

**Česká zemědělská univerzita v Praze**  
**Provozně ekonomická fakulta**

**Katedra humanitních věd**



**Diplomová práce**

**Zaměstnávání vězňů a jejich resocializace**  
**(případová studie zaměstnávání vězňů)**

**Bc. Markéta Tichá**

© 2019 ČZU v Praze



## ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Markéta Tichá

Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

**Zaměstnávání vězňů a jejich resocializace (případová studie zaměstnávání vězňů)**

Název anglicky

**Employment of prisoners and their social rehabilitation (case study of prisoners employment)**

---

### Cíle práce

Cílem práce je zhodnotit zaměstnávání ve věznicích jako klíčové aktivity doprovázené procesem resocializace odsouzených osob. Práce vychází z předpokladu mnohovýznamnosti práce v životě jedince a sleduje jednotlivé faktory vlivu práce u vězňů.

### Metodika

Autorka nahlíží na problematiku zaměstnávání vězňů ve vybrané věznici ze dvou perspektiv, a to perspektivy reprezentantů věznic, kteří organizují práci vězňů (potažmo se podílejí na resocializaci v oblasti vzdělávání a zaměstnávání vězňů) a z perspektivy vězňů samotných (zejména motivů jejich práce ve vězení). Pro sběr dat bude využita technika studia dokumentů (zejména pro popis principů zaměstnávání v rámci vězeňské správy) a dotazování s využitím polostandardizovaného až nestandardizovaného typu.

## Doporučený rozsah práce

60 – 80 stran

## Klíčová slova

resocializace, faktory, motivace, odsouzení, anketa, zaměstnávání, výkon trestu odnětí svobody, pracovní zařazení

---

## Doporučené zdroje informací

DISMAN, M. – UNIVERZITA KARLOVA. *Jak se vyrábí sociologická znalost : příručka pro uživatele*. Praha: Karolinum, 2011. ISBN 978-80-246-1966-8.

Hála, Jaroslav. *Teorie a praxe vězeňství I: prevence mimořádných událostí ve výkonu vazby*. České Budějovice: Jihočeská univerzita, Zdravotně sociální fakulta, 1996 (v tiráži 1997). 64 s. ISBN 80-7040-235-0.

Sirovátka, Tomáš, ed. *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. Vyd. 1. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2002. 355 s. ISBN 80-86251-13-6.

Strategické dokumenty vázané na problematiku českého vězeňství.

SUTTON, P W. – GIDDENS, A. *Sociologie*. Praha: Argo, 2013. ISBN 978-80-257-0807-1.

---

## Předběžný termín obhajoby

2019/20 ZS – PEF (únor 2020)

## Vedoucí práce

Ing. Eva Kučerová, Ph.D.

## Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

---

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2019

**prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.**

Vedoucí katedry

---

Elektronicky schváleno dne 26. 11. 2019

**Ing. Martin Pelikán, Ph.D.**

Děkan

V Praze dne 27. 11. 2019

### **Čestné prohlášení**

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnávání vězňů a jejich resocializace" jsem vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 11. 2019\_\_\_\_\_

## **Poděkování**

Ráda bych touto cestou poděkovala vedoucí práce, paní Ing. Evě Kučerové Ph.D., za odborné vedení, cenné připomínky a metodické rady během vypracování diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat Mgr. Bohumile Šilerové a kolegům z Věznice Všehrady za spolupráci při zpracování diplomové práce. V neposlední řadě děkuji své rodině za podporu a pomoc nejen v závěrečné fázi mého studia.

# **Zaměstnávání vězňů a jejich resocializace**

## **(případová studie zaměstnávání vězňů)**

### **Abstrakt**

V současné době se zaměstnávání vězňů stává stále aktuálnějším tématem. Tato diplomová práce se zabývá zaměstnáváním vězňů ve výkonu trestu odnětí svobody (VTOS).

Práce je rozdělena do dvou částí. Teoretická část se zabývá významem práce pro člověka, socializací a resocializací, výkonem trestu odnětí svobody a jeho právním rámcem. V dalších kapitolách jsou uvedeny úkoly odborných zaměstnanců v přímém styku s odsouzenými, kteří hrají důležitou roli v resocializačním procesu, a následně se seznámíme s bližšími informacemi o zaměstnávání odsouzených. V praktické části byl prostřednictvím ankety a polostrukturovaných rozhovorů proveden výzkum mezi odsouzenými věznicemi Všehrady, a to jak s pracovně zařazenými, tak nezařazenými či studujícími a dále bylo toto šetření provedeno i mezi zaměstnanci věznice Všehrady, kteří jsou jak v přímém, tak i nepřímém kontaktu s odsouzenými. Cílem bylo zjistit, jaké jsou faktory motivace, které vedou odsouzené k tomu, aby ve VTOS pracovali, a zda si obě strany uvědomují důležitost pracovního zařazení odsouzených pro jejich další život a pro jejich opětovné začlenění se do společnosti.

**Klíčová slova:** resocializace, faktory, motivace, odsouzení, anketa, zaměstnávání, výkon trestu odnětí svobody, pracovní zařazení

# **Employment of prisoners and their social rehabilitation**

## **(case study of prisoners employment)**

### **Abstract**

Nowadays, employing persons serving a sentence of imprisonment is becoming more and more discussed topic. This thesis focuses on employing prisoners serving a sentence

of imprisonment (VTOS). The goal of this thesis is to find out what motivation the persons in VTOS have to be interested in employment and actually start working in the job.

The thesis is divided into two parts. The theoretical part is dealing with socialization and social rehabilitation, the serving sentence of imprisonment and its legal framework. The next chapter lists the tasks of the specialized employees who are in direct contact with the inmates, who are playing a major role in the rehabilitation process. The practical part contains a research project, which consists of a survey and semi structured interviews with the inmates in Všehrdy prison, and that includes the employed inmates, not employed or studying inmates, and also the survey was conducted among the prison employees who are in direct or indirect contact with the inmates. The goal of the survey was to determine if both sides realize the importance of employing the inmates for their future lives and for their reintegration into the society.

**Keywords:** social rehabilitation, factors, motivation, inmates, survey, employment, serving a sentence of imprisonment, work placement



## Obsah

1. Úvod .....	11
2. Cíl práce a metodika .....	12
2.1 Cíl práce.....	12
2.2 Metodika.....	13
3. Teoretická část.....	15
3.1 Význam práce pro člověka.....	15
3.2 Socializace a resocializace .....	17
3.2.1 Sociálně vyloučené skupiny (marginalizované) .....	20
3.3 Pojem, účel a druhy trestů v ČR .....	22
3.4 Vězeňská služba České republiky .....	26
3.4.1 Organizace VS ČR .....	28
3.4.2 Typy věznic .....	33
3.4.3 Právní normy .....	36
3.4.4 Práva a povinnosti odsouzených .....	38
3.5 Výkon trestu odnětí svobody (VTOS).....	40
3.5.1 Odborní zaměstnanci .....	40
3.5.2 Nástup VTOS.....	45
3.5.3 Průběh VTOS .....	47
3.5.4 Propuštění z VTOS.....	50
3.5.5 Resocializační nástroje.....	51
3.5.5.1 SARPO.....	51
3.5.5.2 Program zacházení .....	52
3.5.5.3 Zaměstnávání odsouzených .....	54
3.5.5.4 Motivace k zaměstnání během VTOS.....	54
3.5.5.5 Typy pracovišť .....	55
3.5.5.5.1 Lékařské prohlídky, trvale pracovní nezařaditelní odsouzení (TPN).....	57
3.5.5.5.2 Zařazování a vyřazování odsouzených ze zaměstnání.....	57
3.5.5.5.3 Odměňování odsouzených .....	59
3.5.5.5.4 Rizika pracovního zařazení.....	61
4. Empirická část.....	63

<b>4.1</b>	<b>Cíle výzkumu a hypotézy .....</b>	<b>63</b>
<b>4.2</b>	<b>Metoda sběru a analýzy dat .....</b>	<b>67</b>
<b>4.3</b>	<b>Věznice Všehrady .....</b>	<b>70</b>
<b>4.4</b>	<b>Zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrady .....</b>	<b>71</b>
<b>4.5</b>	<b>Charakteristika výzkumného souboru .....</b>	<b>73</b>
<b>4.6</b>	<b>Prezentace a interpretace výsledků výzkumu .....</b>	<b>77</b>
<b>4.6.1</b>	<b>Zájem vězňů pracovat .....</b>	<b>78</b>
<b>4.6.2</b>	<b>Preference druhu vykonávané práce .....</b>	<b>82</b>
<b>4.6.3</b>	<b>Motivace vězňů k práci během VTOS .....</b>	<b>86</b>
<b>4.6.4</b>	<b>Vliv zaměstnání během VOTS na postavení vězně ve věznici a pracovní uplatnění po propuštění z věznice .....</b>	<b>87</b>
<b>4.6.5</b>	<b>Spokojenost vězňů se systémem zaměstnávání ve věznici .....</b>	<b>89</b>
<b>4.6.6</b>	<b>Hodnocení systému zaměstnávání ve věznici Všehrady pracovníky věznice a pracovníkem externím .....</b>	<b>93</b>
<b>4.7</b>	<b>Diskuse .....</b>	<b>94</b>
<b>4.8</b>	<b>Doporučení pro praxi .....</b>	<b>98</b>
<b>5.</b>	<b>Závěr .....</b>	<b>101</b>
<b>6.</b>	<b>Seznam použitých zdrojů .....</b>	<b>104</b>
<b>7</b>	<b>Přílohy .....</b>	<b>109</b>
	<b>Seznam obrázků .....</b>	<b>109</b>
	<b>Seznam tabulek .....</b>	<b>109</b>
	<b>Seznam použitých zkratk .....</b>	<b>110</b>

# 1. Úvod

V této diplomové práci se věnuji často diskutovanému problému, kterým je zaměstnávání vězňů a jejich následné uplatnění na trhu práce. Zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody podporuje celkovou resocializaci vězňů a jejich následné zapojení do občanského života.

Zaměstnávání odsouzených je jeden ze stěžejních bodů Koncepce českého vězeňství 2025, mezi které patří například i snižování recidivy, zlepšení dostupnosti lékařské péče, omezení dostupnosti drog ve věznicích atd.

K úspěšnému začlenění odsouzeného zpět do společnosti je nutný náhled odsouzeného na vlastní osobu a jeho postoj k celé společnosti. Pouze osoba, která je motivovaná ke změně vlastního života a svých hodnot, je schopna začlenit se zpět do společnosti, a to i v případě, kdy projde kriminogenním prostředím ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen VTOS). S pravidelným režimem a pracovními návyky se vězňové častěji setkávají až v době svého uvěznění, proto je práci přikládán značný nejen resocializační ale i výchovný význam.

Z pohledu společnosti má zaměstnávání odsouzených několik pozitivních faktorů. Jedním z nich je značný vliv na snižování rizika recidivy, protože častým důvodem páchaní trestné činnosti je nedostatek finančních prostředků, který je zaměstnáváním řešen, a tudíž tím dochází ke snižování recidivy. Dalším faktorem je i snižování dluhů a celkových pohledávek odsouzených, jako je např. vyživovací povinnost, exekuce atd. V neposlední řadě se jedná i o hrazení pohledávek vůči vězeňské službě za výkon vazby a VTOS a vůči státu např. za náklady na soudní jednání atd.

Naopak přínosem pro odsouzené je vytvoření a upevnění pracovních návyků, vytvoření finanční rezervy pro život po ukončení VTOS a splácení již vzniklých pohledávek. Někteří odsouzení zažijí poprvé v životě pocit potřebnosti, užitečnosti a uspokojení z vykonané práce.

Toto téma jsem si vybrala, protože již devátým rokem pracuji ve Věznicích Všechny a v průběhu tohoto zaměstnání jsem měla možnost seznámit se se všemi aspekty problematiky zaměstnávání vězňů. Pracovní aktivity jsou jedním z pěti základních bodů programu zacházení, prostřednictvím kterého dochází k resocializaci a nápravě chování osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

V teoretické části se zaměříme na pojmy socializace, resocializace, poté definujeme marginalizované skupiny. Dále se budeme zabývat legislativou, která řeší VTOS a následné zaměstnávání vězňů. Seznámíme se s průběhem VTOS a odbornými zaměstnanci VS ČR a popíšeme postup při zařazování vězňů do zaměstnání a s tím spojenými možnými riziky.

Na teoretická východiska je navázáno popisem vlastního výzkumného šetření, provedeného ve věznici Všešrdy. Výzkum byl koncipován jako smíšený. Výzkumný soubor tvořilo 334 vězňů, kteří se zúčastnili anketního šetření, a dále 7 pracovníků věznice a jeden respondent, který působí mimo věznici, a to jako majitel firmy zaměstnávající vězně z této věznice. S těmito respondenty byly vedeny polostrukturované rozhovory.

V diskusi jsou výsledky vztaženy k formulovaným cílům výzkumu a též k teoretickým východiskům. Hlavní zjištění jsou shrnuta v závěru práce. Součástí práce je i doporučení pro praxi.

## **2. Cíl práce a metodika**

### **2.1 Cíl práce**

Hlavním cílem této práce je zhodnotit systém zaměstnávání vězňů ve Věznici Všešrdy. Dílčím cílem je zjistit výhody i úskalí stávajícího systému zaměstnávání vězňů ve Věznici Všešrdy, se zřetelem k motivaci odsouzených pracovat ve výkonu trestu odnětí svobody a vlivu zaměstnávání vězňů na jejich resocializaci. Dalším dílčím cílem je zjistit, jak pracovníci věznice hodnotí systém zaměstnávání ve věznici a postoj vězňů k zaměstnávání během VTOS. Zaměříme se i na zájem o pracovní zařazení ze strany odsouzených do práce a na jejich dosavadní zkušenost s pracovním zařazením. Vymežíme zde základní pojmy a uvedeme do problematiky zaměstnávání odsouzených osob

Problematika bude zkoumána z pohledu vězňů věznice Všešrdy a též z pohledu odborných zaměstnanců věznice, jakými jsou vychovatel, speciální pedagog, zaměstnanec z oddělení hospodářské činnosti, který má na starost zaměstnávání odsouzených, do výzkumného souboru bude zahrnut i zaměstnavatele vězňů. Výzkumná část bude prováděna ve Věznici Všešrdy, mezi 3 skupinami odsouzených:

- pracovně zařazenými – ti, kteří jsou již zaměstnání,
- pracovně nezařazenými – ti, kteří na práci čekají, nemohou pracovat z nějakých důvodů nebo ti, kteří pracovat nechtějí,
- zařazenými ve Školském vzdělávacím středisku Všehrdy – ti, kteří se vzdělávají.

Na problém budeme nahlížet z pohledu obou skupin, abychom zjistili vzájemný vztah mezi názory odborných zaměstnanců a odsouzených, zda je pro obě strany tato oblast důležitá a zda si uvědomují její nutnost. V závěru jsou uvedeny zjištěné výsledky a je posouzeno naplnění hlavního a dílčích cílů této práce. Pomocí této práce bych chtěla zvýšit povědomí zaměstnanců a příslušníků, kteří vkládají do své práce značné úsilí a snaží se napomáhat resocializaci vězňených osob, o oblastech v systému zaměstnávání odsouzených, které lze zlepšit a které lze naopak hodnotit jako vhodně nastavené. Za žádoucí výsledek lze v návaznosti na účast ve výzkumu považovat i reflexi odsouzených, týkající se jejich motivace k zaměstnání během výkonu trestu odnětí svobody či obecně možností jejich resocializace.

## 2.2 Metodika

Pro empirickou část práce byla zvolena kombinace kvantitativního a kvalitativního výzkumu za užití ankety, díky které zjistíme názory a postoje odsouzených na zaměstnanost a zaměstnávání ve VTOS. Anketní šetření bude rozšířeno o rozhovory s odbornými zaměstnanci a studium dokumentů. Pro analýzu současného stavu a uvedení do problematiky zaměstnávání osob ve VTOS byly využity odborné publikace, studie, koncepce (Koncepce českého vězeňství do roku 2025), statistická data Vězeňské služby České republiky a jiné veřejné dokumenty. Zdrojem aktuálních informací byl odborný časopis České vězeňství. Dále jsem vycházela z právních předpisů České republiky. Text práce vychází z právní úpravy účinné ke dni 20. června 2019.

Empirická část práce s odsouzenými byla realizována formou jednoduché ankety za účelem získání subjektivních názorů, poznatků a zkušeností respondentů z řad odsouzených na pracovní zařazení ve VTOS, na motivaci k výkonu pracovního zařazení během výkonu trestu, na systém zaměstnávání vězňů a na motivaci k pracovnímu zařazení i po propuštění z VTOS. Zaměstnávání vězňených osob bylo zkoumáno v přirozeném

prostředí odsouzených ve Věznici Všehrda a při rozhodování o postupu práce bylo přihlédnuto ke specifčnosti vězeňského prostředí. S odbornými zaměstnanci byly vedeny polostrukturované rozhovory, které byly zaměřeny na zjištění náhledů zaměstnanců Věznice Všehrda na pracovní zařazení odsouzených jako na celek, motivaci odsouzených pracovat ve VTOS, vytváření pracovních návyků pomocí programu zacházení a vliv zaměstnávání na celkovou resocializaci. V práci se zabývám také samotným postupem pracovního zařazení, které se promítá do vnitřních procesů ve věznici, zejména vzhledem k agendám a činnostem spojeným se zaměstnáváním odsouzených, vlastnímu průběhu VTOS odsouzených včetně tvorby atmosféry mezi nimi. Rozhovory doplňují předchozí části empirické studie a budou prováděny se zaměstnanci Věznice Všehrda, kteří pracují v oddělení hospodářské činnosti, které má na starost zaměstnávání odsouzených, s odbornými zaměstnanci a s jedním ze zaměstnavatelů odsouzených osob, kteří mohou doplnit výstupy z anketního šetření. Kvalitativní výzkum je vhodnější metodou pro naplnění cílů práce zejména pro svou otevřenost k novým, atypickým situacím a možnostem.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> HENDL, J., Kvalitativní výzkum, 4. rozš. Vydání, Portál, s.r.o., Praha 2016, ISBN 978-80-262-0982-9, s. 42

## 3. Teoretická část

### 3.1 Význam práce pro člověka

Práci tráví většina z nás více času než jakýmkoliv jiným typem činnosti.<sup>2</sup>

*„Práce je důležitou podmínkou důstojné existence člověka, přináší mu nejen materiální prospěch, ale současně mu dává pocit seberealizace a společenské užitečnosti“.*<sup>3</sup>

Práce neslouží pouze k vytváření statků nebo k vykonávání služeb, ale produkuje sociální pole strukturovaných kontaktů s možností vést rozhovory, potkávat další lidi a uzavírat vzájemná přátelství. Při zvládnání svých pracovních úkolů může totiž pracující jednatelce objektivizovat své vlastní schopnosti a získat pocit odborné kompetence. Skupinová práce nabízí možnost sociálního prostředí, ve kterém se člověk sebehodnotí a srovnává s ostatními lidmi.<sup>4</sup>

Pokud člověk stojí delší dobu mimo pracovní proces, ztrácí možnost účastnit se procesu získávání znalostí a zkušeností, a to v důsledku vede ke ztrátě kvalifikace, k tzv. dequalifikaci. Dosažené vzdělání se znehodnocuje. Hodnota lidského kapitálu, který je důležitým ekonomickým zdrojem, se tímto způsobem devaluje. Ztrátu pak zaznamenává celá ekonomika i pracovník samotný.<sup>5</sup>

Dokonce i v případě, že je pracovní náplň nezajímavá a odehrává se v málo příjemném prostředí, mívá zaměstnání jistý vliv na psychologický stav osoby a jeho každodenní cyklus činností. Uplatňuje se při tom několik faktorů:

Peníze. Mzda či plat za práci znamená hlavní zdroj obživy pro mnoho lidí. Pokud tento příjem ztratí, vzrůstají jejich obavy, že si neporadí s každodenními životními problémy.

Míra aktivity. Práce obvykle skýtá lidem šanci osvojit si a používat určité znalosti a schopnosti. I stereotypní práce představuje strukturované prostředí, které usměrňuje a odčerpává energii jedince. Ten, kdo zůstane bez zaměstnání, často ztrácí šanci své znalosti a schopnosti nějak uplatnit.

---

<sup>2</sup> GIDDENS, A., *Sociologie*, Polity Press, Argo 1997, s. 308

<sup>3</sup> BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 49

<sup>4</sup> BUCHTOVÁ, B., *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. 2002, s. 49

<sup>5</sup> DAGMAR BROŽOVÁ: *Společenské souvislosti trhu práce*. 2003, s. 104

Změna. Práce umožňuje člověku poznat nové prostředí, které je odlišné od toho domácího. Mnohé lidi těší už jen stav, že vykonávají něco jiného než doma, i když sama jejich práce nemusí být příliš stimulující.

Strukturovaný čas. U osob, které pracují na plný úvazek, se rozplánování dne obvykle řídí podle rytmu práce. Ten sice může představovat určitou zátěž, ale současně dává celému dni řád, který osoby bez práce často postrádají. Pro nezaměstnané bývá pak velkým problémem nuda. Přestávají si všimnout toho, jak čas běží, a stávají se apatickými.

Sociální kontakty. V pracovním prostředí si zaměstnanci často nacházejí přátele a příležitost podílet se na společenských činnostech. Po případné ztrátě zaměstnání se okruh potenciálních přátel a známých obvykle zmenší.

