přísnější. Kvalita z hlediska přístupu k práci byla ze strany odsouzených lepší.

Pracoviště nemá žádné striktní požadavky na kvalifikaci odsouzených. Pan Antoš v rozhovoru uvedl, že občas je třeba odborná kvalifikace, nicméně díky širokému obsahu práce přijmou kohokoli. Dále uvedl, že je-li potřeba odborná kvalifikace, její zajištění je na dohodě. Příkladem může být svářečský kurz, který pro odsouzené zajišťuje právě věznice.

Z hlediska komunikace, která probíhá převážně emaily, popřípadě telefonicky, hodnotí spolupráci s věznicí jako velmi dobrou. Věznice je dle slov pana Antoše schopná reagovat na aktuální požadavky. Se spoluprací je spokojen i Ing. Krejčí, vedoucí oddělení ZVO jiřické věznice, který v rozhovoru uvedl, že se jedná o jednoho z nejspolehlivějších partnerů vnímajícího všechny potřeby Vězeňské služby, přičemž se zároveň jedná o chápajícího partnera tolerujícího odlišnost vězeňské populace. Vzdálenost pracoviště od věznice není jedinou výhodou. Park Mirákulum jakožto cizí subjekt se v celém komplexu svého přístupu aktivně spolupodílí i na pedagogickém působení. Pro odsouzené, kteří se projeví jako kvalitní zaměstnanci, mají o práci zájem a během svého působení

prokážou odborné znalosti například jako truhláři, to znamená možnost setrvat u zaměstnavatele jako kmenoví zaměstnanci. Vědomí, že mohou zůstat v zaměstnání jen díky svému jednání, je bezesporu klíčovou motivací a nástrojem k zamezení recidivě v trestné činnosti. Ing. Krejčí také zdůraznil, že zaměstnání u pana Antoše přináší bývalým odsouzeným benefit v podobě účinné pomoci při potížích, zejména při řešení dluhů. Pan Antoš jakožto zaměstnavatel poskytuje služby, které bývalému odsouzenému pomohou s jeho financemi, tzn. nastavení podmínek tak, aby byly přijatelné pro bývalé odsouzené a naučili se s finančními prostředky vhodně nakládat a zároveň aby bylo možné splácet případné dluhy. Veškeré tyto činnosti jsou zajišťovány příslušnými pracovníky parku Miráku.

Pro zajímavost ještě pan Antoš uvedl, že aktuální počet osob, které setrvaly v zaměstnání po ukončení výkonu trestu, činí 8 bývalých odsouzených, z přibližného počtu 300 osob, které byly během spolupráce od roku 2011 na pracovišti zařazeny.

Na otázku týkající se výhod zaměstnávání odsouzených, odpověděl pan Antoš, že vždy to byla a je cena za práci odsouzených. Další výhodou je právě možnost využít zaměstnávání odsouzených v momentně, kdy je nedostatek zaměstnanců. V případě nevýhod, se pan Antoš shoduje s odpovědí pana Ing. Krejčího. Jednoznačnou nevýhodou je výkonnost odsouzených a přístup některých odsouzených k práci. Jedná se bohužel o faktor, který vězeňská služba není schopna zcela ovlivnit. Samozřejmě je možné na základě požadavku z pracoviště odsouzené vyřadit. Důvodů pro vyřazení může být několik, nejčastěji se však jedná o hrubé porušování předpisů, nevhodné chování k personálu zaměstnavatele, úmyslné nedodržování pracovních postupů, nebo situace, kdy odsouzený neprokáže pracovní způsobilost. V některých případech může dokonce věznic odsouzeného pozastavit z pracovní činnosti a následně jej z pracoviště vyřadit. Odsouzený nemůže být z pracoviště vyřazen v případě, je-li mu lékařem vystavena pracovní neschopnost. Při dlouhodobé, či opakované pracovní neschopnosti může být zdravotní způsobilost odsouzeného přezkoumána.

Přínosem spolupráce s věznicí jsou dle pana Antoše, nejen ušetřené peníze a dostupnost pracovní síly a na méně kvalifikovanou práci, ale i fakt, že mezi odsouzenými se objeví velmi dobří řemeslníci. Příkladem je truhlář právě z řad odsouzených.

Překážky v zaměstnávání odsouzených a zvyšování počtu pracovně zařazených vidí pan Antoš v nedostatku odsouzených, kteří mohou být zařazeni na pracoviště mimo věznici, tzn., že mají status volného pohybu mimo věznici a o to je dle pana Antoše největší zájem. To ovšem není jediná překážka. Mezi odsouzenými je nedostatek odborníků – řemeslníků.

Do budoucna hodnotí obě strany vzájemnou spolupráci jako perspektivní a chtějí v ní i nadále setrvat. Dle charakteru pracoviště se může zdát, že se jedná pouze o sezonní zaměstnávání, opak je však pravdou. Odsouzení jsou v prahu zaměstnání i mimo sezonu, počet zařazených na toto pracoviště se však s příchodem hlavní sezony zvyšuje.

## 6. Doporučení

Předchozí kapitoly ukazují aktuální situaci zaměstnávání odsouzených ve vybrané organizační jednotce. Nejen z rozhovoru vyplývá, že pro věznici jako takovou se jedná o komplikovaný proces, ve kterém jsou zapojena všechna pracoviště věznice. Zvyšování zaměstnanosti je ale závislé nejen na platné legislativě, stanovených dalších cílů, ale i na chování, přístupnu, ale především způsobilosti odsouzených pracovat

Pro zvýšení zaměstnanosti je důležité zajistit další subjekt, který je schopen zaměstnat nejméně 20 odsouzených. Další možným způsobem je zvýšení počtu získaných zakázek pro středisko hospodářské činnosti, čímž by se zvýšil počet odsouzených zařazených na pracoviště výroby nábytku. Řešením může být i dokončení výstavby haly, která by umožnila přesunutí případné výroby do areálu věznice, tzn. vytvoření dalšího střeženého pracoviště. Díky tomu by mohlo být zařazeno více odsouzených, kteří **nemají** volný pohyb mimo věznici.

Aktuálně jsou k dispozici pozemky vhodné pro výstavbu v celkové rozloze 1200 m<sup>2</sup>, jedná se o pozemky mimo věznici. Ty by do budoucna mohly být využity například pro výstavbu prostor určenou ke třídění odpadu. V případě výstavby dalších hal bude ale nutné určit, zda se bude jednat o střežené pracoviště, které by mohlo být propojeno s věznicí podobným způsobem jak ve věznicí Světla nad Sázavou, nebo zda půjde o nestřežené pracoviště, určené pro odsouzené s volným pohybem mimo věznici. Vzhledem k faktu, že převažuje počet odsouzených bez volného pohybu mimo věznic, byla by varianta propojené haly s věznicí vhodnější.

V následujících letech však bude vývoj zaměstnanosti také ovlivněn schválením novely nařízení vlády č. 361/2017 Sb. o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody zde 18. 3. 2019. K navýšení má dojít

od 1. ledna 2020. Dle nového nařízení vlády<sup>11</sup> bude odměna za práci odsouzených pevně navázána na výši minimální mzdy<sup>12</sup> a to:

- v I. skupině částku ve výši 50 % minimální mzdy za měsíc (6 675;- Kč),
- ve II. skupině částku ve výši 70 % minimální mzdy za měsíc (9 345;- Kč),
- ve III. skupině částku ve výši 95 % minimální mzdy za měsíc (12 682,5 Kč,
- ve IV. skupině částku ve výši 120 % minimální mzdy za měsíc (16 020;- Kč).

Byť se zaměstnávání odsouzených doposud jevílo jako výhodná varianta pro řešení nedostatku pracovní síly na nejen méně kvalifikovanou práci, po navýšení pracovní odměny odsouzených nemusí být cena za práci odsouzených benefitem.