Osobní identita. Pracovníkovi poskytuje jeho zaměstnání pocit pevné sociální identity, který je pro něj velmi cenný. Zvláště muži mívají sebeúctu spojenou s tím, jaký velký je jejich ekonomický přínos k chodu domácnosti.<sup>6</sup>

Odsouzení nastupující do výkonu trestu odnětí svobody ve většině případů nemají stálé zaměstnání. Jsou buď vedeni na úřadu práce jako uchazeči o práci, nebo stálé zaměstnání nemají ani nejsou na úřadu práce zaevidováni, a vzniká jim tak dluh na zdravotním pojištění. Často dochází k jejich vyřazení z evidence uchazečů o práci z důvodu porušení povinností (například nedocházejí na sjednané schůzky nebo odmítnou nabízené zaměstnání). Menší část odsouzených byla před VTOS zaměstnána. Zde však často dochází k tomu, že zaměstnavatel dá z důvodu uvěznění odsouzenému ze zaměstnání výpověď. Opravdu jen minimální část odsouzených byla před VTOS zaměstnána a pracovní poměr jim nadále trvá – zaměstnavatel nechá pracovní smlouvu dále plynout, nebo nabídne odsouzenému po propuštění znovupřijetí do pracovního poměru, o čemž vystaví i potvrzení, které odsouzený uplatní například při své žádosti o podmíněné propuštění. Je tedy jasným faktem, že uvěznění je překážkou, která odsouzenému případnou práci odejme a vzhledem k záznamu v rejstříku trestů i další nalezení zaměstnání ztíží.

### **Motivace k práci**

*„Motivace je jednou ze složek psychické regulace činnosti: zajišťuje fungování učení, aktivizuje kognitivní a motorické systémy k dosahování určitých cílů, tj. podněcuje k chování, které udržuje dynamický růst osobnosti a její vnitřní rovnováhu“<sup>7</sup>*

---

<sup>6</sup> GIDDENS, A., *Sociologie*, Polity Press, Argo 1997, s. 8



Důležité je si uvědomit, že motivace je **vnitřní záležitost**. Každý člověk má v sobě nějaký vnitřní pohon, který ho podněcuje k tomu, aby některé věci dělal, a jiné ne. Vnitřní motivační struktura každého člověka je rozdílná a souvisí s jeho osobností. Součástí této struktury jsou potřeby, zájmy, přesvědčení, hodnoty, názory, postoje, a další.<sup>8</sup>

Proces motivace trvá zpravidla tak dlouho, dokud není dosaženo vytyčeného cíle. To znamená, že je stavem dočasným. Nejčastějším cílem bývá uspokojení subjektivních potřeb, nemusí to však být pravidlem.

*„Motivace obsahuje osobní úsilí, vytrvalost a určité zaměření tohoto úsilí. Motivace je vůlí, která nás vede k výkonu. V případě, že je člověk dobře motivován, dosahuje lepších výkonů a je plný energie a nadšení. V opačném případě špatně motivovaný člověk považuje problémy za nepřekonatelné překážky. Motivace je pojem, který vyjadřuje skutečnost, že na lidskou psychiku působí specifické, ne vždy vědomé vnitřní hybné síly, neboli pohnutky, které určitým směrem orientují chování člověka pro dosažení určitého cíle. Působení těchto sil se projevuje v podobě motivovaného jednání.“<sup>9</sup>*

Motivace k práci může pramenit také z prostředí. U osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody, bude motivace blíže popsána v kapitole Motivace k zaměstnání během VTOS této diplomové práce a zároveň je toto předmětem empirického šetření, jehož závěry budou shrnuty na závěr této práci.

## 3.2 Socializace a resocializace

**Socializace** je dle Giddense „proces vývoje od stadia bezmocného novorozence až po osobu, která si dobře uvědomuje sebe samu a orientuje se ve své vlastní kultuře.“<sup>10</sup>

Mařádek uvádí, že socializace „není nic jiného než souhrn procesů vzájemné interakce mezi společností a jedincem. Těmito procesy působí společnost na jedince tak, aby v sobě svým učáním vytvořil vnitřní psychické předpoklady nezbytné k účasti ve společnosti (...).“<sup>11</sup>

---

<sup>7</sup> NAKONEČNÝ, Milan. Motivace lidského chování. Praha: Academia, s. 5

<sup>8</sup> Motivace k práci, [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.cesta-k-uspechu.cz/news/co-vlastne-lidi-v-praci-motivuje/>

<sup>9</sup> PROVAZNÍK, V., KOMÁRKOVÁ, R., 1996. Motivace pracovního jednání, s. 32

<sup>10</sup> GIDDENS, A., *Sociologie*. Dotisk 1. vyd. Argo, Praha, 1999, s. 39.

<sup>11</sup> MAŘÁDEK, V., *Lexikon klíčových pojmů z penologie*. 1. vyd., ing. Vavrla Pavel, Opava, 2000, s. 53.

Je tedy zřejmé, že socializace je proces, kterým se jedinec zapojuje do společnosti. Tento proces není v průběhu života jedince ukončený, naopak může dojít k situaci, kdy je jedinec ze skupiny vyčleněn a dřívější socializace pozbude svých dosažených úspěchů v začlenění jedince do společnosti.

Logicky pak následuje s větší či menší mírou úspěšnosti **resocializace**, která „je složitým procesem nápravy a převýchovy i změny vadné socializace.“<sup>12</sup> Mařádek dále uvádí, že je nezbytné odlišovat penitenciární resocializaci od resocializace jedinců, kteří mají poruchu socializace nevedoucí ovšem k páchání trestné činnosti. Resocializace v prostředí vězenství má především za cíl připravenost propuštěného vězně k plnění běžných sociálních rolí řadových občanů, tedy především pracovat a mít ji jako hlavní zdroj obživy, starat se o blízké osoby a nezapojit se do kriminální skupiny dalších osob.<sup>13</sup>

Aby oba výše zmíněné procesy byly v prostředí vězeňství úspěšně aplikovány, je využívá především tzv. **resocializační pedagogika** a **resocializační programy**. Úspěch resocializace je závislý na motivaci jedince ke změně. Aby byly klienty tyto programy akceptovány, musí být přiměřené a cílené a umožnit klientovi začít další životní etapu mimo závadovou společnost z dřívějšího období. Důležitá je také následná péče, která po cíleném programu například ve vězení umožní klientovi další práci na sobě, ale ten při tom zůstává pod dohledem zkušených pracovníků, kteří mohou v případě relapsu či návratu nežádoucích sociálních návyků zasáhnout a nabídnout pomoc a řešení.

#### Rychlost a charakter průběhu resocializace závisí zejména na:

- 1) „*adaptaci dané osoby na sociální změnu a na ochotě měnit hodnotovou orientaci, podřizovat se sociálním normám, přijímat nové vzory chování a akceptovat nové authority,*
- 2) *na míře odlišnosti nového sociálního prostředí od původního, resp. předchozího,*
- 3) *na otevřenosti nového sociálního systému vůči danému jedinci.*“<sup>14</sup>

---

<sup>12</sup> MAŘÁDEK, V., *Lexikon klíčových pojmů z penologie*. 1. vyd., ing. Vavrla Pavel, Opava, 2000, s. 49 – 50.

<sup>13</sup> MAŘÁDEK, V., *Lexikon klíčových pojmů z penologie*. 1. vyd., ing. Vavrla Pavel, Opava, 2000, s. 50.

<sup>14</sup> BIEDERMANOVÁ, E a PETRAS, M. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Vyd. 1. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. s. 9, Studie.

## Typy odsouzených v procesu resocializace

Ve své podstatě jde o rozdělení vězňů takovým způsobem, aby se vězni stejného typu mohli účastnit stejného nebo podobného programu zacházení. Štěrbá (2007) uvádí tyto 4 typy:

- a. *Prosociální typ* – tyto odsouzení jsou v kontaktu spíše s personálem věznice než s odsouzenými jiného typu. Mají tedy nejvíce kontaktů mezi sebou. Ve většině případů se jedná o tzv. prvotrestané. Jsou to zpravidla pachatelé nedbalostních trestných činů nebo takových činů, které spáchali pod sociálním nebo psychickým nátlakem. Jejich vztahy k rodině jsou většinou těsné. Mají zájem o výchovný program a zároveň mají největší předpoklady pro korekci svého chování. Otázkou je do jaké míry si tyto prosociální postoje udrží ve vězeňských podmínkách.
- b. *Antisociální typ* – tyto jedinci jsou orientovaní na kriminální normy. Jsou v kontaktu hlavně se spoluvězni vyjma asociálních typů. Tento typ odpovídá deviantně socializovanému jedinci, který ve většině případů začíná se svou kriminální kariérou již v mladistvém věku. Jsou pachateli převážně trestného činu loupeže.
- c. *Pseudosociální typ* – jsou to jedinci, kteří spíše upřednostňují osobní zisk než kolektivní výhody. Příznačná je jejich nespolehlivost a jejich systém norem je vratký. Kriminální kariéru začínají až po dosažení úctyhodné společenské pozice.
- d. *Asociální typ* – jedinci tohoto typu mají nedůvěru v každý druh osobního vztahu, proto prakticky nenavazují kontakty. Ze všech čtyř typů mají nejdelší kriminální kariéru, často u nich dochází k recidivě. Jejich trestné činy jsou rozličné bez jasného motivu. Často vyrůstali bez péče rodičů, jsou egocentričtí, nejsou schopni realisticky plánovat budoucnost.<sup>15</sup>

Nezbytná je také **sociální práce**, která je zaměřená na pomoc jednotlivcům, ale i skupinám nebo komunitám s cílem zajistit jejich optimální fungování v rámci společnosti. Sociální práci s osobami mající konfliktní zájmy se zákonnými normami se zabývají sociální kurátoři, kurátoři pro mladistvé, terénní sociální pracovníci atd.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> ŠTĚRBA, V., Penologie. 1. vyd. Brno: Armex, 2007, s. 56

<sup>16</sup> ČERNÍKOVÁ, V., *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. 1. vyd., Aleš Čeněk, Plzeň, 2008. s. 18 – 19,

### 3.2.1 Sociálně vyloučené skupiny (marginalizované)

*„Zjednodušeně řečeno, sociálně vyloučení jsou ti občané, kteří mají ztížený přístup k institucím a službám (tedy k institucionální pomoci), jsou vyloučeni ze společenských sítí a nemají dostatek vertikálních kontaktů mimo sociálně vyloučenou lokalitu.“<sup>17</sup>*

Zákon o sociálních službách rozumí „sociálním vyloučením vyčlenění osoby mimo běžný život společnosti a nemožnost se do něj zapojit v důsledku nepříznivé sociální situace,“<sup>18</sup>

**Sociální vyloučení (exkluze) je chápáno jako nerovnost v participaci na životě společnosti. Sociální vyloučení je výsledkem nerovného přístupu k pěti základním zdrojům společnosti:**

- **Zaměstnání**
- **Zdravotní péči**
- **Vzdělání**
- **Bydlení**
- **Sociální ochraně**

**Projevem** sociálního vyloučení je tedy například dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí (ghettech), nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, rozpad rodin či ztráta sebeúcty.<sup>19</sup>

#### **Příklady skupin ohrožené vyloučením:**

- lidé neschopní vytvořit si interpersonální vztahy, často trpící duševními poruchami,
- mladí lidé, kteří se ocitli mimo svoji rodinu či jsou na útěku,
- mladí lidé opouštějící v 18 letech dětské domovy,
- jeden z manželského páru po rozvodu,

<sup>17</sup> Co je sociální vyloučení [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.socialni-zaclenovani.cz/onas/#co-je-socialni-vylouceni>

<sup>18</sup> Zákon č. 108/2006, Zákon o sociálních službách, § 3, písm. f) [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2006-108>

<sup>19</sup> SIROVÁTKA, T., *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. 1. vyd., Masarykova univerzita, Brno, s. 6

- příslušníci etnických menšin,
- těhotné mladé ženy vyhnané pro svou graviditu rodiči z domova,
- alkoholici,
- drogově závislí,
- patologičtí hráči (gambleři),
- **propuštění vězni,**
- lidé HIV pozitivní,
- běženci a migranti, obzvláště pokud jsou na útěku <sup>20</sup>

**Marginalita** je obecně chápána jako situaci jednotlivce či skupiny, kteří žijí v takových sociálních vztazích, které jim nezaručují sociální rovnost a přístup ke všem zdrojům.

Důvodem, proč se jedinec dostane na sociální dno, může být nadužívání alkoholu nebo návykových látek obecně, problémy s bydlením, nemoc, ztráta zaměstnání, etnická příslušnost, životní krize nebo kombinace více těchto faktorů. Čím hlouběji ke dnu se jedinec dostal, tím obtížněji se dá specifikovat původní příčina tohoto sociálního vyloučení. Takoví jedinci si následně vytvářejí své vlastní specifické vzorce chování, které jsou ovšem často v přímém rozporu se zákonnými normami a hodnotami většinové společnosti. Jedinec v sociálně vyloučené skupině se dostává do kruhu, kdy nemá možnost získat návyky, které by mu přinesly práci, finance a tedy i možnost se z této skupiny vymanit. Tento kruh navíc neuzavírá jen jednotlivce, ale následně i celé po sobě jdoucí generace těchto vyloučených skupin. Je tedy nutná pomoc z vnějšku, aby přinesla podnět a motivaci ke změně životních postojů a hodnot a tím i ke změně způsobu života. Cílem života sociálně vyloučené osoby není kariéerní vzestup a posílení ekonomické situace, ale přežití bez možnosti zlepšení.

*„Podle výzkumu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR z roku 2006 žije ve vyloučených lokalitách cca 80 tis. obyvatel.“ <sup>21</sup>*

Skupiny ohrožené vyloučením jsou tedy osoby na hranici (nebo za ní) zákona, osoby po VTOS, osoby pod hranicí chudoby, osoby žijící se vyloučené lokalitě, děti z těchto rodin, osoby bez funkčního vzdělání.

<sup>20</sup> DUKOVÁ, I. A kol., *Sociální politika – Učebnice pro obor sociální činnost*, Grada Publishing, a. s., 2013, s. 30

<sup>21</sup> Co je sociální vyloučení [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.socialni-zaclenovani.cz/onas/#co-je-socialni-vyloucení>

### 3.3 Pojem, účel a druhy trestů v ČR

**Trest** a jeho instituce je stará jako lidstvo samo. Asi bychom nenašli v celé historii lidstva společnost, která by tresty neznala a nepoužívala. Trest může mít různé podoby a může být uplatňován mezi osobami v různém vzájemném postavení – trest ve škole, v zaměstnání, v rodině, ve smluvních svazcích atd.<sup>22</sup>

Pro potřebu této diplomové práce je trest chápán jako právní institut v rámci trestního práva, který je uložen příslušným soudem jako následek páchaní trestné činnosti odsouzeného. Trest tedy znamená omezení občanských práv, která jsou jinak nezadatelná a striktně daná nadřazenými právními normami.

*„Trest lze chápat jakožto újmu způsobenou dotyčné osobě (pachateli) v zájmu ochrany společnosti před kriminalitou.“<sup>23</sup>*

*„Trest je obecně následné opatření po předchozím provinění. Trest odnětí svobody může být uložen jen pravomocným rozhodnutím soudu.“<sup>24</sup>*

Aktuálně platný Trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb.) je založen na dualismu trestních sankcí, tedy že existují dva druhy sankcí, a to **trest** a **ochranné opatření**. Ochranná opatření na rozdíl od trestů mohou být ale ukládána i za činy jinak trestné (otázky nedostatku věku, přičetnosti). Pokud se jedná o trestání mladistvých pachatelů, pak je vždy využíváno institutu ochranného opatření. U mladistvých odsouzených je tak možno využívat pouze tzv. monismu sankcí, nelze uložit trest.

Naukou o výkonu a účinnosti trestu odnětí svobody je poměrně mladá věda, a to **penitenciariстика**, která se rozvíjela teprve v průběhu 20. století. Velký vliv na její rozvoj měl vznik Penologického ústavu v roce 1967, který byl však následně v roce 1980 zrušen. Penitenciariстика jako věda využívá poznatky z psychologie, sociologie, práva, kriminologie a dalších věd. Samo o sobě je pak součástí širší nauky – **penologie**, která je vědou o ukládání, výkonu a účinnosti všech soudních trestů (odnětí svobody i alternativních). Penologie je

<sup>22</sup> LATA, J., *Účel a smysl trestu*, 1. vyd. LexisNexis CZ s.r.o., Praha, 2007, s. 6.

<sup>23</sup> LATA, J., *Účel a smysl trestu*, 1. vyd. LexisNexis CZ s.r.o., Praha, 2007, s. 10.

<sup>24</sup> MAŘÁDEK, V., *Lexikon klíčových pojmů z penologie*. 1. vyd. Opava: Ing. Vavrla Pavel, 2000, s. 59.

některými z autorů řazena do kriminologie, jinými do speciální pedagogiky, případně sociální pedagogiky a etopedie.<sup>25</sup>

## Účel trestu

Dříve platný Trestní zákon č. 140/1961 Sb. v §23, odst. 1 uváděl: „*Účelem trestu je chránit společnost před pachateli trestných činů, zabránit odsouzenému v dalším páchání trestné činnosti a vychovat jej k tomu, aby vedl řádný život, a tím působit výchovně i na ostatní členy společnosti.*“<sup>26</sup>

V současné době platný Trestní zákoník č. 40/2009 Sb. již tuto ani žádnou jinou formulaci účelu trestu neuvádí.

Základním účelem trestu a trestního práva je udržení společenského řádu. Pachatele trestného činu můžeme uložením trestu zneškodnit, omezit mu možnosti páchání další trestné činnosti, odstrašit ho od ní, nebo ho dokonce napravit. Osoby náchylné k páchání trestné činnosti můžeme trestem uloženým jinému pachateli od páchání trestné činnosti odradit. Samotným ukládáním trestů pak stát potvrzuje význam hodnot dotčených trestným činem a tím upevňuje víru společnosti v existenci závazného společenského řádu. Poškozený je uloženým trestem pachateli ujištěn, že zločin, který byl na něm spáchaný, společnost odsuzuje.<sup>27</sup>

Existují dvě historické koncepce o účelu trestu:

- **Absolutní teorie** – trestáme na oplátku, protože bylo spáchano zlo. Odplata za trestný čin nastoluje spravedlnost ve společnosti. Trest je ukládán, protože si ho pachatel svou trestnou činností zasloužil. Zastánci této teorie byl například Aristoteles, Immanuel Kant nebo Tomáš Akvinský.
- **Relativní teorie** – trest je léčení pachatele, které zabraňuje páchání trestné činnosti v budoucnu, jedná se tedy o teorii prevence.

---

<sup>25</sup> JŮZL, M., *Penitenciaristika jako věda žalární*. 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Praha, 2017, s. 6 - 11.

<sup>26</sup> Zákon č. 140/1961 Sb., Trestní zákon, ve znění účinném do 31.12.2009, §23, odst.1, [online], §14. [cit. 2019-09-04]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-140>

<sup>27</sup> LATA, J., *Účel a smysl trestu*, 1. vyd. LexisNexis CZ s.r.o., Praha, 2007, s. 67

- **Teorie smíšená** – smyslem trestu je odplata a zároveň náprava pachatele. Na této teorii je založeno trestní právo v České republice, protože spojuje nápravné, ochranné a preventivní působení trestu.<sup>28</sup>

#### **Aktuálně je účelem trestu především:**

- Ochrana společnosti před pachatelem trestné činnosti – nedochází k páčání další trestné činnosti ze strany trestaného pachatele
- Zabránit pachateli v dalším páčání trestné činnosti – kladením překážek zamezit v páčání další trestné činnosti
- Výchova pachatele k vedení řádného života – po spáchání trestného činu přijde zasloužený trest
- Výchovné působení na ostatní členy společnosti - odvracení od páčání trestné činnosti jedinců, kteří o tom uvažovali

Zásadní otázkou spjatou s účelem trestu je otázka **spravedlivosti**, protože pouze pokud je trest adekvátní, má výchovný vliv na pachatele i společnost. Uložený trest (jeho druh a výše) musí být spravedlivý, protože přísnější či mírnější se mají účinkem.<sup>29</sup>

#### **Druhy trestů v ČR**

V České republice jsou tresty děleny na **přečiny** a **zločiny**, přičemž přečiny jsou všechny nedbalostní trestné činy a dále ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let.<sup>30</sup>

Trest odnětí svobody se rozumí nepodmíněně uložený trest odnětí svobody.

Ústava České republiky trest smrti zakazuje, proto je výjimečný trest v Trestním zákoníku definován: „*Výjimečným trestem se rozumí jednak trest odnětí svobody nad dvacet až do třiceti let, jednak trest odnětí svobody na doživotí.*“<sup>31</sup>

<sup>28</sup> LATA, J., *Účel a smysl trestu*, 1. vyd. LexisNexis CZ s.r.o., Praha, 2007, s. 8

<sup>29</sup> KUČHTA, J., VÁLKOVÁ, H. a kol. *Základy kriminologie a trestní politiky*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2005, s. 192

<sup>30</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění účinném od 01. 02. 2019, [online], §14. [cit. 2019-09-04]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

<sup>31</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění účinném od 01. 02. 2019, [online], §54, odst. 1. [cit. 2019-09-04]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>



Podle závažnosti trestného činu lze v České republice uložit trest odnětí svobody s umístěním ve věznici s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Věznice s ostrahou má tři stupně zabezpečení:

- Nízký stupeň zabezpečení
- Střední stupeň zabezpečení
- Vysoký stupeň zabezpečení<sup>32</sup>

Kromě výkonu trestu odnětí svobody mohou být uloženy tyto druhy **alternativních trestů**:

- Podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody
- Obecně prospěšné práce (max. 300 hodin)
- Propadnutí majetku
- Peněžitý trest (max. 36,5 mil. Kč)
- Propadnutí věci nebo jiné majetkové hodnoty
- Zákaz činnosti (max. 10 let)
- Zákaz pobytu (max. 10 let)
- Zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce (max. 10 let)
- Vyhoštění
- Domácí vězení
- ztráta čestných titulů a vyznamenání
- ztráta vojenské hodnosti<sup>33</sup>

**Alternativní** jsou tedy takové tresty, které nejsou nespojené s trestem odnětí svobody, a jejich hlavní výhoda je v tom, že nedochází k negativním důsledkům trestu odnětí svobody, těmi jsou izolace odsouzeného, poškození jeho citových a sociálních vazeb a například negativní dopad na jeho rodinu. Dále jsou tyto tresty méně nákladné a lépe umožňují znovu

---

<sup>32</sup> Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění účinném od 01. 02. 2019, [online], §57. [cit. 2019-09-04]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>

<sup>33</sup> JÚZL, M., *Penitenciaristika jako věda žaláři*. 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Praha, 2017, s. 17

začlenění pachatele do společnosti. Pojem alternativní trest se v Trestním zákoníku nevyskytuje.

Na plnění uložených alternativních trestů dohlíží Probační a mediační služba České republiky, která při neplnění alternativních trestů podává zprávu příslušnému soudu, aby zvážil změnu alternativního trestu na jiný druh trestu nebo jinou jeho výši.<sup>34</sup>

### 3.4 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky (dále jen VS ČR) byla zřízena zákonem dne 17. listopadu 1992, Zákonem České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky č. 555/1992 Sb., který nabyl platnost od 10. 12. 1992, s účinností od 01. 01. 1993.

Úvodní ustanovení tohoto zákona v § 1, odst. 1 stanovuje základní funkce VS ČR: *„Zřizuje se Vězeňská služba České republiky (dále jen "Vězeňská služba"), která zajišťuje výkon vazby, výkon zabezpečovací detence a výkon trestu odnětí svobody a v rozsahu stanoveném tímto zákonem ochranu pořádku a bezpečnosti při výkonu soudnictví a správě soudů a při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti (dále jen "ministerstvo").“*<sup>35</sup>

Tento zákon dále v § 1, odst. 2 říká, že VS ČR je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který řídí generální ředitel vězeňské služby, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti, a tomu je generální ředitel zodpovědný za činnost VS ČR.

Zákon dále v § 2, odst. 1, písmeno a) až n) určuje úkoly VS ČR.

*„Vězeňská služba:*

*a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,*

*b) spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,*

---

<sup>34</sup> JŮZL, M., *Penitenciaristika jako věda žalární*. 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Praha, 2017, s. 18

<sup>35</sup> Zákon č. 555/1992 Sb., tzv. Zákon o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění účinném od 24. 04. 2019,

*c) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, a to bezprostředně po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody,*

*d) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,*

*e) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,*

*f) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,*

*g) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,*

*h) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby, (...)<sup>36</sup>*

Zákon dále stanovuje v § 3, odst. 1, že všechny tyto úkoly ve VS ČR zajišťuje vězeňská stráž, justiční stráž, správní služba, Akademie Vězeňské služby a pověřené orgány Vězeňské služby.

Nadřízeným orgánem VS ČR je Ministerstvo spravedlnosti České republiky. Vězeňská služba jako součást trestní justice je povinna respektovat právní řád České republiky, Listinu základních práv a svobod a Doporučení Rady Evropy.

Dozor nad dodržováním právních předpisů při výkonu trestu odnětí svobody dle §78, odst. 1, zák. č. 169/1999 Sb. „*provádí krajské státní zastupitelství, v jehož obvodu se trest vykonává.*“

Zákon o výkonu trestu odnětí svobody č. 169/1999 Sb. dále v §78, odst. 2 a 3 stanovuje:

*„(2) Při výkonu dozoru je státní zástupce oprávněn:*

*a) v kteroukoliv dobu navštěvovat místa, kde se provádí výkon trestu,*

---

<sup>36</sup> Zákon č. 555/1992 Sb., tzv. Zákon o Vězeňské a justiční stráži České republiky, ve znění účinném od 24. 04. 2019,

*b) nahlížet do dokladů, podle nichž byli odsouzení zbaveni svobody, hovořit s odsouzenými bez přítomnosti jiných osob,*

*c) prověřovat, zda příkazy a rozhodnutí Vězeňské služby ve věznici týkající se výkonu trestu odpovídají zákonům a jiným právním předpisům,*

*d) žádat od zaměstnanců Vězeňské služby ve věznici potřebná vysvětlení, předložení spisů, dokladů, příkazů a rozhodnutí týkajících se výkonu trestu,*

*e) vydávat příkazy k zachování předpisů platných pro výkon trestu,*

*f) nařídit, aby osoba, která je ve výkonu trestu držena nezákonně, byla ihned propuštěna.*

*(3) Vězeňská služba je povinna příkazy státního zástupce podle odstavce 2 bez odkladu provést.“<sup>37</sup>*

### **3.4.1 Organizace VS ČR**

Vězněné osoby jsou v rámci VS ČR rozmístěny v celkem 35 vazebních věznicích a věznicích, kde se o ně stará okolo jedenácti tisíc zaměstnanců. Stav počtu zaměstnanců k 31. 12. 2018 byl 7081 příslušníků a 4250 občanských zaměstnanců. Celkově se jedná o 8245 mužů a 3086 žen zaměstnaných u VS ČR k 31. 12. 2018.<sup>38</sup>

Každá věznice má svého ředitele, centrální správu zajišťuje generální ředitelství, které spadá pod Ministerstvo spravedlnosti ČR.

VS ČR se skládá z jednotlivých organizačních jednotek, kterými jsou:

- generální ředitelství,
- vazební věznice,
- věznice,
- ústavy pro výkon zabezpečovací detence,

---

<sup>37</sup> Zákon č. 169/1999 Sb., tzv. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění účinném od 01. 10. 2017,

<sup>38</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, str. 27 [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistická-ročenka-2018.pdf>

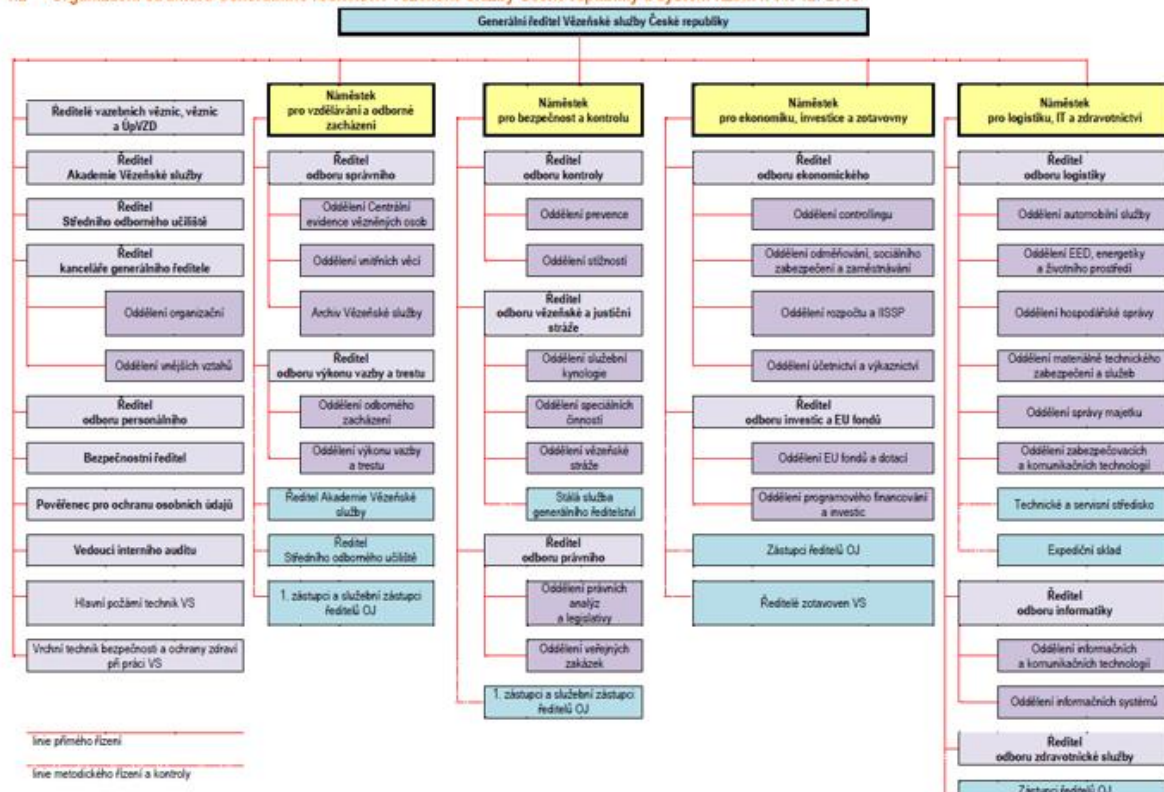
- Střední odborné učiliště,
- Akademie Vězeňské služby.

**Generální ředitelství** je řídicí jednotkou VS ČR, která vytváří metodické postupy, vydává Nařízení generálního ředitele, dohlíží na plnění a dodržování právních norem ČR a VS ČR, určuje personální politiku a podléhá kontrole dohlížejících orgánů, státních i nestátních.

V čele generálního ředitelství je generální ředitel VS ČR, od 1. 12. 2012 je jím genmjr. PhDr. Petr Dohnal. Generální ředitel jmenuje do funkcí jednotlivé náměstký odborů generálního ředitelství i ředitele jednotlivých vazebních věznic, věznic, ústavu zabezpečovací detence a Akademie Vězeňské služby.

Obrázek 1 Organizační struktura Generálního ředitelství VS ČR k 31. 12. 2018<sup>39</sup>

1.2 Organizační struktura Generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky a systém řízení k 31. 12. 2018



<sup>39</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, str. 17 [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistická-ročenka-2018.pdf>

**Vazební věznice** svou funkcí zabezpečují, aby institut trestního řízení vazby, kterým se zajišťuje osoba obviněného pro účely trestního řízení, byl prováděn v souladu s právními normami, a to se zákonem č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů, a vyhlášky č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby, ve znění pozdějších předpisů apod.

Zásady výkonu vazby definuje zák. č. 293/1993 v §2: „*Dokud není pravomocným odsuzujícím rozsudkem soudu vyslovena vina, nelze na toho, kdo byl vzat do vazby (dále jen "obviněný"), hledět, jako by byl vinen. Během výkonu vazby smí být obviněný podroben jen těm omezením, která jsou nutná ke splnění účelu vazby z hlediska jejího důvodu a k zachování stanoveného vnitřního pořádku a bezpečnosti. Ve výkonu vazby nesmí být ponižována lidská důstojnost obviněného a nesmí být podrobován fyzickému ani psychickému nátlaku.*“<sup>40</sup>

Důvody vazby jsou dané zákonem, a to zák. č. 141/1961, tzv. Zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), v § 67:

„*Obviněný smí být vzat do vazby jen tehdy, jestliže z jeho jednání nebo dalších konkrétních skutečností vyplývá důvodná obava,*

- a) *že uprchne nebo se bude skrývat, aby se tak trestnímu stíhání nebo trestu vyhnul, zejména nelze-li jeho totožnost hned zjistit, nemá-li stálé bydliště anebo hrozí-li mu vysoký trest,*
- b) *že bude působit na dosud nevyslechnuté svědky nebo spoluobviněné nebo jinak mařit objasňování skutečností závažných pro trestní stíhání, nebo*
- c) *že bude opakovat trestnou činnost, pro niž je stíhán, dokoná trestný čin, o který se pokusil, nebo vykoná trestný čin, který připravoval nebo kterým hrozil,*
- d) *a dosud zjištěné skutečnosti nasvědčují tomu, že skutek, pro který bylo zahájeno trestní stíhání, byl spáchán, má všechny znaky trestného činu, jsou zřejmé důvody k podezření, že tento trestný čin spáchal obviněný, a s ohledem na osobu obviněného, povahu a závažnost trestného činu, pro který je stíhán, nelze v době rozhodování účelu vazby dosáhnout jiným opatřením, zejména uložením některého z předběžných opatření.*“<sup>41</sup>

Vazba je následně vykonávána v celovém režimu, nebo ve vazbě se zmírněným režimem. Tento režim je popsán v zák. č. 293/1993, § 8, odst. 2: „*V oddělení výkonu vazby se zmírněným režimem je ubytovací prostor se sociálním a kulturním zařízením, ve kterém se*

<sup>40</sup> Zákon č. 293/1993 Sb., tzv. Zákon o výkonu vazby, ve znění účinném od 01. 10. 2017,

<sup>41</sup> Zákon č. 141/1961 Sb., tzv. Zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění účinném od 24. 04. 2019,

*obvinění v určeném čase mohou volně pohybovat a stýkat se s obviněnými, kteří jsou umístěni v tomto oddělení.“<sup>42</sup>*

Vězeňská služba ČR zřizuje celkem 10 vazebních věznic.

**Věznice** zabezpečují, aby trest odnětí svobody plnil svůj účel a byl vykonáván v souladu s právními předpisy, kterými jsou zák. č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů).

*Zákon č. 169/1999 Sb. v § 1, odst. 2 říká, že: „Účelem výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „trest“) je prostředky stanovenými tímto zákonem působit na odsouzené tak, aby snižovali nebezpečí recidivy svého kriminálního chování a vedli po propuštění soběstačný život v souladu se zákonem, chránit společnost před pachateli trestných činů a zabránit jim v dalším páčání trestné činnosti.“<sup>43</sup>*

*Zásady výkonu trestu odnětí svobody jsou stanoveny v § 2, odst. 1 a 2: „Trest může být vykonáván jen takovým způsobem, který respektuje důstojnost osobnosti odsouzeného a omezuje škodlivé účinky zbavení svobody; tím však nesmí být ohrožena potřeba ochrany společnosti. S odsouzenými ve výkonu trestu se musí jednat tak, aby bylo zachováno jejich zdraví, a pokud to doba výkonu trestu umožní, podporovaly se takové postoje a dovednosti, které odsouzeným pomohou k návratu do společnosti a umožní vést po propuštění soběstačný život v souladu se zákonem.“<sup>44</sup>*

Vězeňská služba ČR zřizuje celkem 25 věznic.

**Ústavy pro výkon zabezpečovací detence** jsou zřízeny při Vazební věznici Brno a Věznici Opava a zajišťují, aby výkon zabezpečovací detence probíhal v souladu s právními předpisy, tedy se zák. č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, aby zde probíhalo terapeutické a výchovné působení na osoby ve výkonu zabezpečovací detence, kteří jsou nazýváni „chovanci“.

Zabezpečovací detence je vykonávána v ústavech se zvláštní ostrahou a s léčebnými, psychologickými, vzdělávacími, pedagogickými, rehabilitačními a činnostními programy,

---

<sup>42</sup> Zákon č. 293/1993 Sb., tzv. Zákon o výkonu vazby, ve zněním účinném od 01. 10. 2017, [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-293>

<sup>43</sup> Zákon č. 169/1999 Sb., tzv. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody, ve zněním účinném od 01. 10. 2017,

<sup>44</sup> Tamtéž

které mají rehabilitační charakter vzhledem ke specifickému osobnostnímu profilu chovanců.<sup>45</sup>

### **Akademie Vězeňské služby**

Akademie Vězeňské služby zajišťuje nezbytnou kvalifikaci a odborné vzdělávání příslušníkům a zaměstnancům pro jejich plnění služebních a pracovních úkolů, případně z důvodu povinností rozvoj jejich odborné kvalifikace. Podílí se také na rozvoji vědecké a výzkumné činnosti, a to konkrétně v oblasti penologie a penitenciaristiky nebo historie vězeňství.

V Akademii VS ČR bylo k 31. 12. 2018 zaměstnáno v pracovním a služebním poměru dohromady 52 zaměstnanců, z toho 20 učitelů. Kromě uvedených 52 osob pracuje v Akademii VS dále také 23 zaměstnanců na dohody o pracovní činnosti v rozsahu pracovní doby do 20 hodin týdně (údržbáři, vrátní, uklízečka).<sup>46</sup>

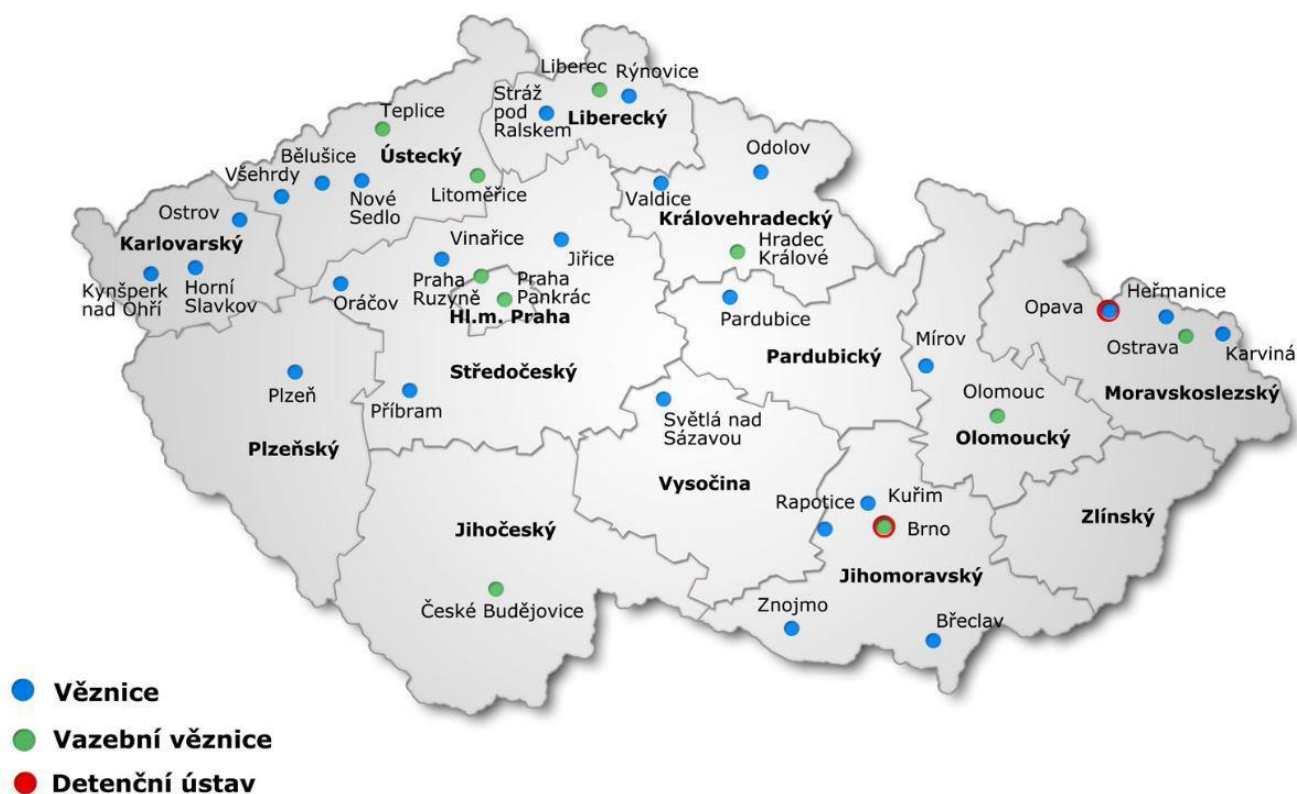
---

<sup>45</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, str. 16 [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistická-ročenka-2018.pdf>

<sup>46</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, str. 34 [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistická-ročenka-2018.pdf>



Obrázek 2 Mapa organizačních jednotek Vězeňské služby<sup>47</sup>



### 3.4.2 Typy věznic

Do 1. 10. 2017 existovaly čtyři základní typy věznic:

- dohled,
- dozor,
- ostraha,
- zvýšená ostraha.

Zařazení do konkrétního typu věznice bylo součástí rozsudku odsouzeného a bylo tedy v rozhodovací kompetenci soudu, ve kterém ze čtyř typů věznic odsouzený vykoná svůj trest odnětí svobody. Přerazování mezi jednotlivými typy věznic bylo opět v kompetenci soudů, tentokrát v jurisdikci toho soudu, do jehož spádové oblasti připadala věznice, ve které se odsouzený aktuálně nacházel. Po podané žádosti odsouzeného o přerazení do věznice

<sup>47</sup> Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, str. 19 [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistická-ročenka-2018.pdf>

s mírnějším typem režimu, nebo po žádosti ředitele věznice o přeřazení odsouzeného do věznice s přísnějším režimem následovalo soudní jednání, které o žádosti rozhodlo. Přeřazení bylo tedy nepružné a trvalo řádově v době týdnů až měsíců.

V důsledku změny, které zavedl zákon č. 58/2017 Sb., kterým se mění trestní zákoník a další související zákony a vyhláška č. 279/2017 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů, s účinností od 1. října 2017 se mění členění věznice podle způsobu vnějšího střežení, zajištění bezpečnosti a režimu výkonu trestu do dvou typů, a to na věznice:

- s ostrahou (označováno rovněž jako „O“)
- se zvýšenou ostrahou (označováno rovněž jako „ZO“)

Od 1. 10. 2017 existují tedy ve VS ČR pouze dva typy věznic – s ostrahou a zvýšenou ostrahou. Ostraha má následně systém tří oddělení diferencovaných podle stupně zabezpečení:

- oddělení s nízkým stupněm zabezpečení,
- oddělení se středním stupněm zabezpečení,
- oddělení s vysokým stupněm zabezpečení.

Vedle základních typů věznic se zřizují zvláštní věznice pro mladistvé a pro ženy. V rámci jedné věznice mohou být zřízena oddělení různých základních typů, pokud tím není ohrožen účel trestu.

Po nabytí účinnosti zák. č. 58/2017 Sb. (Zákon, kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony) už soud při rozhodování o druhu a výši trestu rozhodne pouze o zařazení do věznice s ostrahou nebo se zvýšenou ostrahou. Umístění do příslušného typu věznice s ostrahou je v kompetenci VS ČR.