---

<sup>11</sup> Nařízení vlády č. 87/2019 Sb. kterým se mění nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody

<sup>12</sup> výše minimální mzdy od 1. 1. 2019 je 13 350 Kč (MPSV, 2019)

## Závěr

Bakalářské práce „Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve vybraném zařízení“ měla za cíl seznámit s problematikou zaměstnávání odsouzených, zhodnotit výhodnost zaměstnávání odsouzených jak z pohledu státu, věznice, odsouzených, tak i podnikatelského subjektu. V první části bakalářská práce je popsán historický vývoj zaměstnávání vězňů, dále je pozornost věnována problematice z pohledu legislativy tj. odměňování, druhy pracovišť, a vysvětluje rozdíl zaměstnávání z pohledu vězeňské služby jako zaměstnavatele a cizího subjektu – firmy.

Praktická část práce je věnována vybrané organizační jednotce – Věznice Jiřice, kde autorka stručně popisuje její historii a současnost, včetně realizovaných projektů a problematice zaměstnávání odsouzených. Dále je v praktické části zmíněn pilotní projekt Otevřené věznice včetně podmínek pro zařazení do projektu a zaměstnávání odsouzených. Následuje popis oddělení zaměstnávání vězněných osob a jeho činností. V návaznosti na činnosti oddělení následuje popis procesu zařazení odsouzených na pracoviště, včetně legislativních podkladů. Kapitola také obsahuje analýzu vývoje zaměstnanosti odsouzených ve věznici, kdy je přesně vymezen výpočet zaměstnanosti.

Po komparaci odpovědí nestrukturovaného individuálního interview se zástupcem cizích subjektů zaměstnávajícího odsouzené p. Antošem a vedoucím oddělení zaměstnávání vězněných osob Ing. Krejčím autorka dospěla k závěru, že pro odsouzené je zaměstnávání výhodné a přínosné. V první řadě získávají, nebo si upevňují pracovní návyky, které jsou nezbytné, aby byl jejich návrat po ukončení trestu úspěšný. Dále mohou díky pracovnímu zařazení do práce za odměnu hradit nejen vznikající náklady na výkon trestu, ale již vzniklé pohledávky, ať už se jedná o výživné, nebo náhradu vzniklé škody způsobenou trestnou činností. Pro ty odsouzené, kteří mají zájem a prokáží vynikající pracovní dovednosti a schopnosti, se nabízí udržení si místa u zaměstnavatele. S náklady na výkon trestu souvisí i přínos pro stát. V případě, že odsouzení nemají možnost hradit náklady na výkon trestu, jsou tyto náklady hrazeny prostředky ze státního rozpočtu, i z tohoto důvodu se vězeňská služba snaží zvyšovat zaměstnanost odsouzených. Z hrubé pracovní odměny je odsouzenému odváděno zdravotní a sociální pojištění a dále pak daň z příjmů ze závislé činnosti.

Pro věznici žádné výhody ze zaměstnávání odsouzených nevyplývají. Z pohledu věznice se totiž jedná o plnění všeobecně stanovených cílů vězeňské služby. Navíc je zaměstnávání odsouzených pro věznici administrativně náročné. Pro to, aby bylo docíleno správného navádění odsouzených do práce dle požadavku pracoviště, je nezbytná spolupráce mezi jednotlivými odděleními věznice a komunikace s pracovišti. Samotný proces zařazení na pracoviště trvá i několik týdnů. A samotní odsouzení svým chováním mohou zařazení na pracoviště negativně ovlivnit, či dokonce docílit toho, že v konečném důsledku nebudou zařazení.

Z pohledu cizích subjektů bylo zaměstnávání odsouzených vzhledem k výši pracovní odměny výhodné. Zdravotní péče spadá pod vězeňskou službu, odsouzeným dále neptají náhrada odměny za prostoje. Nachází-li se pracoviště přímo v arálu věznice, odpadají tak dokonce náklady na dopravu odsouzených na pracoviště. Konkrétně vybraný cizí subjekt – park Mirákulum nabízí možnost dalšího uplatnění i po ukončení výkonu trestu odnětí svobody. Což znamená přínos v podobě zaučeného a schopného zaměstnance. Nevýhody ze zaměstnávání odsouzených lze shrnout následovně. Dlouhodobá, v některých případech i úmyslná absence odsouzených a nedostatek náhradníků může způsobit značné potíže zejména na těch pracovištích, která jsou svou činností důležitá pro dokončení výroby nebo dodávky. Komplikovanější situace je především na pracovištích, která vyžadují odsouzené s volným pohybem mimo věznici.