Stupeň zabezpečení je u konkrétního odsouzeného určen na základě vyhodnocení míry vnějších a vnitřních rizik. Vnější riziko vyjadřuje míru nebezpečnosti odsouzeného pro společnost, zejména s ohledem na trestnou činnost, za kterou mu byl uložen trest, dále délku trestu a míru zavinění a je přihlíženo k tomu, zda již byl jmenovaný ve výkonu trestu odnětí svobody. Vnitřní riziko následně vyjadřuje míru rizika ohrožení bezpečnosti během samotného výkonu trestu odnětí svobody, a to s ohledem na individuální charakteristiku

odsouzeného, v níž se zohledňují zejména povaha jeho trestné činnosti, případná další nevykonaná ochranná opatření, průběh předchozích výkonů trestu odnětí svobody a hrozba útěku z aktuálního věznění.

Vyhodnocení míry vnějších a vnitřních rizik se provádí u odsouzeného v době pobytu v přijímacím oddíle prostřednictvím mechanismu pro umístění, jež je součástí Vězeňského informačního systému (VIS). Vyhodnocením vnějších rizik dojde k základnímu určení stupně. K tomuto základnímu určení stupně dále hodnotitelé v přijímacím oddíle vyhodnocují rizikovost odsouzeného z pohledu míry opětovného selhání, stupně a povahy narušení odsouzeného, dalších nevykonaných opatření, hrozby útěku, průběhu předchozích výkonů trestů odnětí svobody a trestních řízení za případnou specifickou trestnou činnost (s prvky sexuálního násilí, drogového základu a násilí obecně).

Toto hodnocení je podkladem pro doporučení odborné komise, jejímiž členy jsou:

- 1. zástupce ředitele věznice,
- vedoucí oddělení výkonu trestu nebo oddělení výkonu vazby a trestu,
- vedoucí oddělení správního,
- vedoucí oddělení vězeňské stráže,
- ředitelem věznice pověřený příslušník oddělení prevence a stížností,
- psycholog,
- speciální pedagog,
- sociální pracovník,
- vychovatel.

O umístění do oddělení s příslušným stupněm zabezpečení rozhoduje s konečnou platností ředitel věznice. Odsouzený má možnost podat si proti tomuto rozhodnutí stížnost, kterou přezkoumá místně příslušný soud.

V průběhu výkonu trestu odnětí svobody může dojít k negativním změnám u odsouzeného (např. nařízení nového trestu, pokus o útěk, napadení zaměstnance VS ČR atd.), ale i k pozitivním změnám (plnění programu zacházení, vzorné chování, snižování následku své trestné činnosti aj.). Stupeň zabezpečení může být ovlivněn i samotným průběhem výkonem trestu s ohledem na plnění programu zacházení, dodržování vězeňského

režimu a blížíciho se konce trestu. Toto vše může být podnětem pro návrh odborné komise řediteli věznice vedoucí ke zvýšení nebo snížení stupně zabezpečení.

O umístění do konkrétní věznice rozhoduje dispečer GŘ VS ČR, přičemž zohledňuje stupeň zabezpečení, aktuální naplněnost věznic a realizované druhy programu zacházení v konkrétní věznici. Podle toho je odsouzený s konečnou platností přemístěn k výkonu trestu odnětí svobody do věznice, v níž začne vykonávat svůj trest.<sup>48</sup>

### 3.4.3 Právní normy

Právní normy, které jsou nezbytné pro fungování výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody, mají obvinění a odsouzení k dispozici na oddílech věznice, případně ve vězeňské knihovně. Na nástupním oddíle věznice jsou prokazatelně seznamováni se svými právy a povinnostmi, které z těchto zákonných norem vyplývají.

Zákon č. 40/2009 Sb., tzv. **Trestní zákoník**, je základním předpisem trestního práva hmotného a nahradil předchozí normu, Trestní zákon, zák. č. 140/1961 Sb., který byl již zastaralý, a bylo nutné přijetí celé nové kodifikace trestných činů.

Trestní zákoník je členěn na obecnou a zvláštní část. Obecná část stanoví působnost trestního zákoníku a obsahuje ustanovení, která jsou společná všem či více trestným činům: vymezuje trestní odpovědnost i její zánik, okolnosti vylučující protiprávnost, ukládání trestů a ochranných opatření, zahlazení odsouzení a výklad používaných pojmů. Zvláštní část obsahuje katalog trestných činů, které jsou podle charakteru chráněného společenského zájmu rozděleny do 13 hlav. Trestní zákoník obsahuje celkem 421 paragrafů.<sup>49</sup>

Zákon č. 141/1961, tzv. Zákon o trestním řízení soudním (**trestní řád**) **Trestní řád**, je zákoník trestního práva procesního, který komplexně upravuje normy trestního řízení. Především vymezuje postup orgánů činných v trestním řízení při zjišťování trestných činů, jejich pachatelů a potrestání těchto pachatelů, stanoví práva a povinnosti všech osob, které

---

<sup>48</sup> Generální ředitelství VS ČR, Změna vnější diferenciacce[online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/o-nas/zmena-vnejsi-diferenciacce/obecny-postup/>

<sup>49</sup> Trestní zákoník. [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z [https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD\\_z%C3%A1kon%C3%ADk\\_\(%C4%8Cesko,\\_2009\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD_z%C3%A1kon%C3%ADk_(%C4%8Cesko,_2009))

do trestního řízení vstupují. Od doby vzniku prošel mnoha novelizacemi, přesto zůstává nadále v platnosti a nebyl nahrazen modernějším právním dokumentem.<sup>50</sup>

Vzhledem k tomu, že **vazba** v trestním řízení představuje velmi zásadní zásah do občanských práv obviněného, je nutné, aby tyto zásahy měly přesně stanovený svůj rozsah a byla vymezena jejich aplikace. Proto bylo nutné, aby podmínky vazby byly upraveny zákonem. Při tvorbě tohoto zákona byl uplatněn princip presumpce nevinny a realizací je skutečnost, že se na obviněného v průběhu vazby nahlíží jako na nevinného, dokud soud nestanoví jinak a není rozsudkem vyslovena vina. Tím je zdůrazněn požadavek na humánní výkon vazby a obviněný smí být v průběhu vazby podroben jen těm omezením, která jsou nutná ke splnění účelu vazby z hlediska jejich zákonných důvodů.

Zákon č. 293/1993 Sb., **o výkonu vazby**, ve znění pozdějších předpisů, upravuje od 1. 1. 1994 výkon vazby. Do té doby byly podmínky výkonu vazby upraveny pouze podzákonným předpisem. Tento zákon vychází z mezinárodních konvencí a dokumentů, které se různě vztahují k problematice výkonu vazby a možnostem jejího ukládání. Odkazuje se na Standardní minimální pravidla OSN pro zacházení s vězňými, dále na Rezoluci k vyšetřovací vazbě, která byla přijata na kongresu OSN v Havaně v roce 1990. Zákon o výkonu vazby v neposlední řadě také respektuje příslušné dokumenty Rady Evropy.

Vyhláška č. 109/1994 Sb., kterou se vydává **řád výkonu vazby**, ve znění pozdějších předpisů, upravuje stejně jako předchozí právní norma výkon vazby a výklad Zákona o výkonu vazby zpřesňuje a blíže specifikuje. Zákon a řád vazby upravuje podmínky výkonu vazby v průběhu trestního řízení, stanovuje práva a povinnosti osob ve vazbě, vymezuje postavení VS ČR při zajišťování výkonu vazby a upravuje dozor nad tímto výkonem.<sup>51</sup>

Zák. č. 169/1999 Sb., **o výkonu trestu odnětí svobody** a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů upravuje podmínky výkonu trestu odnětí svobody a završuje úsilí o transformaci vězeňství po roce 1989. Tento zákon se vztahuje i na výkon trestního opatření odnětí svobody, který je ukládán mladistvým pachatelům. Blíže je specifikován Zákonem č. 218/2003 Sb., o soudnictví ve věcech mládeže.

---

<sup>50</sup> Trestní řád. [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z [https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD\\_%C5%99%C3%A1d\\_\(%C4%8Ceskoslovensko,\\_1961\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD_%C5%99%C3%A1d_(%C4%8Ceskoslovensko,_1961))

<sup>51</sup> ČERNÍKOVÁ, V. a kol. *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 82

Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává **řád výkonu trestu odnětí svobody**, ve znění pozdějších předpisů, dále zpřesňuje a blíže specifikuje výkon trestu odnětí svobody. Výkon trestu odnětí svobody se vykonává ve věznicích, nebo ve zvláštních oddílech vazební věznice. Práva o povinnosti odsouzených, která jsou uvedena ve výše popsanych zákonných normách, jsou totožná pro oba druhy věznic – s ostrahou a se zvýšenou ostrahou.<sup>52</sup>

**Vnitřní řád věznice** vydává ředitel věznice se souhlasem generálního ředitele dle § 14 zák. č. 169/1999 Sb. Vnitřní řád obsahuje rozvrh chodu věznice, činnost odsouzených a jejich podíl na řešení otázek souvisejících se životem ve věznici. Odsouzený musí být při nástupu do věznice nebo při přerazení do jiné věznice s Vnitřním řádem věznice prokazatelně seznámen. Přílohou Vnitřního řádu je Časový rozvrh dne, který obsahuje popis jednotlivých činností v průběhu pracovních dnů, dnů pracovního klidu, odsouzených pracujících i pracovní nezařazených. Vnitřní řád včetně příloh je odsouzeným plně k dispozici na každém oddíle věznice, návštěvníkům je připraven k nahlédnutí v návštěvní místnosti nebo v čekárně pro návštěvy.<sup>53</sup>

### 3.4.4 Práva a povinnosti odsouzených

Práva všech občanů České republiky, odsouzené a obviněné nevyjímaje, se opírají o ústavní pořádek České republiky – Ústavu České republiky, Listinu základních práv a svobod a další zákony platné v České republice.

Listina základních práv a svobod uvádí v článku 7, že nikdo nesmí být mučen ani podroben krutému, nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestu. V ustanovení § 23 odst. 2 trestního zákona je stanoveno, že výkonem trestu odnětí svobody nesmí být ponižena lidská důstojnost. A proto v souladu s výše uvedeným zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, přiznává odsouzeným určitá práva - trest může být vykonáván jen takovým způsobem, který respektuje důstojnost odsouzeného a omezuje škodlivé účinky zbavení svobody, nesmí však být ohrožena ochrana společnosti.

Práva odsouzených můžeme rozdělit do tří skupin:

---

<sup>52</sup> ČERNÍKOVÁ, V. a kol. *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 93 - 95

<sup>53</sup> MATOULEK, J., SEJKOROVÁ, H.: *Právní rádce odsouzeného*. 1. vyd. Praha: Nakladatelství Leges, 2011, s. 44

- Právo na uspokojování základních sociálních potřeb a poskytování zdravotní péče. Tato skupina práv směřuje k vytváření podmínek pro duševní a fyzický rozvoj odsouzených. Jedná se o právo na ubytovací plochu 4 m<sup>2</sup> na jednu osobu, osmihodinovou dobu spánku, čas na osobní hygienu a úklid, hodinovou vycházku v rámci 24 hodin, poskytnutí zdravotní péče a stravování 3x denně. Má právo i na to, aby bylo přihlédnuto k náboženským a kulturním tradicím, které se týkají stravy. Odsouzený má nárok na lůžko, prostor pro uložení osobních věcí a na odívání, které odpovídá klimatickým podmínkám a dostatečně chrání zdraví odsouzeného.
- Právo na udržování sociálních vztahů. Právo na nákup potravin a věcí osobní potřeby, přijímání návštěv, příjem balíčku, příjem a odesílání korespondence, příjem finančních prostředků, právo na uspokojování kulturních potřeb, právo na duchovní službu a pohovory s odbornými zaměstnanci věznice, telefonní kontakt s osobami blízkými a ochranu svých práv. Co se týče návštěv, má odsouzený právo přijímat v čase určeném ředitelem věznice návštěvy blízkých osob na dobu celkem až tři hodiny během jednoho kalendářního měsíce a to v maximálním počtu 4 osob včetně nezletilých dětí. Všechny tato práva je možné zesílit, nebo naopak potlačit podle chování odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody – například může ředitel věznice v souvislosti s návštěvou povolit i opuštění věznice, pokud tím nebude ohrožen výkon trestu.
- Třetí skupinou jsou práva, která jsou naopak ve VTOS omezena, nebo nemohou být ve VTOS uplatněna. Omezena jsou práva na nedotknutelnost a soukromí, svobodu pohybu a pobytu, právo svobodné volby povolání a zachování listovního tajemství. Odsouzený má právo přijímat a na svůj náklad odesílat písemná sdělení a to bez omezení. Vězeňská služba má však právo korespondenci kontrolovat, seznámit se s jejím obsahem a v případě nutnosti i předat orgánu činným v trestním řízení. Určitý druh korespondence např. mezi odsouzeným a jeho advokátem však kontrole nepodléhá, resp. kontrola je nepřijatelná. A úplně zbaveni jsou odsouzení dalších práv: jedná se o právo na stávku, sdružování se ve spolcích, podnikání, právo svobodné volby lékaře a právo vykonávat volené a jiné veřejné funkce.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup> ČERNÍKOVÁ, V. a kol. *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. 1. vyd. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 98 - 99

## 3.5 Výkon trestu odnětí svobody (VTOS)

Výkon trestu odnětí svobody je vždy nezbytně naplňován dle platných zákonných norem, a to v prostorách k tomu určených, tedy ve vazebních věznicích a věznicích.

Zabezpečení výkonu trestu odnětí svobody je zajištěno ve věznicích všech typů nejenom příslušníky, kteří vykonávají dozor nad bezpečností všech osob VTOS, ale především odbornými zaměstnanci VTOS, kteří plní především socializační a resocializační práci s odsouzenými a dohlížejí na naplňování jejich práv a dodržování povinností.

### 3.5.1 Odborní zaměstnanci

Třebaže může navenek působit Vězeňská služba ČR dojemem, že v ní pracují pouze uniformovaní příslušníci, je naopak pravdou, že k naplňování práv obviněných a odsouzených dochází především prostřednictvím civilních zaměstnanců, obecně nazývaných **odborní zaměstnanci výkonu trestu**.

Nařízení generální ředitele č. 5 z roku 2016 blíže specifikuje, kdo je odborným zaměstnancem výkonu trestu odnětí svobody: speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník, vychovatel, vychovatel-terapeut a pedagog volného času.

**Speciální pedagog** „oddělení výkonu trestu je odborným zaměstnancem oddělení výkonu trestu. Jeho činnost je zaměřena zejména na oblast pedagogických aspektů výkonu trestu, a to z hlediska všech zúčastněných (odsouzených i zaměstnanců). Je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu.“<sup>55</sup>

„Speciální pedagog oddělení výkonu trestu garantuje u svěřených odsouzených odbornou úroveň realizace programu zacházení a vnitřní diferenciaci, odpovídá, ve spolupráci s ostatními odbornými zaměstnanci, za úroveň odborného zacházení s jednotlivými odsouzenými v návaznosti na jejich komplexní zprávy.“<sup>56</sup> Speciální pedagog je tedy garantem odborného zacházení s vězněnými osobami a jeho činnost by měla být

<sup>55</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §38

<sup>56</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §39, odst. 1



zaměřena na pedagogické působení na tyto osoby s následným snížením pravděpodobnosti páchaní další trestní činnosti a tím snižování recidivy u těchto osob. Za tímto účelem je nutné jeho pedagogické vzdělání v magisterském studijním oboru, nejlépe v oboru speciální pedagogiky. Speciální pedagog metodicky vede a usměrňuje práci vychovatelů, spolupracuje s pedagogem volného času, aktivně monitoruje mimopracovní aktivitu odsouzených. Dále také provádí:

- pedagogickou diagnostiku
- přehled a plány aktivit programu zacházení
- přípravu mladistvých na budoucí povolání, a to v součinnosti s rodinou mladistvého a se sociálním pracovníkem
- je součástí zařazovací komise a odborné komise věznice, která vybírá odsouzené na pracoviště, povoluje opuštění věznice a přerušování výkonu trestu
- zabezpečuje všeobecné vzdělávání odsouzených
- provádí pedagogické pohovory na přání odsouzených, zaměstnanců nebo dle svých poznatků
- realizuje kázeňskou pravomoc a mnohé další<sup>57</sup>

**Psycholog** „oddělení výkonu trestu je odborným zaměstnancem oddělení výkonu trestu. Jeho činnost je zaměřena zejména na oblast psychologických aspektů výkonu trestu, a to z hlediska všech zúčastněných (odsouzených i zaměstnanců). Je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu.“<sup>58</sup>

Pro výkon této činnosti je nezbytné vysokoškolské vzdělání v oboru psychologie. Psycholog oddělení výkonu trestu poskytuje odsouzeným odborné psychologické služby, při kterých je povinen dodržovat etické principy. Dále je součástí odborné a zařazovací komise a v případě vyžádání poskytuje psychologické poradenství i zaměstnancům VS ČR. Psycholog provádí terapeutická sezení s odsouzenými, řeší rasistické, psychosociální a homosexuální problémy, suicidální inklinaci a sklony k sebepoškozování. Na doporučení psychologa jsou někteří odsouzení značeni jako možní pachatelé nebo oběti násilí a podobně. Psycholog také rozebírá s odsouzenými jejich trestnou činnost, a to z pohledu

---

<sup>57</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §39, odst. 2, písmeno a) – 1)

<sup>58</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §41

psychologického, a tím napomáhá k přijetí viny ze strany odsouzených a k přijetí a smíření se s trestem.

Psycholog oddělení výkonu trestu tedy především:

- diagnostikuje svěřené odsouzené
- zpracovává psychologickou část komplexní zprávy
- provádí s odsouzenými psychologické pohovory
- provádí krizovou intervenci a zodpovídá za chod krizového oddělení a umístování odsouzených do krizového oddělení
- je součástí zařazovací komise a odborné komise věznice, která vybírá odsouzené na pracoviště, povoluje opuštění věznice a přerušování výkonu trestu

59

**Sociální pracovník** „*oddělení výkonu trestu je odborný zaměstnanec oddělení výkonu trestu, který zajišťuje samostatnou sociální práci, zahrnující pomoc a podporu odsouzeným v rozsahu stanoveném zákonem upravujícím poskytování sociálních služeb. Je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu.*“<sup>60</sup>

Sociální pracovník zaměřuje svou činnost s odsouzenými na jejich plynulý přechod do občanského života po výkonu trestu odnětí svobody, přičemž dbá zásad profesní etiky a dodržení standardů kvality poskytovaných sociálních služeb. Cílem práce sociálního pracovníka je odsouzený, který opouští brány věznice s platným občanským průkazem, penězi na cestu do cílového města a v případě, že nemá funkční sociální zázemí, i s adresami ubytoven a zařízení, kde mu bude poskytnuto ubytování v prvních dnech návratu do občanského života. Sociální pracovník úzce spolupracuje se sociálními kurátory v místě trvalého pobytu odsouzených, na které zprostředkovává kontakt a pomáhá navázat jejich vzájemnou spolupráci před koncem trestu a i po něm.

Sociální pracovník oddělení výkonu trestu tedy především:

- poskytuje sociálně-právní poradenství
- uplatňuje činnosti, které mají charakter sociální terapie a sociální rehabilitace
- garantuje kontinuální spolupráci se sociálními kurátory, kurátory pro mládež a pobočkami úřadu práce

<sup>59</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §42, odst. 1, písmeno a) – 1)

<sup>60</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §45

- je součástí zařazovací komise a odborné komise věznice, která vybírá odsouzené na pracoviště, povoluje opuštění věznice a přerušování výkonu trestu
- navazuje potřebné kontakty blízkými osobami svěřených odsouzených, podílí se na řešení sociálních problémů
- pomáhá odsouzeným v případě potřeby s vyřízením nových osobních dokladů
- nadále se vzdělává ve svém oboru <sup>61</sup>

**Vychovatel** „*oddělení výkonu trestu je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence v rámci výkonu trestu a je metodicky usměrňován speciálním pedagogem oddělení výkonu trestu.*“ <sup>62</sup>

Vychovatel je v nejužším kontaktu s odsouzenými, naplňuje jejich práva dle platných norem a zákonů, vytváří a usměrňuje klima mezi odsouzenými. Vychovatel by měl mít vysokoškolské vzdělání, ale je možné, vzhledem k nedostatku zaměstnanců, aby tuto pracovní pozici vykonával i pracovník s úplným středoškolským vzděláním a s doplňkovým pedagogickým kurzem.

Vychovatel oddělení výkonu trestu tedy především:

- osobně zná svěřené odsouzené a usměrňuje je. Zná jejich sociální vztahy, ale i sociální vztahy celé skupiny jemu svěřené a také skupinovou atmosféru
- poučuje odsouzené o právech a povinnostech dle zákona a vyhlášky, seznamuje je s vnitřním řádem věznice
- vede osobní karty odsouzených a další dokumentaci
- dbá na kázeň odsouzených, na pořádek a úklid pokojů a celé ubytovny
- má kázeňskou pravomoc nad odsouzenými
- kontroluje příchozí a odchozí korespondenci odsouzených, vydává balíkové zásilky, realizuje nákupy odsouzených, vyřizuje nebo zprostředkovává vyřízení žádostí, stížností odsouzených a ostatních zaměstnanců věznice

<sup>61</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §46, odst. 2, písmeno a) – t), odst. 3

<sup>62</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §47

- je součástí zařazovací komise a odborné komise věznice, která vybírá odsouzené na pracoviště, povoluje opuštění věznice a přerušování výkonu trestu<sup>63</sup>

**Vychovatel terapeut** „oddělení výkonu trestu je odborný zaměstnanec oddělení výkonu trestu, který realizuje individuální a skupinové terapie v rámci terapeutických programů a ve specializovaných odděleních. Je přímo podřízen zástupci vedoucího oddělení výkonu trestu.“<sup>64</sup>

Vychovatel-terapeut je povinen dodržovat etické principy související s jeho profesí, je usměrňován a metodicky veden psychologem a podílí se na zpracování a vedení jednotlivých speciálně výchovných aktivit. Za speciálně výchovné aktivity jsou považovány takové, které podporují postoje a dovednosti odsouzeného, které mu pomohou k návratu do společnosti a umožní vést po propuštění řádný občanský život.