Na základě získaných poznatků, lze konstatovat, že zaměstnávání odsouzených je přínosné. Pouze z pohledu věznice, se nejedná o žádný přínos a jde tedy pouze o plnění stanovených cílů. Pro společnosti bylo doposud zaměstnávání odsouzených výhodné. V následujících letech však díky zvýšení pracovní odměny odsouzených a platné legislativě, která nedovoluje svévolně zařazovat libovolný počet odsouzených na pracoviště, může dojít ke snížení zájmu ze strany podnikatelských subjektů o pracovní sílu odsouzených.



## Seznam použité literatury

- ANONYM. Projekt otevřené věznice slaví úspěchy, zatím má nulovou recidivu. In: *Česká justice* [online]. Praha: Media Network, 2018, 18. 12. 2018 [cit. 2019-01-22]. Dostupné z: <http://www.ceska-justice.cz/2018/12/projekt-otevrene-veznice-slavi-uspechy-zatim-ma-nulovou-recidivu/>
- BLANDA, Robert. 2015. VS ČR chystá ofenzívu v zaměstnávání vězňů. *České vězeňství*. 92(4), 7-8. ISSN 1213-9297.
- ČESKO. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. ze dne 11. října 2017 o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkon trestu odnětí svobody. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2017, částka 127, s. 3946. ISSN ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.mpsv.cz/>
- ČESKO. Nařízení vlády č. 362/2017 Sb. ze dne 30. října 2017 kterou se mění vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 10/2000 Sb., o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů, ve znění pozdějších předpisů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2017, částka 127, s. 3949. ISSN ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.mpsv.cz/>
- ČESKO. Nařízení vlády č. 273/2018 Sb. ze dne 29. března 2019, kterým se mění nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2018, částka 41, s. 810. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: <https://www.mpsv.cz/>
- ČESKO. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 23/2014 z roku 2014 o vězeňské a justiční stráži. In: *Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky*. 2014. Dostupné také z: [https://ezak.vscr.cz/document\\_audit\\_36974/1-priloha-08-2-ngr-23-2014-pdf](https://ezak.vscr.cz/document_audit_36974/1-priloha-08-2-ngr-23-2014-pdf)
- ČESKO. Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015 z roku 2015 o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště. In: *Sbírka nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky*. 2015.

- ČESKO. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody č. 345/1999 Sb. ze dne 21. prosince 1999. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 110, s. 7568. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz>
- ČESKO. Zákon č. 373/2011 Sb. ze dne 6. listopadu 2011 o specifických zdravotnických službách. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 2011, částka 131, s. 4802. ISSN 1211-1244. Dostupné také z: [https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=373/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo\\_zakona\\_smlouvy](https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=373/2011&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy)
- ČESKO. Zákon č. 169/1999 Sb. ze dne 30. Června 1999 o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Sbírka zákonů České republiky*. 1999, částka 58, s. 3170. Dostupné také z: <https://aplikace.mvcr.cz>
- GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ VĚZEŇSKÉ SLUŽBY ČESKÉ REPUBLIKY. *Výroční zpráva za rok 2017*. 12-15. Dostupné z: [https://www.vscr.cz/vyrocnizprava-vs-cr-2017\\_final/](https://www.vscr.cz/vyrocnizprava-vs-cr-2017_final/)
- HERALOVÁ, Kristýna. Práce a odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody. In: *Studentská vědecká a odborná činnost 2018 - Ekonomika*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2018, s. 15-22. ISBN 978-80-7494-406-2.
- KÝR, Aleš. 2005. Typologie historických vězeňských zařízení. *Historická penologie*. 11(1): 1-6. ISSN 2533-803X. Dostupné z: [http://forumhistoriae.sk/documents/10180/107105/hp\\_01\\_05.pdf](http://forumhistoriae.sk/documents/10180/107105/hp_01_05.pdf)
- LACITY, Mary C., Joseph W. ROTTMAN a Erran CARMEL. 2015. Prison Sourcing: "Doing Good" or "Good for Business"? *Journal of Information Technology Teaching Cases*. Basingstoke (UK): Palgrave Macmillan, 4(2): s. 138-163. ISSN 0100460. Dostupné také z: <http://dx.doi.org/10.1057/jittc.2014.7>
- LACITY, Mary C., Joseph W. ROTTMAN a Erran CARMEL. 2016. Impact Sourcing: Employing Prison Inmates to Perform Digitally Enabled Business Services. In: NICHOLSON, Brian, Ron BABIN a Mary C. LACITY. *Socially Responsible Outsourcing: Global Sourcing with Social Impact*. London (UK): Palgrave Macmillan, s. 99-106. ISBN 978-1-137-55729-2.