Pro činnost vychovatele-terapeuta je potřeba vysokoškolské vzdělání a minimálně 200 hodin praxe psychosociálního výcviku.

Vychovatel-terapeut oddělení výkonu trestu tedy především:

- poskytuje poradenství odsouzeným zaměřené na problematiku návratu do občanského života
- vede výcvikové, terapeutické a psychoterapeutické skupinové aktivity
- poskytuje krizovou intervenci
- volí adekvátní obsah, formy, metody a přístupy ke specifickým kategoriím odsouzených<sup>65</sup>

**Pedagog volného času** „oddělení výkonu trestu je členem týmu, jehož základním úkolem je komplexní výchovná, vzdělávací, diagnostická a preventivní činnost zaměřená na celkový rozvoj osobnosti a na socializaci, resocializaci a reedukaci včetně cílených opatření k optimalizaci vzdělávacího procesu odsouzených a realizaci protidrogové prevence

<sup>63</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §48, odst. 1, písmeno a) – p)

<sup>64</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §49

<sup>65</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §50

*v rámci věznice. Pedagog volného času oddělení výkonu trestu je přímo podřízen vedoucímu oddělení výkonu trestu a je řízen speciálním pedagogem.*“<sup>66</sup>

Pedagog volného času je osvobozen od většiny administrativní činnosti, ale naopak většinu své pracovní doby tráví s odsouzenými různou pracovní činností, kulturním vyžitím nebo sebeobslužnými činnostmi. Jeho úkolem je realizace různých sportovních turnajů, aktivit, soutěží, ale i pracovních činnosti (úklid prostor věznice a jejího okolí, sekání trávy atd.). Pedagog volného času by měl mít vysokoškolské vzdělání pedagogického směru, ale většinou je toto nahrazeno úplným středoškolským vzděláním pedagogického směru.

Pedagog volné času oddělení výkonu trestu tedy především:

- organizuje a realizuje ve spolupráci s ostatními zaměstnanci hromadné akce volnočasového charakteru
- sleduje kvalitu účasti a míru zapojení odsouzených do těchto činností a informuje ostatní odborné zaměstnance, kteří toto následně zapojí do vyhodnocení plnění cílů programu zacházení
- vede minimálně tři speciálně výchovné aktivity programů zacházení, rozložené dle potřeby do celého týdne včetně dnů pracovního volna a klidu<sup>67</sup>

Všichni odbornými zaměstnanci výkonu trestu odnětí svobody pak bez rozdílu svých pracovních pozic musí dodržovat zákonné normy, etická pravidla pro zacházení s odsouzenými a především splňovat jistou míru empatie, která je v tomto prostředí nezbytná pro předcházení konfliktních situací.

### **3.5.2 Nástup VTOS**

Nástupu výkonu trestu odnětí svobody předchází rozsudek nebo jiné rozhodnutí o vině, který musí nabýt právní moc. V případě, že se odsouzený proti tomuto rozsudku odvolá, má toto odvolání odkladný účinek na dobu nástupu VTOS. Proti rozhodnutí odvolacího soudu nelze podat odvolání ani stížnost, pouze dovolání, které nemá odkladný účinek na VTOS.

---

<sup>66</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §51

<sup>67</sup> NGR č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence. §52, odst. 1, 2, písmeno a) – f)

V případě, že se obviněný nachází ve vazbě, dojde následně k převedení jmenovaného do VTOS a následné přemístění z vazební věznice do věznice. Pokud se jmenovaný dostavoval k jednání soudu z občanského života, bude mu v nejbližší době doručen prostřednictvím datové schránky nebo pošty sdělení o nástupu VTOS, ve kterém je stanovena doma, do které se má jmenovaný dostavit do určené vazební věznice.

Průběh výkonu trestu odnětí svobody (VTOS) má několik základních fází, které si následně specifikujeme. Průběh VTOS nemusí být u každého odsouzeného totožný, přesto zde vždy najdeme fázi počátku VTOS, průběhu a konce VTOS. Specificky pak může být odsouzený převeden z VTOS do vazby a zpět, případně může být z VTOS propuštěn s použitím různých opravných prostředků, ze zdravotních důvodů atd. a znovu do VTOS přijat.

Nastoupení do výkonu trestu odnětí svobody může být převedením obviněného z výkonu vazby, tím se z něj stane odsouzený a je přemístěn z vazební části věznice do nástupního oddílu věznice pro výkon trestu odnětí svobody. Pokud nebyl obviněný vazebně vyšetřován, je vyzván písemnou formou k nastoupení výkonu trestu odnětí svobody. Pokud ho uposlechne a v daném termínu se do příslušné vazební věznice dostaví, je toto následně považováno jako kladná skutečnost při následném hodnocení průběhu VTOS. Pokud se jmenovaný do příslušné věznice nedostaví, nebo nepřijde v daném termínu, bývá do VTOS dodán Policií České republiky, což je naopak vedeno jako přitěžující okolnost. V případě, že se jmenovaný už ve VTOS nachází a je mu uložen další nepodmíněný výkon trestu odnětí svobody, je toto oznámení zasláno soudem příslušné věznici, která o tomto odsouzeného prokazatelně informuje a seznámí ho s novým termínem konce VTOS a novým termínem pro jednání o podmíněném propuštění.

Postup přijímání odsouzeného do věznice se řídí vnitřními předpisy VS ČR a zákonnými normami ČR. Je určena nástupní věznice, většinou v místě trvalého bydliště jmenovaného, do které se musí odsouzený dostavit a přinést si doklad totožnosti, průkaz pojištěnce zdravotní pojišťovny, aktuální zprávy o svém zdravotním stavu, soudní dokumenty (rozsudky) a věci osobní potřeby (věci potřebné pro vedení korespondence, hygienické pomůcky, oblečení, spodní prádlo atd.). Naopak odsouzený si s sebou nebere léky, které užívá, protože by mu vzhledem k jejich neověřenému obsahu nebyly předány. Od doby nástupu VTOS jsou léky pro odsouzené zajišťovány zdravotním střediskem ve věznici.

Po příchodu do věznice je odsouzenému provedena osobní prohlídka za dodržení zákonem daných podmínek (vykonána osobou stejného pohlaví, v místnosti tomu určené a bez ponižujícího jednání), dále jsou provedena nezbytná hygienická a protiepidemiologická opatření a odsouzený musí být prokazatelně seznámen se svými povinnostmi a právy, a to s odkazem na Zákon o výkonu trestu č. 169/1999 Sb., Řád výkonu trestu č. 345/1999 Sb. a Vnitřní řád věznice, ve které se odsouzený nachází.

Řád výkonu trestu č. 345/1999 Sb. v §4 blíže specifikuje, které věci osobní potřeby si smí odsouzený ponechat u sebe: *„Odsouzený si může u sebe ponechat písemnosti související s trestním řízením, které bylo nebo je proti němu vedeno, a další úřední písemnosti; v množství přiměřeném možnostem jejich uložení v poskytnuté skříňce fotografie, dopisy, právní předpisy, vlastní knihy, časopisy a noviny. Odsouzený může mít u sebe též kapesní nebo náramkové hodinky, které neobsahují komunikační nebo záznamové zařízení, psací potřeby, věci potřebné k vedení běžné korespondence, snubní prsten, ruční mlýnek na kávu, elektrický holicí strojek, hrneček na nápoje a základní hygienické potřeby.“*<sup>68</sup>

A v odstavci č. 3 je dále uvedeno: *„Vlastní přenosný radiopřijímač napájený z vlastního zdroje, pro který je v přijímači prostor a je jeho součástí, se odsouzenému umožní používat po provedení kontroly technických parametrů ke zjištění, zda nebylo instalováno nežádoucí zařízení.“*<sup>69</sup>

### 3.5.3 Průběh VTOS

Odsouzený je po těchto vstupních procedurách ubytován v přijímacím oddílu, kde je dále zkoumán jeho zdravotní stav, zda je zdravotně schopen výkonu trestu odnětí svobody a z psychologického hlediska i to, zda nehrozí jeho sebepoškození nebo snahy o sebevraždu.

**Vnější diferenciaci** je řešena částečně soudem a částečně VS ČR, a tento způsob je platný od 01. 10. 2017, kdy došlo ve VS ČR k organizačním změnám ve struktuře věznic. Odsouzený je rozhodnutím soudu zařazen do věznice s ostrahou, nebo se zvýšenou ostrahou. Věznice s ostrahou má pak tři stupně – s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení – o zařazení odsouzeného do konkrétního stupně věznice pak rozhoduje VS ČR zastoupená ředitelem věznice, který rozhodne na základě doporučení odborné komise věznice. Po ukončení všech zdravotních testů prohlídek, pohovorů a po stavení vnější diferenciaci jsou

<sup>68</sup> Vyhláška č. 345/1999 Sb., Řád výkonu trestu, ve znění účinném do 01. 10. 2017, §4, odst. 2, §14.

<sup>69</sup> Tamtéž

výsledky zaslány na Generální ředitelství VS ČR, které prostřednictvím dispečera určí kmenovou věznici odsouzenému a rozhodne o jeho přemístění.

**Kmenová věznice** se v průběhu VTOS může odsouzenému změnit, pokud o to sám požádá (což může 1x za 3 měsíce), nebo pokud je přemístěn za účelem vzdělávání nebo absolvování resocializačních kurzů, které probíhají jen v určité věznici (specializovaný oddíl pro osoby s poruchou osobnosti způsobenou užíváním návykových látek, specializovaný oddíl pro matky s dětmi, pro osoby trvale pracovní nezařaditelné atd.).

Po příjezdu do kmenové věznice je odsouzený umístěn v **nástupním oddíle**, kde se seznamuje s podmínkami VTOS v příslušné věznici, režimem a Vnitřním řádem věznice a kam za ním přicházejí odborní zaměstnanci věznice – psycholog, speciální pedagog, sociální pracovník a vychovatel – aby s ním prostřednictvím provedených pohovorů vytvořili jeho profil v programu **SARPO**. O tomto nástroji resocializace se blíže rozevíšeme v kapitole Socializace a resocializace. Na základě výsledků rizik v nástroji SARPO je jmenovanému stanoven **program zacházení**, o kterém se také blíže rozevíšeme v kapitole Socializace a resocializace.

Z nástupního oddílu je odsouzený přemístěn na oddíl pro výkon trestu odnětí svobody. Zde je několik možností, jakého typu tento oddíl bude. Nejčastěji se jedná o standardní oddíl pro muže (ženy). Pokud má odsouzený závislost na návykových látkách, alkoholu nebo gamblingu, je možné jeho umístění do Specializovaného oddílu, který ale předpokládá aktivní zapojení odsouzeného do procesu resocializace a je nutná motivace odsouzeného pro změnu svého chování a jednání. Do zvláštních oddílů jsou pak umísťovány matky s dětmi, mladiství odsouzení, odsouzení trvale pracovní nezařaditelní, případně odsouzení značení jako „možné objekty násilí – MON“, kteří jsou často ubytováni odděleně od ostatních odsouzených, aby se snížila pravděpodobnost fyzického napadení ze strany ostatních odsouzených (z důvodu specifické trestné činnosti nebo snížené možnost adaptovat se na vězeňské prostředí). V některých věznicích jsou vytvářeny oddíly pracujících odsouzených, aby se snížila možnost kontaktu těchto osob s pracovní nezařazenými odsouzenými a tím i pronášení nepovolených předmětů z venkovních pracovišť do prostoru věznice, čemuž se přes veškerou snahu personálu VS ČR nedá úplně zabránit.

Průběh VTOS pak záleží na chování a osobnostních charakteristikách odsouzených. Osoby velmi narušené kriminálním prostředím není možné pracovní zařadit na pracoviště mimo věznici, aby nedošlo k ohrožení civilních osob. Naopak osoby prvotrestané, které



nastoupily do VTOS z občanského života a u nichž to zdravotní stav dovolí, jsou pracovně zařazovány v co nejkratší době, aby nedošlo ke ztrátě pracovních návyků. Pak je možné sledovat odsouzeného, který byl při příchodu do VTOS zařazen do věznice s ostrahou s vysokým stupněm zabezpečení a plněním povinností byl postupně ředitelem věznice přeřazen do věznice s ostrahou se středním stupněm zabezpečení, kde jej již možné pracovní zařazení mimo věznici. V rámci odměn pak může dosáhnout až na nejvyšší formu odměny, kterou je přerušování výkonu trestu na dobu až 20 dní v kalendářním roce a dostat se na několik dní do místa svého bydliště. Naopak odsouzený, který byl zařazen do věznice s ostrahou s nízkým stupněm zabezpečení, ale neplní své povinnosti a jedná proti zákonným normám, může být rozhodnutím ředitele věznice přeřazen postupně až do věznice s ostrahou s vysokým stupněm zabezpečení. Tím je nemožné ho pracovně zařadit na pracoviště mimo věznici a nelze mu udělit odměnu přerušování výkonu trestu odnětí svobody. Třebaže vstupní pozice obou odsouzených byla rozdílná, je možné plněním povinností a kladným hodnocením od odborných zaměstnanců i příslušníků VS ČR získat odměny a zmírnění VTOS.

Zvláštním typem jsou **oddíly výstupní**, jejichž činnost je blíže specifikovaná v Zákoně o výkonu trestu: *„Ve věznicích lze zřídit výstupní oddíl, do nichž se přiměřenou dobu před očekávaným skončením výkonu trestu zpravidla zařazují odsouzení, kterým byl uložen trest na dobu delší než 3 roky, a odsouzení, jimž je třeba pomáhat při vytváření příznivých podmínek pro soběstačný život v souladu se zákonem.“*<sup>70</sup> A ve Vyhlášce č. 345/1999 Sb. pak: *„Do výstupního oddílu zařazuje odsouzené zpravidla šest měsíců před očekávaným skončením výkonu trestu ředitel věznice na návrh odborných zaměstnanců.“*<sup>71</sup> Pokud má odsouzený trest delší než tři roky a termín jeho propuštění z VTOS je dříve než za šest měsíců, může být do tohoto oddílu zařazen. Zde je pak kladen důraz na vytváření pracovních návyků, posilování sebeobslužných činností, navázání kontaktu se sociálním kurátorem a úřadem práce v místě, kam se bude po VTOS vracet. Ubytování v těchto oddílech je internátního typu, tedy s dřevěným nábytkem a většinou jsou tyto ložnice vybaveny televizorem, rychlovarnou konvicí, vysavačem, žehličkou a jsou v nich určeny prostory k samostatné přípravě jídel a kulturnímu stolování. Je zřejmé, že o umístění do výstupního oddílu je mezi odsouzenými enormní zájem a kapacita nebývá dostatečná vzhledem k počtu zájemců.

---

<sup>70</sup> Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu, ve znění účinném do 01. 10. 2017, §74, odst. 1,

<sup>71</sup> Vyhláška č. 345/1999 Sb., Řád výkonu trestu, ve znění účinném do 01. 10. 2017, § 12, §14

### 3.5.4 Propuštění z VTOS

Odměny a jejich realizace jsou zásadní pro institut **podmíněného propuštění z VTOS**, o které usiluje valná část odsouzených. Jedná se o dobu, která je stanovena dle specifík trestné činnosti, po které může odsouzený požádat soud v místě věznice o podmíněné propuštění. Tato doba je zlomkem celkové doby VTOS – 1/3, 1/2 nebo 2/3 výkonu trestu odnětí svobody. Odsouzený žádá příslušný soud písemnou formou, kde zdůvodní svou žádost a připojí případné přísliby rodiny o zajištění bydlení, zaměstnavatele o příslibu zaměstnání a dodá případné další dokumenty relevantní pro rozhodnutí soudu o podmíněném propuštění (rodné listy nezaopatřených a vyživovaných dětí, zdravotní dokumentace rodinných příslušníků, o které se hodlá starat atd.). Soud si vyžádá aktuální hodnocení na jmenovaného odsouzeného od příslušné věznice a nařídí jednání, ve kterém rozhodne o zamítnutí žádosti, nebo žádost odsouzeného o podmíněné propuštění z VTOS schválí a stanoví odsouzenému přiměřenou dobu dohledu Probační a mediační služby ČR (až 7 let) nebo i další zákonná omezení (zákaz pobytu, povinnost podrobit se testu na alkohol a návykové látky, povinnost nastoupit do zaměstnání apod.) Možnost podmíněného propuštění je silnou motivací pro odsouzené, aby se ve VTOS chovali dle zákonných norem, plnili program zacházení a byli pracovně zařazeni. Pokud se však jedná o vícetrestané odsouzené, kteří jsou ve VTOS opakovaně a institut podmíněného propuštění již v minulosti využili, tuto motivaci již nemají, protože jsou si své pozice u tohoto soudního jednání vědomi. VS ČR pak má skutečně málo možností, jak chování takového odsouzeného držet v zákonných mezích.

Odsouzení, kteří nebyli podmíněně propuštěni, nebo se o toto ani nepokoušeli, pak vykonávají svůj trest odnětí svobody do stanoveného konce VTOS. V termínu konce VTOS tedy následuje **propuštění z VTOS**, které má opět svá daná pravidla. Sociální pracovník VS ČR dbá na to, aby odsouzený opouštěl VTOS s platnými doklady totožnosti, protože pouze tak se může registrovat na úřadu práce, ubytovat se na ubytovně a začít pracovat. Absence dokladů totožnosti je silně rizikovým jevem a častým důvodem recidivy osob. Před propuštěním je odsouzenému provedena lékařská prohlídka, odsouzený odevzdá do skladu ústavní oděv, předá se jmenovanému doklad totožnosti, zápočtový list, potvrzení o době strávené ve VTOS a finanční obnos, který měl jmenovaný na osobním kontě vedeném věznicí.

Propuštění z VTOS je také možné přeměnou výkonu trestu odnětí svobody na trest **domácího vězení**, o kterém rozhoduje soud a odsouzený je pak v průběhu domácího vězení kontrolován Probační a mediační službou ČR.

Další možností opuštění VTOS je **rozhodnutí soudu o propuštění**, které může být jako opravný prostředek dovolání. VS ČR je pak povinna propustit jmenovaného okamžitě, bez zbytečné prodlevy.

### 3.5.5 Resocializační nástroje

#### 3.5.5.1 SARPO

*„SARPO (Sdružená analýza rizik a potřeb odsouzených) je jednotný, objektivní, strukturovaný, cílený nástroj hodnocení odsouzených s validizovaným výpočtem statického a dynamického rizika a se zaměřením na identifikaci specifické trestné činnosti (násilí, sex, drogy). Detekuje riziko újmy (obětí) a rizikové kriminogenní faktory (predátory recidivy) a obsahuje zhodnocení responsivity odsouzeného (motivace, sebereflexe, schopnost učení). Účelem hodnocení rizik je především predikovat pravděpodobnost opakování trestné činnosti odsouzenými a tomuto uzpůsobit další zacházení.“<sup>72</sup>*

Jedná se o nástroj, který má zhodnotit míru rizika recidivy u odsouzených a navrhnout možné postupy odborného zacházení s nimi ke snížení těchto rizik. Jedná se tedy o nástroj resocializace osob se VTOS. SARPO bylo do penitenciární praxe zavedeno 1. 11. 2012.

SARPO je založeno na pohovorech s odbornými zaměstnanci, kteří objektivně hodnotí vždy oblast své působnosti u odsouzeného, tuto v programu SARPO zpracují a po postupné zpracování všech odborných zaměstnanců je vytvořena komplexní zpráva o odsouzeném s vyčíslenými riziky v oblasti bydlení, zaměstnání, financí, závislostí atd. V rámci pobytu na nástupním oddělení kmenové věznice provádí tyto pohovory vychovatel, speciální pedagog, sociální pracovník a psycholog. Dále je automaticky z rejstříku trestů uveden soupis minulých i aktuálních odsouzení jmenovaného, druhy a délky uložených trestů, případně osvědčení se v uložených alternativních trestech.

*„Z výstupů hodnocení rizikových faktorů a doporučení v komplexní zprávě vychází zpracování individuálních programů zacházení. Programy zacházení se s ohledem na délku*

---

<sup>72</sup> Manuál SARPO. Pro potřeby zaměstnanců VS ČR. Platné k 1. 1. 2015. s. 5.

*trestu odsouzeného, jeho motivaci a postoj k trestné činnosti zaměřují zejména na rizikové faktory vyskytující se v závažné míře a další skutečnosti týkající se osoby odsouzeného, jeho životního stylu a celkového kontextu páchaní trestné činnosti tak, aby odsouzení snižovali nebezpečí recidivy svého kriminálního chování a vedli po propuštění soběstačný život v souladu se zákonem.“<sup>73</sup>*

### **3.5.5.2 Program zacházení**

*„Program zacházení s odsouzeným jedincem tvoří jádro penitenciární pedagogiky.“<sup>74</sup>*

Jedná se o resocializační program v praxi. Program zacházení byl jako pojem ustanoven v roce 2000, kdy se penitenciární odborníci shodli na tom, že pojem resocializace v penitenciární praxi nemá stejný průběh ani výsledky, jak by resocializace měla mít u běžné populace. Je tak možné tvrdit, že ne každý vězeň, který opustí VTOS, je dostatečně resocializován, o čemž svědčí i míra recidivy. Přesto zde můžeme najít vzájemnou kauzalitu mezi resocializací a programem zacházení, kdy výsledkem programu zacházení by měla být resocializace. Program zacházení je tedy základem jejich cílené resocializace.<sup>75</sup>

Program zacházení je odsouzenému stanovován na základě výsledku rizik definovaných nástrojem SARPO speciálním pedagogem, který je metodicky odpovědný za obsah programu zacházení, jeho vhodnost pro odsouzeného a možnosti jeho naplňování a další případnou aktualizaci.