- MINISTERIUM DER JUSTIZ NORDRHEIN-WESTFALEN. *MINISTERIUM DER JUSTIZ NORDRHEIN-WESTFALEN* [online]. Nordrhein-Westfalen: Ministerium der Justiz Nordrhein-Westfalen, ©2019 [cit. 2019-04-06]. Dostupné z: [https://www.justiz.nrw.de/Gerichte\\_Behoerden/Justizvollzug/Gefangenenarbeit\\_1/index.php](https://www.justiz.nrw.de/Gerichte_Behoerden/Justizvollzug/Gefangenenarbeit_1/index.php)
- PROQUEST. 2017. Databáze článků ProQuest [online]. Ann Arbor, MI, USA: ProQuest.[cit. 2017-09-28]. Dostupné z <http://knihovna.tul.cz/>
- REGISTR SMLUV. Registr smluv [online]. Ministerstvo vnitra České Republiky, ©2016 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://smlouvy.gov.cz/>
- SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY. *SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY* [online]. Ostrava: Artio, 2018 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.spcr.cz/svaz-v-regionech/10787-ve-veznici-v-jiricich-probehlo-prvni-diskusni-forum-k-zamestnavani-odsouzenych-ve-stredoceskem-kraji>
- THE TIMES. 2010. Is It Time to Reform Prison Work Rules?: Ministers Want Prisoners to Work More and Earn More, but Is Their Timing Right? *The Times*. London (UK): News International Trading Limited, **18**(279): 85-87. ISSN 2043-8869.
- UNICOR. *UNICOR* [online].[cit. 2019-02-03]. Dostupné z: [https://www.unicor.gov/About\\_FPI\\_Programs.aspx](https://www.unicor.gov/About_FPI_Programs.aspx)
- VEJVODOVÁ, Alžběta. Firmy jdou dobrovolně do vězení, získají levné zaměstnance. Ti si zase něco přivydělají. *Hospodářské noviny: Ekonom.cz* [online]. 2017, 31. 05. 2017, 2017 [cit. 2019-04-06]. ISSN 1213-7693. Dostupné z: <https://ekonom.ihned.cz/c1-65749940-firmy-jdou-dobrovolne-do-vezeni-ziskaji-tam-levne-zamestnance>
- VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. *Karta věznic. VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR*. [online]. Praha: UNISMINI, ©2018 [cit. 2018-01-12]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-jirice>
- VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. Koncepce vězeňství do roku 2025. *VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR*. [online]. Praha: UNISMINI, ©2018 [cit. 2018-01-02]. Dostupné také z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/uredni-deska/>

VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR. Výroční zpráva za rok 2016. *VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČR*  
[online]. Praha: UNISMINI, ©2018. [cit. 2018-04-06].  
Dostupné také z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/uredni-deska/>

ZBOR VÄZENSKEJ A JUSTIČNEJ STRÁŽEJ. *ZBOR VÄZENSKEJ A JUSTIČNEJ STRÁŽEJ*. [online]. [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <http://www.zvjs.sk/>