Program zacházení obsahuje **cíle**, které by měl odsouzený z dlouhodobého pohledu své resocializace plnit. Tyto jsou formulovány jasně, přesně a výstižně. Obsahují slovesa, která opisují činnosti, jejichž plnění lze následně kontrolovat a hodnotit. Cíle by měly obsáhnout chování odsouzeného, vyrovnání se s následky trestné činnosti, popsat sociální zázemí odsouzeného a směřovat odsouzeného ke vzdělávání a rozvíjení pracovních návyků.

Pro plnění těchto cílů je nezbytné stanovení pěti oblastí, které k naplňování těchto cílů povedou.

#### **- Pracovní aktivity**

---

<sup>73</sup> SARPO. Charakteristiky odsouzených v českých věznicích. [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/02/SARPO.pdf>

<sup>74</sup> JÚZL, M., *Penitenciaristika jako věda žalávní*. 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Praha, 2017, s. 363

<sup>75</sup> Tamtéž

- **Vzdělávací aktivity**
- **Speciálně výchovné aktivity**
- **Zájmové aktivity**
- **Oblast utváření vnějších vztahů <sup>76</sup>**

Program zacházení se dělí na několik typů podle vhodnosti pro konkrétní odsouzené:

- Program standardního zacházení
- Program speciálního zacházení
- Program výstupního zacházení
- Program minimálního zacházení

Plnění programu (dále PZ) zacházení je následně vyhodnocováno, a to v pravidelném intervalu, který je přesně dán již při vytváření programu zacházení. Ve věznici pro mladistvé je PZ vyhodnocován zpravidla 1x měsíčně, ve věznici s ostrahou 1x za 3 měsíce, ve výstupním oddílu 1x za 2 měsíce. Vyhodnocení provádí kmenový vychovatel ve spolupráci s dalšími odbornými zaměstnanci věznice a případně i příslušníky VS ČR, pokud je odsouzený problémový ve svém chování a je nezbytné, aby se i toto projevilo v celkovém hodnocení plnění programu zacházení. Plnění PZ je vyhodnoceno v jednotném záznamovém listu odsouzeného, který je uložen v jeho osobní kartě, a dále je v elektronické podobě vloženo do Vězeňského informačního systému (VIS).

Plnění či neplnění programu zacházení je důvodem pro přeřazení odsouzeného v rámci vnitřní diferenciaci do první až třetí diferenciací skupiny. Dlouhodobé plnění či neplnění je pak i důvodem pro změnu vnější diferenciaci, tedy přesun odsouzeného mezi jednotlivými stupni věznice s ostrahou. Hodnocení plnění PZ je také zásadní pro rozhodování soudu o žádosti odsouzeného o podmíněné propuštění. Jedná se tedy o stěžejní dokument, který směřuje vývoj VTOS odsouzeného k celkové resocializaci a návratu zpět do občanské společnosti.

---

<sup>76</sup> JŮZL, M., *Penitenciaristika jako věda žalární*. 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Praha, 2017, s. 372 - 376

### 3.5.5.3 Zaměstnávání odsouzených

Pracovní zařazení odsouzených je považováno za základní resocializační prvek, který je schopen v budoucnu u odsouzených propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody snižovat riziko recidivy a opakovaného nástupu výkonu trestu odnětí svobody. Vytváření pracovních návyků je žádoucí a vede k účelnému trávení času ve výkonu trestu odnětí svobody, k možnosti splácet své finanční pohledávky, pocitu užitečnosti odsouzeného a při zařazení na pracoviště mimo prostory věznice i k možnosti kontaktu s nekriminogenní společností a tím vytváření pozitivní motivace ke změně způsobu života.

Pracovní zařazení odsouzených se řídí vnitřním předpisem VS ČR, a to Nařízením generálního ředitele (dále NGR) č. 45/2015, které bylo novelizováno NGR č. 52/2017.

### 3.5.5.4 Motivace k zaměstnání během VTOS

*„Motivace je vnitřním procesem, který vyjadřuje touhu a vůli (ochotu) člověka vyvinout určité úsilí vedoucí k dosažení subjektivně významného cíle nebo výsledku.“<sup>77</sup>*

Motivace je podle Řičana souhrnným označením pro motivy a jejich působení. Motiv je faktorem, který uvádí jedince do pohybu, kdy tímto pohybem může být jakákoliv činnost, včetně myšlenkových procesů člověka, obecně tedy pohyb fyzický či psychický. Motiv je často chápán jako vektor, který má nejen směr, ale i určitou sílu. Motiv může být spojen s pudy, které představují biologickou, energetickou stránku motivu, ale též s potřebami, zejména jedná-li se o stav nedostatku. Motivace jednání člověka je nejčastěji vysvětlována jako důsledek určitého deficitu, zejména tedy deficitu v saturaci významných potřeb jedince, ale též jako důsledek napětí, přetlaku, který vyžaduje jeho vybití. Na počátku motivovaného jednání je tak stav nerovnováhy, jeho cílem je pak obnovení této rovnováhy.<sup>78</sup>

Motivace je klasifikována z různých hledisek, pro účel práce je významná pracovní motivace, tedy motivace spojená s pracovní oblastí. Dle Tureckiové se motivací k pracovní činnosti rozumí vyjádření přístupu jednotlivce k práci, jeho ochoty pracovat, která vychází zejména z vnitřních motivů, incentív. Vliv má i postoj k práci (konkrétní práci, ale i práci jako hodnotě), zaměření jedince na určitý charakter práce, ve smyslu preference určité práce, přičemž v pracovní oblasti se rozlišují zejména motivy vnitřní (potřeba seberealizace, samostatného rozhodování, motiv výkonu, touha po moci) a vnější (odměny, ocenění,

<sup>77</sup> TURECKIOVÁ, R. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004, s. 55.

<sup>78</sup> ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Vyd. 5. Praha: Grada, 2007, s. 92-93.

potvrzení vlastní důležitosti apod.). Plat bývá významným faktorem pracovní motivace, ne však jediným či nejdůležitějším.<sup>79</sup>

V případě pracovní motivace vězňů se jedná o mnoho různých faktorů, motivů, které zvyšují zájem vězňů pracovat během VTOS. Mnohé z nich jsou popsány dále v textu. Vězni mají možnost alespoň na chvíli opustit totální instituci věznice, přijít do kontaktu s jinými osobami, než jsou jiní vězni, dozorcí, pracovníci věznice či příležitostně absolvované návštěvy. Je možné udržet si, rozvíjet či vytvářet pracovní návyky, účast na systému zaměstnávání vězňů přináší i praktické benefity, jako např. možnost podmíněného propuštění z VTOS.

Za pozornost stojí výzkum realizovaný na vzorku bývalých vězňů, s nimiž je cíleně pracováno ze strany společnosti RUBIKON Centrum, ve smyslu resocializace, zejména prostřednictvím zprostředkování zaměstnání, pracovního poradenství apod. Bylo prokázáno, že pakliže jedinec po skončení VTOS pracuje, snižuje se riziko dopouštění se další trestné činnosti. Zaměstnávání je tak velmi významným a efektivním nástrojem resocializace vězňů,<sup>80</sup> který je pochopitelně zapotřebí uplatňovat i v průběhu výkonu trestu odnětí svobody, kdy se tak rozšiřuje prostor pro vhodné intervence zvyšující motivaci vězňů pracovat jak během výkonu trestu odnětí svobody, tak i po jeho skončení.

### 3.5.5.5 Typy pracovišť

Vzhledem k tomu, že se liší bezpečnostní rizika u jednotlivých odsouzených, jsou ve věznicích rozděleny pracoviště do čtyř typů, a to na:

- Střežená pracoviště
- Nestřežená pracoviště
- Pracoviště s povoleným volným pohybem ve věznici
- Pracoviště s povoleným volným pohybem mimo věznici

**Střežené pracoviště** blíže specifikuje vnitřní předpis VS ČR:

*„Střeženým pracovištěm se rozumí:*

---

<sup>79</sup> TURECKIOVÁ, R. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004, s. 56-57.

<sup>80</sup> TOMÁŠEK, J. a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017, s. 9-10, s. 80.

a) pracoviště umístěné ve střeženém prostoru věznice nebo ústavu, a

b) 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.“<sup>81</sup>

Jedná se tedy o pracoviště s nejvyšší mírou střežení k zabránění útěku vězňených osob.

**Nestřežené pracoviště** je „místo výkonu práce odsouzených, mimo objekty věznice a ústavu, na kterém nejsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány prostředky vězeňské a justiční stráže ani střežení příslušníky vězeňské služby (...) Na nestřežených pracovištích je určeným zaměstnancem zabezpečována kontrolní činnost vždy před ukončením pracovní doby a dle možností i v době přestávek. Počet odsouzených zařazených do nestřežených pracovních skupin na takovém pracovišti (neděleném) nesmí přesáhnout 40 odsouzených na jednoho zaměstnance zabezpečujícího dohled nad jejich pracovní činností.“<sup>82</sup>

#### **Pracoviště s volným pohybem ve věznici**

Toto pracoviště umožňuje odsouzenému samostatný odchod z ubytovacího prostoru a přesun v rámci věznice na předem určené pracovní místo. Nejčastěji se jedná o vnitřní režii věznice, tedy pracovní pozice zajišťující chod věznice – sklad, úklid, kuchyně, údržba atd.

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.<sup>83</sup>

#### **Pracoviště s volným pohybem mimo věznici**

Toto pracoviště umožňuje odsouzeným pracovat mimo prostory věznice, nejčastěji u třetích subjektů, které mají s věznicí uzavřenou smlouvu o zaměstnávání vězňených osob. Na toto pracoviště lze zařadit pouze vybrané odsouzené, kteří vykonávají trest odnětí svobody v oddělení s nízkým nebo středním stupněm zabezpečení věznice s ostrahou. Volný pohyb znamená samostatný odchod odsouzeného z objektu věznice přes strážní stanoviště a samostatný přesun bez doprovodu zaměstnance VS ČR k určenému místu výkonu práce.

*„Dohled nad pracovní činností odsouzených, jejich chováním a přítomností na pracovišti, uložením přidělených nástrojů, nářadí a materiálů, může na pracovišti*

<sup>81</sup> NGR č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště §2, odst. 1

<sup>82</sup> NGR č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště §3, odst. 1,3 a 4

<sup>83</sup> NGR č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště §5



*zajišťovat také zaměstnavatel, a to dle podmínek uvedených ve smlouvě uzavřené s věznicí při zachování podmínek stanovených právním předpisem.*“<sup>84</sup>

#### **3.5.5.5.1 Lékařské prohlídky, trvale pracovní nezařaditelní odsouzení (TPN)**

Stejně jako běžný zaměstnanec i odsouzení jsou před zařazením do zaměstnání povinni podstoupit lékařskou prohlídku, jejímž úkolem je zjistit aktuální zdravotní stav odsouzeného a posoudit, jestli je nezbytné pro jeho pracovní zařazení nastavit nějaká omezení, nebo ho z určitého typu prací vyloučit. Cílem těchto zdravotních prohlídek je nejen ochrana zdraví odsouzených, ale i spolupracovníků na pracovišti, a to jak odsouzených, tak civilních osob.

Prohlídky jsou prováděny v prostoru věznice, na zdravotním středisku věznice, a to lékařem, který má přístup ke kompletní zdravotní dokumentaci odsouzeného. Odsouzený má právo si proti výsledku této zdravotní prohlídky podat stížnost, pokud s jejím výsledkem nesouhlasí.

Specifickou skupinou odsouzených jsou tzv. trvale pracovní nezařaditelní odsouzení (dále jen TPN). Jedná se o odsouzené, jejichž zdravotní stav, především vzhledem k jejich vysokému věku, neumožňuje jejich pracovní zařazení. Jsou to často osoby pobírající starobní nebo invalidní důchod. Pro tyto odsouzené jsou VS ČR zřizovány speciální oddíly, které mají především za cíl specifickou práci s těmito odsouzenými za účelem aktivního vyplnění volného času ve výkonu trestu odnětí svobody. Další funkcí těchto oddílů je oddělení TPN od ostatních odsouzených, protože by se vzhledem ke svému zdravotnímu stavu a pokročilému věku mohli stát terčem šikany, vydírání nebo zneužívání ze strany spoluodsouzených.

#### **3.5.5.5.2 Zařazování a vyřazování odsouzených ze zaměstnání**

##### **Zařazení na pracoviště**

Zařazování odsouzených do zaměstnání se řídí vnitřními předpisy Vězeňské služby ČR, kdy jsou zohledňovány skutečnosti, jako je druh spáchané trestné činnosti, recidiva odsouzeného, riziko nedovoleného odchodu ze zaměstnání, osobnostní předpoklady pro výkon práce apod.

Návrh na zařazení vězněné osoby na pracoviště předkládá zaměstnanec, jemuž je vězněná osoba svěřena do péče (nejčastěji vychovatel). V odůvodnění návrhu musí být vždy

<sup>84</sup> NGR č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště §4

uvedeno hodnocení vězněné osoby. O zařazení odsouzeného do zaměstnání rozhoduje ředitel věznice na základě doporučení odborné komise věznice, ve které je: vychovatel, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník, zaměstnanec oddělení správního, zaměstnanec oddělení zaměstnávání vězněných osob, příslušník oddělení prevence a stížností, příslušník vězeňské stráže a vedoucí oddělení výkonu trestu. Předsedou této komise je 1. zástupce ředitele věznice. Ředitel věznice má pravomoc rozšířit komisi o další členy, které sám určí.

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, do kterého byl odsouzený zařazen, jeho nebezpečnosti s ohledem na druh a charakter trestné činnosti. Odborná komise návrh projedná a se stanoviskem předloží řediteli věznice, který vydá konečné stanovisko.

### **Vyřazení z pracoviště**

*„Návrh na vyřazení vězněné osoby z pracoviště předkládá zaměstnanec, jemuž je vězněná osoba svěřena do péče, na základě podkladu, který obsahuje popis důvodu, pro který by měla být vězněná osoba z pracoviště vyřazena. Odborná komise návrh projedná a se stanoviskem předloží řediteli věznice.“<sup>85</sup>*

Důvody pro podání a posouzení návrhu pro vyřazení jsou v zásadě dva, a to když vězněná osoba hrubým způsobem porušila své pracovní povinnosti nebo soustavně vykazuje závažné nedostatky v kázni a pořádku negativně ovlivňující stávající pracovní zařazení, za které byla kázeňsky trestána, a druhým důvodem je ztráta zdravotní způsobilosti.

U pracovišť s povoleným volným pohybem mimo věznici jsou dále důvodem pro podání a posouzení návrhu pro vyřazení i další skutečnosti:

- odsouzený je v souvislosti s případnou další trestnou nebo nedovolenou činností šetřen nebo prověřován a hrozí mu sdělení obvinění (vyšetřování),
- odsouzený je vyšetřován, obžalován nebo odsouzen pro další trestný čin, nebo byl u něj nařízen výkon souhrnného trestu či trestního opatření odnětí,
- odsouzený zneužil volného pohybu mimo věznici při plnění programu zacházení nebo opuštění věznice v souvislosti s návštěvou anebo přerušením výkonu trestu odnětí svobody,

---

<sup>85</sup> NGR č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště §42

- odsouzenému byla zamítnuta žádost o jeho podmíněné propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, žádost o milost nebo o přeřazení do věznice s mírnějším způsobem vnějšího střežení a zajištění bezpečnosti anebo u něj byly zjištěny závažné rodinné a sociální problémy.

### 3.5.5.5.3 Odměňování odsouzených

Pracovně zařazení odsouzení jsou odměňováni dle Nařízení vlády č. 361/2017, ve znění pozdějších předpisů, které je nařízeno podle § 33 odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.

*„Pracovní odměnu odsouzeného zařazeného do práce ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „odměna“) tvoří:*

- a) základní složka odměny,*
- b) odměna za práci přesčas,*
- c) příplatek za práci ve svátek,*
- d) příplatek za noční práci a*
- e) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.“<sup>86</sup>*

*„Základní složka odměny je určena dle zařazení odsouzeného do skupiny podle vykonávané práce, a to následovně v §2 výše uvedené právní normy:*

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

- 1) I. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace,*
- 2) II. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné střední vzdělání s výučním listem nebo jiná odborná kvalifikace,*
- 3) 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*
- 4) IV. skupiny, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu.“<sup>87</sup>*

<sup>86</sup> Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění účinném od 01. 04. 2018,

<sup>87</sup> Tamtéž

*Toto nařízení vlády v §3 dále upřesňuje, kolik je v jednotlivé skupině časová složka odměny.*

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

- a) v I. skupině částku 5500 Kč za kalendářní měsíc,*
- b) ve II. skupině částku 8250 Kč za kalendářní měsíc,*
- c) ve III. skupině částku 11000 Kč za kalendářní měsíc a*
- d) ve IV. skupině částku 13750 Kč za kalendářní měsíc.“<sup>88</sup>*

*„Tato odměna a její základní složka odpovídá týdenní pracovní době, která činí 40 hodin. Pokud by tuto pracovní dobu odsouzený neodpracoval, přísluší mu poměrná část této odměny podle skutečně odpracované doby.*

*Jiná situace je v případě, že odsouzený je odměněn úkolově, pak se základní složka odměny odvíjí od skutečnosti, jestli byly ze strany odsouzeného splněny pracovní normy. Tyto normy jsou určeny vždy tak, aby si při jejich splnění odsouzený vydělal minimálně částku, která je příslušná pro jeho pracovní skupiny (tedy odsouzený pracovní zařazený v I. Skupině si pak musí při plnění úkolových norem vydělat minimálně 5500 Kč).*

*Jako motivační činitel pro zvýšení pracovního nasazení odsouzených je pak možné přiznat odsouzenému odměnu za vyšší pracovní výkon.“<sup>89</sup>*

Časovou složku odměny může věznice za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě anebo za řízení určitého svěřeného úseku práce nebo osob zvýšit za příslušný kalendářní měsíc až o 50 %. Stejně tak při neplnění pracovních úkolů v požadované kvalitě je možné tuto časovou složku o 50 % snížit.

Je ovšem nezbytné zmínit, že odsouzení dostávají odměnu za práci na konto zřízení a vedené ve věznici, kde dochází k rozúčtování financí na jednotlivé podúčty – kapesné, osobní, úložné, exekuce, rezervace, zdravotní, cestovné atd. Odsouzení mají pro přímou potřebu ve věznici k dispozici pouze konta osobní a kapesné, zbytek je odeslán věřitelům nebo uložen do doby konce výkonu trestu odnětí svobody ve věznici pro odsouzeného jako finance pro začátek občanského života.

---

<sup>88</sup> Tamtéž

<sup>89</sup> Tamtéž

### 3.5.5.4 Rizika pracovního zařazení

Zaměstnávání odsouzených sebou nese možná bezpečnostní rizika pro celou věznici, a pokud se jedná o pracoviště s povoleným volným pohybem mimo věznici a nestřežené pracoviště, pak i pro celou společnost.

Asi největším rizikem je **nedovolený odchod z pracoviště**, který je bezpečnostním rizikem pro celou společnost. Odsouzený poruší uložený výkon trestu odnětí svobody a bez vědomí VS ČR se vzdálí z pracoviště. Je nutné podotknout, že se jedná o jednotlivé případy, které vzhledem k celkovému počtu pracovních zařazených odsouzených mimo věznici představuje pouhá jednotlivá procenta. Vzhledem k mediální pozornosti, které se těmto případům dostává, se však jedná o viditelné excesy. Absolutní většina odsouzených je následně navracena do VTOS a jejich jednání je vyhodnoceno podle zákona č. 40/2009 Sb., §337, písmeno g). „*Kdo maří nebo podstatně ztěžuje výkon rozhodnutí soudu nebo jiného orgánu veřejné moci tím, že (...) dopustí se závažného jednání, aby zmařil výkon nebo účel trestu, bude potrestán odnětím svobody až na dvě léta.*“<sup>90</sup>

Dalším častým rizikem je **pronášení nepovolených předmětů a držení nepovolených předmětů**. Nejčastěji se jedná o drogy, alkohol, mobilní telefony, různé druhy zbraní, jehly k provádění tetování a peněžní hotovost. Tyto předměty buď odsouzení mají na pracovišti v držení a volně s nimi manipulují a užívají je, třebaže jim to zakazuje zákon o výkonu trestu, nebo je pronášejí do prostoru věznice.

*„Odsouzeným je zakázáno (...) vyrábět, přechovávat a konzumovat alkoholické nápoje a jiné návykové látky, vyrábět a přechovávat předměty, které by mohly být použity k ohrožení bezpečnosti osob a majetku nebo k útěku, nebo které by svým množstvím nebo povahou mohly narušovat pořádek anebo poškodit zdraví.“*<sup>91</sup>

Na pracovištích pak často dochází k **navazování nedovolených styků** mezi odsouzenými a civilními zaměstnanci třetího subjektu. Může se jednat jak o milostné a sexuální vztahy, tak například o předávání vzkazů rodině a dalším osobám mimo VTOS, předávání předmětů, zasílání finančních obnosů apod.

<sup>90</sup> Zákon č. 361/2017 Sb., Trestní zákoník, ve znění účinném od 01. 02. 2019, [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40#cast2>

<sup>91</sup> Zákon č. 361/2017 Sb., Zákon o výkonu trestu, ve znění účinném od 01. 10. 2017, [online]. [cit. 2019-09-02]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>

**Zneužití návykových látek a alkoholu** je významným bezpečnostním rizikem, protože odsouzený pod vlivem alkoholu nebo návykových látek má sníženou nebo omezenou schopnost vnímání a regulaci chování a může tak například dojít k fyzickému napadení personálu věznice nebo ostatních odsouzených. S tím souvisí i **šíření infekčních onemocnění**, pokud je k užití použita společná jehla.