## Seznam příloh

<b>Příloha A</b>	<b>- Nestrukturovaný individuální rozhovor s cizím subjektem Park Mirakulum.....</b>	<b>55</b>
<b>Příloha B</b>	<b>- Nestrukturovaný individuální rozhovor s pracovníkem věznice p. Ing. Ivo Krejčí.....</b>	<b>56</b>
<b>Příloha C</b>	<b>– Ukázka Koncepce vězeňství do roku 2025 .....</b>	<b>57</b>

## **Příloha A - Nestrukturovaný individuální rozhovor s cizím subjektem Park Mirakulum**

1. Jaké byly okolnosti vedoucí k navázání spolupráce s věznicí?
2. Jak dlouho spolupracujete s věznicí Věznice Jiřice?
3. Jaké jsou možnosti zaměstnávání vězňů v porovnání s možnostmi na začátku spolupráce? Došlo ke změnám?
4. Jakým způsobem probíhá komunikace s věznicí?
5. Jaké jsou Vaše podmínky pro zaměstnání odsouzené osoby?
6. Jaké jsou výhody zaměstnávání odsouzených? Jaké jsou nevýhody?
7. V čem vidíte největší přínos spolupráce s věznicí?
8. Existují z Vašeho pohledu nějaké překážky pro zvýšení počtu zaměstnaných odsouzených?
9. Víte, jaká je podpora ze strany státu? Využil jste ji?
10. Jak vidíte spolupráci s věznicí do budoucna?
11. Ve Vašem případě mají někteří odsouzení po výkonu trestu možnost setrvat jako kmenový zaměstnanec? Jaký je důvod?

## **Příloha B - Nestrukturovaný individuální rozhovor s pracovníkem věznice p. Ing. Ivo Krejčí**

1. V čem je specifický výběr zaměstnavatelů – cizích subjektů?
2. V čem je zaměstnávání odsouzených u jiných subjektů výhodné pro věznici?  
Jaké jsou nevýhody?
3. Jaké jsou možnosti zaměstnávání vězňených osob v porovnání s možnostmi na začátku spolupráce? Došlo ke změnám?
4. Jaké jsou aktuální cíle v oblasti zaměstnávání ve Věznici Jiřice?
5. Došlo ke změně těchto cílů?
6. Jaké jsou hlavní překážky v zaměstnávání odsouzených?
7. Jaká je podpora ze strany státu?
8. Spolupráce se zábavným parkem Mirákulum, jaké jsou její výhody?
9. Jak vidíte spolupráci s Mirákulum do budoucna?

## Příloha C – Ukázka Koncepce vězeňství do roku 2025

### II. ZAMĚSTNÁVÁNÍ



*„Lepší je těžká práce, než nečinnost“*

Konfucius

#### 1) Úvod

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody je jako povinnost zakotveno v zákoně č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, v platném znění - viz § 28 odst. 1, kde příslušná pasáž stanoví odsouzenému ve výkonu trestu mimo jiné: „...pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce...“ či § 29 odst. 1, v němž zákon uvádí: „Odsouzený, který byl zařazen do práce, je povinen pracovat, pokud je k práci zdravotně způsobilý“. Věznice pak mají zákonem stanovený úkol vytvářet podmínky pro zaměstnávání odsouzených buď v rámci svého provozu, vlastní výroby, nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů (§ 30 odst. 1 cit. zákona). Je nutno zdůraznit, že odsouzení mají zákonnou možnost odmítnout práci pro nestátní subjekt (viz § 30 odst. 4 cit. zákona, v němž je zakotvena podmínka předchozího písemného souhlasu odsouzeného k zaměstnání u jiného subjektu než věznice a vymezeného okruhu státních či samosprávných subjektů).