Snahou VS ČR je minimalizovat všechna výše zmíněná rizika například kontrolní činností, motivací odsouzených k abstinenci a případnou represí při porušení norem výkonu trestu odnětí svobody. Pak mohou při pracovním zařazení odsouzených převažovat pozitiva, kterými jsou resocializace formou zapojení se do pracovního procesu, kontakt s prostředím mimo VTOS, uvědomění si předchozího asociálního způsobu života, možnost splácení dluhů a snaha o to být prospěšný a zažít pocit potřebnosti a naplnění z dobře vykonané práce.

## 4. Empirická část

Čtvrtá kapitola práce je věnována realizovanému výzkumu ve Věznici Všehrdy. Nejprve jsou uvedeny cíle výzkumu a stanovené hypotézy, včetně operacionalizace hlavních pojmů. Dále je popsána užitá metodika výzkumu, prostředí Věznice Všehrdy, podána je základní charakteristika této věznice, včetně toho, jak je v tomto zařízení realizováno vzdělávání vězňů.

Popsán je také výzkumný soubor a následně jsou prezentovány zjištěné výsledky, a to pro větší přehlednost zvláště pro vězně, zvláště pro pracovníky, kteří jsou zapojeni do systému zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy. Následně jsou tyto výsledky vztaženy k cílům výzkumu a teoretickým východiskům a formulováno je i doporučení pro praxi.

### 4.1 Cíle výzkumu a hypotézy

Hlavním cílem výzkumu je zjistit, jaké jsou faktory motivace (zájem o práci, preference práce, současný systémem zaměstnávání ve věznici jako motivující faktor, hodnocení významu práce na postavení vězně ve věznici a pracovní uplatnění vězně po propuštění z VTOS), které vedou odsouzené k tomu, aby ve VTOS pracovali. Dílčím cílem je zjistit, jak pracovníci věznice hodnotí zaměstnávání vězňů během VTOS. Dalším dílčím cílem je verifikace stanovených hypotéz. Cílem je též na základě zjištěných výsledků formulovat doporučení realizace možných změn v systému vzdělávání ve Věznici Všehrdy.

Na problém budeme nahlížet z pohledu obou skupin, tedy vězňů a pracovníků věznice, případně externích pracovníků, kteří jsou součástí systému zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy. Tím je možné nejen naplnit cíl výzkumu, ale zároveň komplexně analyzovat systém zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy, což je cílem práce. Voleny jsou různé metody výzkumu, které se vzájemně vhodně doplňují, případně eliminují nevýhody některých z nich. Zároveň je možné zkoumat sledovaný jev do hloubky, s určením výhod či nedostatků stávajícího stavu zkoumaného jevu. Komplexnost nahlížení na daný fenomén je doplněna o detailnější zkoumání vybraného jevu, které je zastoupeno verifikací stanovených hypotéz. Hypotézy se cíleně zaměřují na vybrané aspekty motivace vězňů, což je významné jak

pro práci odborníků s vězni v rámci resocializace vězňů, se zřetelem k jejich optimální účasti na systému zaměstnávání ve věznici, tak i pro další možný výzkum v této oblasti.

### **Formulované hypotézy byly následující:**

H1: Vězni s vyšším vzděláním uvádějí častěji než vězni s nižším vzděláním, že mají vězni zájem pracovat během VTOS.

H2: Vězni, kteří pracovali před nástupem trestu odnětí svobody, uvádějí častěji než vězni, kteří před nástupem trestu odnětí svobody nepracovali, že vězni mají zájem pracovat během VTOS.

H3: Vězni, kteří se domnívají, že zaměstnání během VTOS pomáhá vězňům po propuštění z věznice při začleňování do společnosti, uvádějí častěji než vězni, kteří tento názor nemají, že vězni mají zájem pracovat během VTOS.

### **Operacionalizace pojmů**

Koncepce výzkumu vycházela z dostupné odborné literatury. Klíčové pojmy obsažené v cílech výzkumu či hypotézách byly nejprve operacionalizovány a na jejich základě také bylo přistoupeno ke konstrukci dotazníku, který vycházel z cílů výzkumu. Operacionalizace klíčových pojmů je následující:

#### **Faktory motivace**

Faktory motivace, a to v kontextu pracovní motivace, mohou být podle Urbana vnitřní a vnější. K vnitřním faktorům řadí autor samostatnost, získání nových schopností, viditelné výsledky práce a smysl práce. K vnějším faktorům patří finanční odměna či další benefity, resp. zisky z toho, že jedinec pracuje (osobní či společenská prestiž apod.).<sup>92</sup>

Vašítková podává jiné dělení motivačních faktorů pracovníků, kdy se jedná o rozlišení objektivních a subjektivních faktorů. K objektivním faktorům řadí autorka společenskou významnost pracovní činnosti a prožívání její hodnoty pracovníkem, charakter práce, který umožňuje další profesní rozvoj pracovníka, možnost pohybu a samostatného rozhodování, umožnění potřeby sdružovat se s ostatními, vliv fyzikálního prostředí, odměnu za vykonanou práci. K subjektivním faktorům jsou řazeny aspirace pracovníka, jeho kvalifikační

---

<sup>92</sup> URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2017, s. 14-16.



předpoklady, adaptabilita, stupeň identifikace pracovníka s firmou či společností a stav fyzického a duševního zdraví.<sup>93</sup>

Uvedené faktory tak byly vztaženy k situaci vězňů. Ti pochopitelně nemají možnost výběru práce, jejich samostatnost je výrazně limitována apod. Relevantními faktory byly tedy zvoleny zájem o práci, preference práce, současný systém zaměstnávání ve věznici jako motivující faktor, hodnocení významu práce na postavení vězně ve věznici a pracovní uplatnění vězně po propuštění z VTOS. Zájem o práci je spojen s tím, jaký význam jedinec práci připisuje. Preference práce se vztahuje k výše zmíněnému charakteru práce. Současný systém zaměstnávání, tak, jak je popsán v teoretické části práce (zejména tedy v kapitole 3.5.5), může být pro vězně motivující či nikoliv – zde jsou zahrnuty faktory jako možnost pohybu a samostatného rozhodování, získání nových schopností, viditelné výsledky práce, kterými může být i podmíněné propuštění apod. Hodnocení významu práce bylo dále rozpracováno ještě detailněji, a to s ohledem na postavení vězně ve věznici a jeho pracovní uplatnění po propuštění z VTOS. Faktory motivace, které tak byly ve výzkumu zkoumány, vyjadřují vnitřní i vnější faktory, a to takové, které jsou aktuální s ohledem na situaci vězně.

## **Hodnocení**

Hodnocení vymezuje Svobodová jako přiřknutí něčemu určité vlastnosti, a to takové, kterou jedinec považuje za adekvátní vzhledem ke svému hodnotovému měřítku.<sup>94</sup> Zde tak považujeme za důležité zdůraznit, že hodnocení bylo ze strany vězňů i pracovníků věznice subjektivní, reflektující jak hodnotový systém jedince, tak i jeho zkušenost, neboť jak zdůrazňuje Kolář a Šikulová, do hodnocení se promítá i zkušenost jedince s určitým jevem, subjektem.<sup>95</sup>

## **Formulování hypotéz**

Co se týče formulace hypotéz, zde bylo vycházeno z rozsáhlého výzkumu realizovaného Institutem pro kriminologii a sociální prevenci, nazvaném *Zaměstnání jako faktor desistence*. Na výzkumu se podílela společnost RUBIKON Centrum, která osobám s trestní minulostí nabízí nejen zprostředkování zaměstnání, ale též např. dluhové poradenství či pracovní poradenství. Výzkum byl podpořen i Ministerstvem spravedlnosti ČR a Probační a mediační službou ČR (PMS). Provedeno bylo dotazníkové šetření mezi vězeňskými

<sup>93</sup> VAŠTIKOVÁ, M. *Marketing služeb: efektivně a moderně*. Praha: Grada, 2007, s. 161.

<sup>94</sup> SVOBODOVÁ, M. Recenze knihy: Jadwiga Puzynina: *Jezyk wartosci. Slovo a slovesnost*, 1995, roč.56, č. 4, s. 311.

<sup>95</sup> KOLÁŘ, Z. a ŠIKULOVÁ, R. *Hodnocení žáků*. Praha: Grada, 2005, s. 40.

sociálními kurátory, sociálními kurátory, pracovníky Úřadu práce, analýza relevantních dokumentů (např. Rejstříku trestů), vedeny byly hloubkové rozhovory se 44 klienty společnosti RUBIKON Centrum, tedy bývalými vězni. Z výzkumu především vyplynulo, že zaměstnání má signifikantně příznivý vliv na resocializaci vězně, snižuje riziko další kriminální dráhy a zvyšuje šanci začlenění jedince do společnosti. Identifikováno bylo mnoho faktorů, které ovlivňují to, jaká je motivace vězňů pracovat, resp. zde se jednalo o bývalé vězně. Vzhledem k zaměření práce nebylo možné všechny zohlednit. Zvoleny byly tedy pouze takové identifikované faktory, které se úzce vztahovaly k problematice zaměstnávání během VTOS, nebyly příliš osobní, což bylo důležité pro získání odpovědí od respondentů. Konkrétně se tedy jednalo o předchozí zkušenost se zaměstnáním, a to bezprostředně před nástupem k VTOS, nejvyšší dosažené vzdělání, kdy dle uváděného výzkumu nižší vzdělání snižuje motivaci k zaměstnání u vězňů, přičemž v rámci hypotézy H3 byla alespoň částečně reflektována vnitřní motivace, která dle autorů vede k tomu, že se bývalý vězeň či jedinec aktuálně pobývajících ve vězení rozhodne skončit s kriminálním jednáním. Jedná se o body obratu, jejichž obsah může být různý, nicméně obecně platí, že se jedinec rozhodne změnit svůj životní styl, začíná se identifikovat s hodnotami vyznávanými společností apod.<sup>96</sup> K těm pochopitelně patří i zaměstnanost, která umožňuje začlenění do společnosti, uspokojování vlastních potřeb (materiálních, seberealizace apod.).

V rámci stanovených hypotéz tak bylo předpokládáno, a to v návaznosti na uvedený výzkum, že k motivaci vězně pracovat během VTOS pozitivně přispívá vyšší vzdělání, předchozí zkušenost se zaměstnáním, ve smyslu osobní účasti na zaměstnání, a to konkrétně před nástupem VTOS, a dále hodnotový systém vyjádřený přesvědčením, že práce má příznivý dopad na úspěšnou socializaci jedince, úspěšné uplatnění ve společnosti, značí vnitřní motivaci vězně pracovat, aby nadále zamezil rizikům spojených s opětovnou realizací trestné činnosti. Uvedený výzkum zkoumal osoby se zkušeností s VTOS v osobní historii. Tyto faktory byly zjištěny jako faktory ovlivňující to, že následně, po propuštění z VTOS, je motivován pracovat. Přenesení těchto poznatků do prostředí věznice umožňuje rozšířit toto poznání, ve smyslu určení, zda tyto faktory ovlivňují zájem vězňů pracovat ještě během VTOS, což následně dává možnost optimálně internovat u různých skupin vězňů (např. z hlediska vzdělání, předchozí zkušenosti se zaměstnáním) ze strany relevantních odborníků ve věznici či spolupracujících s věznicí, s cílem kladně působit na resocializaci jedince.

---

<sup>96</sup> TOMÁŠEK, J. a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017, s. 9-10, s. 39-62.

## 4.2 Metoda sběru a analýzy dat

Aby bylo dosaženo stanovených cílů, zvolila jsem kombinaci kvantitativního a kvalitativního výzkumu za užití ankety pro odsouzené a polostrukturovaných rozhovorů s odbornými zaměstnanci. Reichel vysvětluje, že každý z obou typů výzkumů má své výhody i nevýhody. Kvantitativní výzkum představuje extenzivní šetření zkoumané reality, kvalitativní výzkum intenzivní šetření zkoumané reality. Kvantitativní výzkum pracuje s výzkumným vzorkem tvořeným velkým počtem respondentů, u kvalitativního výzkumu je zkoumáno několik málo vybraných osob, přičemž jev je zkoumán do hloubky, zatímco u kvantitativního výzkumu je zkoumáno jen několik aspektů sledovaného jevu. Kvantitativní výzkum využívá standardizované způsoby sběru a analýzy dat, slouží též k ověření hypotéz, zatímco v kvalitativním výzkumu nové hypotézy vznikají, postupy sběru a analýzy dat jsou nestandardizované.<sup>97</sup>

Metodami sběru dat bylo pozorování, analýza dokumentů, polostrukturovaný rozhovor a anketa. Pozorování doplňovalo další metody sběru dat, analýza dokumentů sloužila k charakteristice Věznice Všechny, zejména tedy jejího systému zaměstnávání vězňů, kdy bylo vycházeno z dostupných materiálů, přístupných online či předaných pracovníky věznice v podobě, která umožňuje zveřejnění některých dat. Anketa je podle Reichela zvláštní podobou dotazování, může mít podobu písemnou i ústní. Tvoří ji několik meritorních otázek vázících se ke zkoumanému jevu. Otázky tvořící anketu mohou být shodné jako u dotazníku, ve smyslu otázek otevřených, uzavřených či polouzavřených. Výsledky získané anketním šetřením jsou vázány na výzkumný vzorek.<sup>98</sup>

Respondenti dotazováni v anketním šetření byli odsouzení muži ve věku 18 – 65 let, kteří jsou zařazeni ve věznici s ostrahou v nízkém, střední a vysokém stupni zabezpečení. Z praktických důvodů byli z anketního šetření vyřazeni odsouzení ve výkonu trestního opatření (mladiství), kteří nejsou pracovníčně zařazeni z důvodu neploletosti. Odsouzení byli ujištěni o anonymitě anketního šetření. Anketní lístky byly odsouzeným předány prostřednictvím vychovatelů jednotlivých ubytoven, kteří byli požádáni o předání odsouzeným, a zároveň jim byl vysvětlen postup při vracení lístků, které měli odsouzení vhadzovat nepodepsané do poštovních schránek.

---

<sup>97</sup> REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, s. 40-41.

<sup>98</sup> Tamtéž, s. 123-124.

Anketa pro odsouzené obsahuje celkem 15 otázek. Otázky lze rozčlenit do následujících oblastí:

- a) Identifikační otázky č. 1 – 4 popisují:
  - věk respondenta;
  - vzdělání respondenta;
  - délka aktuálního trestu
  - vytvořené pracovní návyky
  
- b) Hodnocení zájmu vězňů pracovat během VTOS, otázka č. 5.
- c) Hodnocení preference typu vykonávané práce a motivace k zaměstnání vězni během VTOS, otázky č. 6-9.
- d) Spokojenost vězňů se systémem zaměstnávání během VTOS, otázky č. 10-13.
- e) Hodnocení vlivu výkonu práce při VTOS na postavení vězně ve věznici i následné pracovní uplatnění vězně po propuštění z VTOS, otázky č. 14-15.

Před vlastní realizací anketního šetření, ale i vedení rozhovorů, byl proveden předvýzkum, který dle Dismana umožňuje otestovat nástroj, který má být ve výzkumu užit. Autor doporučuje předvýzkum neopomenout, neboť lze zachytit zavčas případné chyby v sestrojeném nástroji pro sběr dat.<sup>99</sup> Předvýzkumu se zúčastnili 3 vězni z Věznice Všehrdy, kteří byli doporučeni jedním z pracovníků věznice jako ochotní ke spolupráci a u kterých bylo následně zajištěno, aby se dále nezúčastnili vlastního anketního šetření. Na základě jejich zpětné vazby byla pozměněna formulace otázek tak, aby byly pro respondenty srozumitelné, doplněny byly u otázky č. 9 další možnosti odpovědí, navíc otázky byly koncipovány tak, aby zvýšily motivaci vězňů k vyplnění dotazníku, a to pravdivému vyplnění: respondenti tedy neměli reflektovat vlastní chování, motivaci apod., ale měli obecně posuzovat vybrané oblasti, ve smyslu odpovídání na otázky, které se ptaly na to, jak se obecně chovají vězni ve vztahu ke sledovanému tématu zaměstnávání vězňů během VTOS. Předvýzkum se týkal i pracovníků věznice, s nimiž byly vedeny rozhovory. V tomto případě se předvýzkumu zúčastnil jeden z pracovníků věznice (speciální pedagog), který se též následně výzkumu nezúčastnil, ovšem svojí účastí v předvýzkumu napomohl rozšířit sestavené schéma rozhovoru o chybějící

---

<sup>99</sup> DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, s. 122.

oblasti, jakými byla otázka rekvalifikace a návrhy změn v současném systému zaměstnávání vězňů během VTOS.

Polostrukturované rozhovory vycházely z předem sestaveného jádra rozhovoru, který sloužil osnova, abych neopomenula důležité informace. Jak vysvětluje Miovský, polostrukturované rozhovory dávají badateli možnost hlubšího zkoumání sledovaného tématu. Jádro rozhovoru musí být obsaženo v každém z vedených rozhovorů, ovšem navíc lze pokládat doplňující otázky či měnit pořadí otázek. Doplňující otázky umožňují detailněji osvětlit zkoumaný jev.<sup>100</sup> Rozhovory s odbornými zaměstnanci byly vedeny v době poledních přestávek respondentů a s externím zaměstnavatelem byl veden rozhovor u něj v kanceláři. Všichni byli ujistěni o anonymitě rozhovoru a poskytli ústní souhlas s účastí ve výzkumu.

Respondenti byli seznámeni s tématem diplomové práce a měli možnost si obsah, který byl již zpracován, pročíst. Délka rozhovoru se pohybovala mezi 30 až 50 minutami. Vzhledem k tomu, že do věznice se nesmí vnášet záznamové zařízení, byly rozhovory zapisovány do záznamového archu a následně přepsány. Přepisy rozhovorů jsou součástí práce, oddíl Přílohy.

Data získaná anketním šetřením mezi vězni z Věznice Všehrdy byla v případě uzavřených a polouzavřených otázek analyzována pomocí deskriptivní statistiky. Zjišťována byla absolutní a relativní četnost odpovědí na každou dotazníkovou položku. K verifikaci stanovených hypotéz byl užit chí-kvadrát. Chráska uvádí, že nejprve dochází k formulaci nulové a alternativní hypotézy (v rámci nulové hypotézy je předpokládáno, že mezi zkoumanými jevy neexistují statisticky významné rozdíly, alternativní hypotéza naopak vyjadřuje předpoklad, že mezi zkoumanými jevy statisticky významné rozdíly existují). O přijetí nebo zamítnutí hypotéz je rozhodováno na základě výpočtu testového kritéria  $\chi$ , které se počítá jako

$$\chi^2 = \sum \frac{(P-O)^2}{O}$$

kde:  $\chi$  – testové kritérium,

P – pozorovaná četnost,

O – očekávaná četnost

$\Sigma$  – součet dílčích výsledků pro každé pole čtyřpolní tabulky.<sup>101</sup>

<sup>100</sup> MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 159-160.

<sup>101</sup> CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2016, s. 65-66.

V případě otevřených otázek v anketě (jednalo se pouze o otázku č. 14) a dat získaných z rozhovorů s pracovníky věznice byly výsledky analyzovány s využitím metody vytváření trsů. Při užití této metody badatel třídí části výroků do skupin, trsů, přičemž zvolit lze např. tematický, časový, prostorový překryv.<sup>102</sup> Užit byl tematický překryv: výroky či části výroků, vyjadřující obdobný obsah, byly shlukovány do trsů, a následně byly trsy pojmenovány a opět byla určena absolutní a relativní četnost odpovědí v každém z trsů.

### 4.3 Věznice Všehrdy

Věznice Všehrdy se nachází v severozápadní části České republiky v Ústeckém kraji, asi 6 km od města Chomutova, ve směru na Prahu. Je profilována jako věznice pro mladistvé odsouzené muže. Od 1. října 2017 na základě novely zákona č. 169/1999 Sb. a zákona č. 58/2017 Sb. zde vykonávají trest odnětí svobody dospělí odsouzení muži ve věznicích s ostrahou v odděleních s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení.

Celková kapacita věznice činí 589 míst při zachování zákonné normy 4m<sup>2</sup> na osobu. Odsouzení jsou ubytováni na ložnicích v osmi ubytovnách, z toho jedno patro ubytovny je vyhrazeno pro mladistvé odsouzené v počtu 61 míst. V oddělení pro výkon trestního opatření odnětí svobody je zřízen specializovaný oddíl pro odsouzené s poruchami duševními a poruchami chování s individuálním zacházením.<sup>103</sup>

Ve věznicích se středním stupněm zabezpečení je zřízen specializovaný oddíl pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování, způsobenou užíváním návykových látek.<sup>104</sup> Odsouzení jsou zde zařazeni na základě podání vlastní žádosti, kterou posoudí odborná komise a následně schvaluje ředitel věznice. Kapacita tohoto specializovaného oddílu je 31 míst. Program zacházení je zde zaměřen na dlouhodobou individuální práci s odsouzenými, včetně zaměření na snížení četnosti projevů agrese, jehož součástí jsou i pracovní aktivity.

---

<sup>102</sup> MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, s. 221.

<sup>103</sup> Věznice Všehrdy. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/o-nas/zakladni-informace/>[online]. [cit. 2019-08-02]

<sup>104</sup> Věznice Všehrdy. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/o-nas/>[online]. [cit. 2019-08-02]

Obrázek 3 Věznice Všehrdy<sup>105</sup>



#### 4.4 Zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy

Věznice Všehrdy spolupracuje s celkem se 14 zaměstnavateli. Dva zaměstnavatelé mají pronajaté prostory uvnitř věznice. Zde je zařazeno cca 100 odsouzených, kteří zde kompletují výrobky. Zbýlých 12 zaměstnavatelů zaměstnává dalších cca 80 odsouzených mimo areál věznice. Zaměstnanost, která je jednou z hlavních priorit Koncepce Vězeňské služby České republiky, se pohybuje průměrně okolo 60 %. Zaměstnanost odsouzených ve Věznici Všehrdy dosahuje dlouhodobě okolo 70 %.