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 odnětí svobody, a tudíž snižuje riziko možné recidivy trestné činnosti. Na zaměstnávání je proto třeba pohlížet nejen tak, že přispívá k optimalizaci průběhu výkonu trestu odnětí svobody, ale též z pohledu toho, že napomáhá odsouzené osobě udržet si či získat pracovní návyky a dává jí možnost vydělat si prostředky na řešení své finanční situace, včetně společensky velmi žádoucí úhrady nákladů spojených s trestnou činností – např. náklady trestního řízení, ale i plnění vyživovací povinnosti vůči rodině a hrazení dalších pohledávek. S tím úzce souvisí problematika zadlužení odsouzených. Existenci dluhů, která většinu odsouzených tíží a jež představuje jeden z hlavních důvodů recidivy trestné činnosti, je třeba řešit již během výkonu trestu tak, aby se během této doby dluhy pokud možno ještě nenavýšovaly.

## **2) Strategické cíle**

### **1) Zvýšení skutečné zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody**

### **2) Podpora zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody**

## **3) Současný stav**

V současné době se Vězeňskou službou ČR vykazovaná míra zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody pohybuje průměrně okolo 55 %, tedy o 7 % níže než v roce 2014. V prvním pololetí roku 2015 bylo z průměrně evidovaných 17 378 osob ve výkonu trestu odnětí svobody, celkem 14 354 odsouzených způsobilých k výkonu práce. Z nich počet pracovních zařazených denně činil 7 993 odsouzených. Za pracovní odměnu bylo průměrně zařazeno 5 555 odsouzených, což představuje meziroční nárůst o 245 osob. Z tohoto počtu 2 501 odsouzených pracovalo v rámci vnitřní režie, 1 673 pro provozovny Střediska hospodářské činnosti a 1 381 odsouzených bylo pracovních zařazeno u cizích podnikatelských subjektů. Bez nároku na pracovní odměnu bylo průměrně zařazeno celkem 2 348 odsouzených, z nich 990 ve vzdělávacích programech, 726 v terapeutických programech a práci bez nároku na odměnu ve prospěch věznice vykonávalo 722 odsouzených.<sup>1</sup> Pro ilustraci trendu v oblasti zaměstnanosti přikládáme tabulku vývoje tzv. reálné zaměstnanosti odsouzených v roce 2014.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Zdroj: Zpráva o stavu vězeňství v České republice za rok 2014 – 2015, Vězeňská služba ČR, září 2015, předložená PS PČR, s. 4.

<sup>2</sup> Zdroj: Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2014, vydal odbor správní Generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky, účelová publikace č. j. VS 58/007/008/2015\_50/SPR/430, s. 34.

Pokud však k mimořádné události skutečně dojde, jedná se o pochybení především samotného odsouzeného, nikoli primárně odborného personálu a managementu věznice. Zařazení odsouzených na pracoviště s sebou vždy nese riziko selhání. Chceme-li zaměstnanost zvýšit cestou umisťování odsouzených na pracoviště mimo věznice, musíme management věznice k těmto krokům podporovat, a to též s využitím finančního ohodnocení úsilí o zvýšení zaměstnanosti například v podobě odměn.

Dalším problémem je skutečnost, že je jen nízký počet věznic, které disponují vhodnými výrobními a skladovacími prostory, případně pokud jimi disponují, jsou často ve špatném stavebně technickém stavu, technologicky zastaralé či je zde zastaralá a nespolehlivá zabezpečovací technika. Je tedy nezbytné investovat do přípravy vhodných prostor s tím, že přínosy zvýšení zaměstnanosti odsouzených jsou výrazné v rámci jejich programu zacházení, ale mohou být i finančního charakteru.

Nedostatečná je též provázanost vzdělávacího systému Vězeňské služby ČR s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených. Vzhledem ke skutečnosti, že vzdělání a dovednosti odsouzených jsou velmi nízké, přičemž mnohdy se jedná o osoby pouze se základním vzděláním, je zapotřebí rozšiřovat kvalifikaci odsouzených osob v přímé návaznosti na požadavky trhu práce a v souladu s výrobní činností spolupracujících subjektů. Situace je komplikována také tím, že není obvyklý souběh jednotlivých aktivit jako je vzdělávání či terapeutické programy se zaměstnáváním. Mnozí odsouzení jsou tak často postaveni před rozhodnutí, zda si zvýšit kvalifikaci studiem a vytvořit si tak lepší startovní podmínky na trhu práce po propuštění nebo dát přednost pracovnímu zařazení s nárokem na odměnu a nespolehat se při studiu na finanční pomoc zvenčí. Obdobný problém se objevuje též u terapeutických programů zaměřených na zbavení drogové závislosti.

Problém v oblasti zaměstnanosti je spatřován také v nedostatku personálu k zajištění dohledu nad pracovní činností odsouzených a k zajištění dopravy odsouzených do zaměstnání. Systém totiž není nastaven tak, aby bylo možné vyčlenit na všechny činnosti vykonávané odsouzenými osobami samostatné civilní zaměstnance a příslušníky, kteří zajistí odpovídající dohled nad pracovními činnostmi. Pokud nebude systém změněn tak, aby byl zajištěn pro tyto účely potřebný počet dohlížejících osob, s rozšířením zaměstnanosti nelze počítat. Zejména ve větších provozech je zajištění dozorcí služby nezbytným opatřením, jak snižovat a eliminovat možnost vzniku mimořádných událostí.

Zvýšený zájem zaměstnavatelů o práci odsouzených je také nutno systémově koordinovat a realizovat důsledně konkrétní opatření, aby nedocházelo na jedné straně k odmítání kvalitních nabídek zaměstnávání odsouzených a na druhé straně vysoký počet pracovních zařazených vězňů neměl možnost vykonávat zaměstnání. Stejně tak investice do dalších prostor vhodných pro účel zaměstnávání odsouzených musí být vnímány v rámci komplexní potřeby efektivního a produktivního zaměstnávání vězňů. S tím souvisí současně aktivity spojené s koordinovaným postupem Ministerstva spravedlnosti ČR a Vězeňské služby ČR ve vztahu k jednání s potenciálními zaměstnavateli, dále také zřízení pozice koordinátora zaměstnávání odsouzených na Generálním ředitelství Vězeňské služby ČR

či zavedení tzv. karty věznice, z níž mohou potenciální zájemci z řad zaměstnavatelů čerpat informace o možnostech zaměstnání odsouzených v jednotlivých věznicích.

Aktivní úlohu zde musí hrát i manažeři samotných vězeňských zařízení, kteří nejlépe znají situaci v daném regionu a mohou své aktivity přizpůsobit aktuální poptávce a možnostem věznice.

**Příklad karty věznice:**  
**KARTA VĚZNICE**

Název a adresa věznice	Stráž p. Ralskem (V)		Máchova 260, Stráž pod Ralskem, 471 27			
Kontaktní osoba : jméno	Bc. XY	telefon:	00000000	e-mail: XY@vez.spr.justice.cz		
Potenciál v zaměstnávání	425	aktuálně zaměstnáno u jiných subjektů	162	volný potenciál	191	
		aktuálně zaměstnáno ve vnitřním provozu	72	mimo věznice	85	
				s ostrahou	18	
				ve věznicích	88	
Zajišťované profese nebo typy výroby (profese/výroba a disponibilní počet)	dělník ve výrobě, pomocné stavební a lesní práce, úklid a údržba budov, opracovávání odličků, recyklace odpadů					
Reference na stávající či minulé odběratele	Modus s.r.o. Prakti System s.r.o, Partner in Pet Food CZ s.r.o.					
Výrobní prostory ve věznicích	počet hal	3	rozloha	2 384 m <sup>2</sup>	disponibilní prostor	90 m <sup>2</sup>
Poznámky k vybavení výrobních prostor (možnosti využití)	patrové, bez vybavení, nákladní výtah o nos. 3,2t					
Vhodné pozemky pro výstavbu hal	uvnitř věznice	Ne	mimo věznice	Ne	plocha	m <sup>2</sup>
Poznámky k volným pozemkům						
Doplňující údaje: (např. možnost rozšíření kvalifikace, ...)						