Odsouzení, kteří jsou zařazeni na venkovních pracovištích, se podílejí na odchytu a porážce drůbeže, vypomáhají na autovrakovišti, zajišťují stavební, zemědělské a truhlářské práce. Dále se podílejí na zpracování komponentů do automobilů, na recyklaci odpadu a zajišťují údržbu a úklid města Chomutova. V rámci vnitřní režie jsou zařazeni odsouzení, kteří pod dohledem zaměstnanců věznice zajišťují úklidové a údržbářské práce, pomocné práce v kuchyni pro odsouzené i v kuchyni pro zaměstnance, práci na čističce odpadních vod a technické opravně vozidel.

Ve Věznici Všehrdy probíhají tzv. extramurální pracovní aktivity, které jsou nedílnou součástí pracovních aktivit. V rámci těchto aktivit vykonávají vězni pomocné zemědělské, stavební a úklidové práce. Odsouzení je absolvují bez nároku na jakoukoliv odměnu. Zajišťují

<sup>105</sup> Věznice Všehrdy [online]. [cit. 2019-09-18]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/o-nas/>

zde např. práce pro Hipodrom Most, Mateřskou školku v Chomutově, Okresní soud v Chomutově, obce Všehrady a Droužkovice.<sup>106</sup>

Další důležitou součástí naplňování účelu výkonu trestu hlavně u mladistvých odsouzených je vzdělávání, které věznice zajišťuje prostřednictvím Školského vzdělávacího střediska (dále ŠVS), které je jedním ze sedmi odloučených pracovišť Středního odborného učiliště Vězeňské služby. Zde se vyučuje celkem sedm učebních oborů s kapacitou 150 žáků denního studia. Z toho 2 dvouleté učební obory, Práce ve stravování a Dřevařská výroba a akreditované pětíměsíční kurzy, Elektrikář, Sadovník, Strojírenské práce – zámečnick, Zedník a kurz Natěrač.

*Obrázek 4 Vnitřní střežené pracoviště ve Věznici Všehrady<sup>107</sup>*



<sup>106</sup> Zaměstnávání odsouzených ve Věznici Všehrady. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/zamestnavani-veznu/> [online]. [cit. 2019-08-02]

<sup>107</sup> Vnitřní střežené pracoviště ve Věznici Všehrady [online]. [cit. 2019-10-02]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/zamestnavani-veznu/>



Obrázek 5 Pracoviště s volným pohybem mimo věznici<sup>108</sup>



## 4.5 Charakteristika výzkumného souboru

Výzkumný soubor tvořili jak vězni Věznice Všehrdy, tak i pracovníci této instituce, doplnění o jednu osobu, která působí mimo věznici, a to jako zaměstnavatel odsouzených ve Věznici Všehrdy.

V případě vězňů Věznice Všehrdy se jednalo o 334 respondentů, v případě pracovníků věznice o 7 respondentů, včetně zmíněné osoby působící mimo věznici, ovšem jsou součástí systému zaměstnávání ve Věznici Všehrdy. Rozdáno bylo celkem 400 anketních lístků, plně vyplněných se jich vrátilo 343, návratnost anketních lístků tak činila 85,8 %. Z tohoto počtu ovšem bylo vyřazeno 9 anketních lístků: 3 pro absenci odpovědí na některé položky, 1 anketní lístek byl vyřazen kvůli jeho pokreslení, které znemožňovalo přečíst uvedené údaje, a 3 anketní lístky byly vráceny nevyplněné, resp. jejich obsahem byly pouze vulgarity.

<sup>108</sup> Pracoviště s volným pohybem mimo věznici, [online]. [cit. 2019-10-02]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/novinky/zamestnavani-veznu/zamestnavani-odsouzenych-veznice-vsehrdy/>

V rámci dotazníkového šetření byly zjišťovány základní údaje o odsouzených, a to z důvodu možnosti popsat výzkumný soubor, ale též pro potřeby verifikace stanovených hypotéz. První identifikační otázkou bylo zjišťováno, jaký je věk respondentů. Získané výsledky prezentuje tabulka 1.

Tabulka 1 Věk vězňů

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
18-24 let	62	18,6 %
25-34 let	156	46,7 %
35-44 let	77	23,0 %
45-54 let	20	6,0 %
55 a více let	19	5,7 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce 1 si lze povšimnout, že nejpočetněji byli zastoupeni vězni ve věku 25-34 let, kterých bylo 156 (46,7 %), tedy téměř polovina respondentů, což zavdává předpoklad, že se zároveň jedná o osoby schopné práce a lze tak předpokládat, že bude většina odsouzených účastna systému vzdělávání ve Věznici Všehrady. Jedná se o věk, kdy je člověk produktivní, zároveň o věk do značné míry rizikový pro páchání trestné činnosti, s ohledem na skutečnost, že se prodlužuje v moderních vyspělých státech doba dospívání a dřívější mladá dospělost tak dnes spadá pod tzv. vynořující se dospělost. Rizikové chování, které je charakteristické pro adolescenty, přetrvává i po dosažení 20. věku, který je stále považován za dospívání.

Lze však také kladně hodnotit skutečnost, že ve výzkumném souboru byly zastoupeny všechny zjišťované věkové skupiny, tedy výpovědní hodnota analyzovaných dat je tak vyšší, než kdyby byl výzkumný vzorek z hlediska věku spíše homogenní.

Tabulka 2 prezentuje výsledky týkající se nejvyššího dosaženého vzdělání.

Tabulka 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů

<b>Odpovědi</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
neukončené základní	3	0,9 %
ukončené základní	158	47,3 %
středoškolské bez maturity	128	38,3 %
středoškolské s maturitou	26	7,8 %
vyšší odborné	3	0,9 %
vysokoškolské	16	4,8 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Složení výzkumného souboru z hlediska nejvyššího dosaženého vzdělání se může jevit v některých parametrech jako překvapující, zejména co se týče neukončeného základního vzdělání, které bylo zastoupeno jen minimálně (3 respondenti), ve výzkumném souboru byly i osoby s vysokoškolským vzděláním. Není překvapující nejčastější zastoupení jedinci, kteří uvedli jako své nejvyšší dosažené vzdělání ukončené základní. Nízká vzdělanost se pojí s vyšší kriminalitou. Zároveň lze již z těchto dat vyvozovat možnosti vzdělávání respondentů. S nižší kvalifikací se pojí i nižší možnost získat pracovní místo s vyšší kvalifikací, pokud je samozřejmě vězňům dostupné. Nicméně vězni si v tomto ohledu nemohou příliš vybírat a i lidé s vysokoškolským vzděláním vykonávají během VTOS manuální práce určené pro osoby s nejnižší kvalifikací.

Tabulka 3 prezentuje výsledky týkající se délky posledního uloženého trestu odnětí svobody. Povšimnout si lze poměrně rovnoměrného rozložení nabídnutých odpovědí, s výjimkou trestů odnětí svobody s nejvyšší sazbou. Více než pětina respondentů uvedla, že délka jejich posledního trestu odnětí svobody činí 1-2 roky, což byla zároveň nejčastěji uváděná odpověď.

Tabulka 3 Délka posledního trestu odnětí svobody

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
do 1 roku	64	19,2 %
1-2 roky	96	28,7 %
3-4 roky	62	18,6 %
5-7 let	84	25,1 %
8-10 let	7	2,1 %
více než 10 let	21	6,3 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Je vhodné podotknout, že se tento faktor promítá i do oblasti zaměstnávání vězňů, kdy se zohledňuje jak důvod VTOS (tj. druh trestné činnosti), tak i samotná délka trestu odnětí svobody. I když je zaměstnávání vězňů výrazně podporováno, někteří jedinci, s ohledem na jejich nebezpečnost pro společnost či rizikovitost nevhodného chování během výkonu zaměstnání, zaměstnaní nejsou.

Poslední identifikační otázkou bylo zkoumáno, zda respondenti v době před nástupem do VTOS pracovali. Výsledky podává tabulka 4.

Tabulka 4 Zaměstnanost respondentů před nástupem VTOS

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	237	71,0 %
ne	97	29,0 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Téměř tři čtvrtiny respondentů před nástupem trestu odnětí svobody pracovaly, což lze považovat za překvapující, neboť je v odborné literatuře často uváděno, že vězni mnohdy nikdy v životě nepracovali, chybí jim pracovní návyky apod. Nelze však tvrdit, že by daný výsledek snižoval platnost získaných výsledků, resp. nebylo blíže zjišťováno, o jaké zaměstnání se jednalo, např. co se týče pracovního úvazku, délky pracovního úvazku apod. Tuto skutečnost lze vnímat jako limit výzkumu. Výsledek tedy může být ze strany respondentů nadhodnocen, ať již záměrně, nebo subjektivním nahlížením na to, co to znamená „pracovat před nástupem do věznice“. Zároveň však toto vysoké číslo vytváří předpoklad vyššího zájmu oslovených respondentů o získání zaměstnání během VTOS či delší setrvání na případném přiděleném pracovním místě.

Zapotřebí je popsat i výzkumný soubor tvořený respondenty, s nimiž byly vedeny polostrukturované rozhovory. Základní přehled podává tabulka 5.

Tabulka 5 Charakteristika zaměstnanců věznice

Respondent	Pohlaví	Věk	Vzdělání	Délka praxe
R1	Žena	38 let	VŠ	11 let
R2	Žena	42 let	VŠ	2 roky
R3	Žena	46 let	VŠ	12 let
R4	Muž	52 let	VŠ	mimo věznici
R5	Muž	45 let	VŠ	19 let
R6	Žena	39 let	VŠ	8 let
R7	Muž	42 let	VŠ	10 let

Zdroj: vlastní šetření

Tato část výzkumného souboru byla zastoupena převážně ženami, s výjimkou respondentů R4, R5 a R6. Všichni respondenti uvedli jako své nejvyšší dosažené vzdělání vysokoškolské, délka praxe respondentů se pohybuje v rozmezí 2-19 let. Respondent R4 je osobou, která zaměstnává vězně, a to již po delší dobu. Získání tohoto respondenta do výzkumného souboru lze považovat za velmi cenné, neboť data získaná z rozhovoru s touto osobou podávají pohled na problematiku zaměstnávání odsouzených zvenčí, nikoliv však mimo systém vzdělávání. Tento respondent tak dokáže pravděpodobně velmi dobře zhodnotit zkušenost se zaměstnáváním odsouzených, možné výhody či nevýhody apod.

Záměrně není v tabulce 5 uváděna pracovní pozice, na které respondenti působí, tedy s výjimkou respondenta R4. Důvodem je požadavek zachování anonymity respondentů, který byl ohrožen při detailní identifikaci těchto respondentů. Lze však doplnit, že tito respondenti působí ve Věznici Všehrady na pozicích vychovatel, speciální pedagog či jako pracovník mající v kompetenci zaměstnávání odsouzených.

## 4.6 Prezentace a interpretace výsledků výzkumu

Dále v textu jsou prezentovány zjištěné výsledky, a to s využitím tabulek, ale i přímých výroků respondentů, s nimiž byly vedeny rozhovory (v takovém případě je každý výrok opatřen označením respondenta, viz tabulka 5, tj. zkratka R pro respondenta a pořadové číslo).

Pro větší přehlednost jsou výsledky členěny dle cílů výzkumu. Využití kvantitativního i kvalitativního výzkumu dává možnost využít doplnění anketního šetření výsledky získanými z analýzy rozhovorů, což jednat umožňuje komparovat názory obou skupin respondentů na zkoumanou problematiku, ale též získat hlubší vhled do daného tématu.

Lze doplnit, že metodou vytváření trsů vznikly celkem 3 trsy, dále členěné do menších celků. Jednalo se o trsy Stav zaměstnávání vězňů, který obsahoval podkategorie hodnocení aktuálního stavu zaměstnávání vězňů, proces zaměstnávání vězňů, výhody zaměstnávání vězňů, nevýhody zaměstnávání vězňů a možnosti změny. Druhý trs byl nazván Přístup vězňů k zaměstnávání a obsahoval trsy motivace vězňů k zaměstnávání, spokojenost vězňů s prací během VTOS a postavení pracujícího vězně ve věznici. Poslední trs byl nazván Vliv zaměstnávání vězňů na resocializaci vězňů a tento trs tvořily podkategorie přínos zaměstnávání vězňů pro vězně, faktory ovlivňující dopad zaměstnávání vězňů během VTOS na jejich resocializaci a úskalí zaměstnávání vězňů z hlediska možností resocializace.

Záměrem kapitoly je podat zjištěné výsledky komplexně, tedy obsahy těchto trsů doplňují dle relevantnosti výsledky získané anketním šetřením.

#### 4.6.1 Zájem vězňů pracovat

Tabulka 5 dokládá výsledky vztahující se k otázce, zda vězni mají zájem pracovat.

Tabulka 6 Zájem vězňů pracovat

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	150	44,9 %
spíše ano	168	50,3 %
spíše ne	16	4,8 %
určitě ne	0	0,0 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Téměř všichni respondenti uváděli, že mají zájem pracovat, přičemž nejčastěji uváděnou odpovědí bylo „určitě ano“.

V rámci stanovených hypotéz bylo zkoumáno, zda je tento zájem ovlivněn vybranými faktory. Prvním z nich bylo vzdělání respondentů. V rámci hypotézy H1 bylo předpokládáno,

že vězni s vyšším vzděláním uvádějí častěji než vězni s nižším vzděláním, že mají vězni zájem pracovat během VTOS. Za nižší vzdělání bylo považováno neukončené základní vzdělání a vzdělání základní. Přehled zjištěných výsledků (pozorovaných a očekávaných četností odpovědí) podává tabulka 7.

Tabulka 7 Ověření hypotézy H1

Vzdělání	Ano	Ne	Celkem
	Skutečná (očekávaná) četnost	Skutečná (očekávaná) četnost	
nižší	152 (153,29)	9 (7,71)	161
vyšší	166 (164,71)	7 (8,29)	173
<b>Celkem</b>	<b>318</b>	<b>16</b>	<b>334</b>

Zdroj: vlastní šetření

Vypočítaná hodnota testového kritéria  $\chi^2 = 0,438$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti  $\chi^2_{0,05}(1) = 3,841$ .

Vypočítaná hodnota testového kritéria 0,438 je menší než kritická hodnota. Z tohoto důvodu **byla přijata nulová hypotéza** a zamítnuta byla hypotéza alternativní (tj. nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi zkoumanými proměnnými).

Na základě ověření hypotézy č. 1 lze tvrdit, že vězni s vyšším vzděláním uvádějí stejně často vězni s nižším vzděláním, že vězni mají zájem pracovat během VTOS.

Další proměnnou, jejíž vliv byl zkoumán na hodnocení zájmu respondentů ze strany vězňů pracovat během VTOS, byla předchozí zaměstnanost, konkrétně tedy to, zda byl jedinec zaměstnán před nástupem trestu odnětí svobody. Porovnávány tak byly odpovědi těchto dvou skupin respondentů opět na stejnou, pátou otázku dotazníku. Přehled zjištěných výsledků podává tabulka 8.

Tabulka 8 Ověření hypotézy H2

Respondenti	Ano	Ne	Celkem
	Skutečná (očekávaná) četnost	Skutečná (očekávaná) četnost	
pracovali	226 (225,65)	11 (11,35)	237
nepracovali	92 (92,35)	5 (4,65)	97
<b>Celkem</b>	<b>318</b>	<b>16</b>	<b>334</b>

Zdroj: vlastní šetření

Vypočítaná hodnota testového kritéria  $\chi^2 = 0,039$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti  $x^2_{0,05}(1) = 3,841$ .

Vypočítaná hodnota testového kritéria 0,039 je menší než kritická hodnota. Z tohoto důvodu **byla přijata nulová hypotéza** a zamítnuta byla hypotéza alternativní (tj. nebyl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi zkoumanými proměnnými).

Na základě ověření hypotézy č. 2 lze tvrdit, že vězni, kteří pracovali před nástupem trestu odnětí svobody, uvádějí stejně často jako vězni, kteří před nástupem trestu odnětí svobody nepracovali, že vězni mají zájem pracovat během VTOS.

Poslední hypotéza byla ve znění: Vězni, kteří se domnívají, že zaměstnání během VTOS pomáhá vězňům po propuštění z věznice při začleňování do společnosti, uvádějí častěji než vězni, kteří tento názor nemají, že vězni mají zájem pracovat během VTOS.

K této hypotéze se opět vztahovala dotazníková položka č. 5, ovšem rozřazení respondentů do dvou skupin bylo provedeno na základě otázky č. 15, která se týkala toho, zda se vězni domnívají, že pracovat během VTOS je přínosné pro další fungování v životě po propuštění z vězení. Na tuto otázku mohli respondenti uvést tři možné odpovědi, a to „ano“, „ne“ a „nevím“. Respondenti, kteří zvolili možnost „nevím“, byli při ověřování této hypotézy vyřazeni (jednalo se o 54 vězňů), porovnány byly odpovědi na otázku č. 5 pouze respondentů, kteří na otázku č. 15 zvolili možnost „ano“ nebo „ne“. Přehled zjištěných výsledků, tedy opět pozorovaných a očekávaných četností odpovědí, podává tabulka 9.

Tabulka 9 Ověření hypotézy H3

Respondenti	Ano	Ne	Celkem
	Skutečná (očekávaná) četnost	Skutečná (očekávaná) četnost	
práce pomáhá	187 (182,4)	5 (9,6)	192
práce nepomáhá	79 (83,6)	9 (4,4)	88
<b>Celkem</b>	<b>266</b>	<b>14</b>	<b>280</b>

Zdroj: vlastní šetření

Vypočítaná hodnota testového kritéria  $\chi^2 = 7,382$ . Kritická hodnota testového kritéria chí-kvadrátu pro hladinu významnosti 0,05 a 1 stupeň volnosti  $x^2_{0,05}(1) = 3,841$ .

Vypočítaná hodnota testového kritéria 7,382 je větší než kritická hodnota. Z tohoto důvodu **byla přijata alternativní hypotéza** a zamítnuta byla hypotéza nulová (tj. byl zjištěn statisticky významný rozdíl mezi zkoumanými proměnnými).



Na základě ověření hypotézy č. 3 lze tvrdit, že vězni, kteří se domnívají, že zaměstnání během VTOS pomáhá vězňům po propuštění z věznice při začleňování do společnosti, uvádějí častěji než vězni, kteří tento názor nemají, že vězni mají zájem pracovat během VTOS.

Potvrzena tedy byla pouze jedna ze tří stanovených hypotéz. Potvrzení předpokladu, že vězni, kteří zaměstnání přikládají význam ve vztahu k úspěšnému fungování v životě, resp. spíše ve vztahu k úspěšné resocializaci, je v souladu s tím, jak na zájem vězňů pracovat a jejich přístup k zaměstnávání nahlíželi oslovení pracovníci věznice.

Z analýzy rozhovorů vyplynulo, že tito respondenti se dělí do dvou pomyslných skupin: jedna skupina je v tomto ohledu optimistická, zaměřuje se na vězně, kteří dokáží z nabídky zaměstnání během VTOS profitovat, přičemž se jednalo o respondenty s kratší délkou praxe, tedy je možné, že je jejich názor dosud více ovlivněn vlastním přáním, kladnějším očekáváním vůči vězňům. Druhá skupina byla v tomto ohledu spíše pesimistická a jak uvedl jeden z respondentů: „*Zaměstnání vede k resocializaci málokdy, protože z trestné činnosti mají kolikrát větší příjem, a to za podstatně méně námahy. Proč bych měl každý den chodit na šestou do práce, když si za deset minut při krádeži auta vydělám víc, než Vy máte za měsíc.*“ (R5).

Všichni oslovení respondenti se však shodovali v tom, že mezi vězni existují v tomto ohledu rozdíly a někteří mají skutečně velký zájem pracovat a nebývá ani výjimkou, že vězeň následně zůstává na pracovním místě i poté, co mu trest odnětí svobody skončí. Jak však bude dále v textu uváděno, vězni pracují zejména pro to, že ze zaměstnání mají výhody (mzda, možnost vyjít mimo areál věznice, podmíněné propuštění apod.), především jim výdělek slouží k tomu, aby si nakupovali tabák, kávu apod. Pouze jedna respondentka uváděla příklad, s kterým se ovšem setkala jednou a dosud naposledy, kdy vězeň vše, co si vydělal a zůstalo mu po odečtení nákladů na úhradu trestu, dluhy apod., zasílal domů rodině: „*Byl tu jeden odsouzený, který od nástupu usiloval o pracovní zařazení. Když byl pracovníě zařazen, tak všechny peníze, které si za ten měsíc vydělal, pokaždé posílal své přítelkyni a jejich dětem. To bylo poprvé, co si odsouzený nenechal peníze ani na nákup, a to je co říct. Když byl potom propuštěn, tak ho ten zaměstnavatel přijal na plný úvazek a pracuje tam dodnes.*“ (R3).

Za překvapivé lze považovat nepotvrzení hypotézy H2, kdy bylo předpokládáno, že vězni, kteří před nástupem trestu odnětí svobody pracovali, budou častěji uvádět, že jsou vězni motivováni pracovat. Tohoto názoru byli mnozí oslovení pracovníci věznice (R2: „*Jsou*

*zde vězni, kteří pracovali před uvězněním, a u těch je větší pravděpodobnost, že budou chtít být zaměstnaní. Pak jsou zde vězni, kteří nemají žádné pracovní návyky, a kromě práce pro věznic (která je povinná) je nikdo k jiné práci nedonutí.“), respondent R5 disponuje vlastní teorií o motivaci vězňů pracovat: „Většina říká, že pracovat chce a pak se to dělí. Jedna polovina opravdu pracovat chce a pracuje a ta druhá po čase hledá důvod, proč do práce nejít. No a ten zbytek popravdě řekne, že pracovat nechtějí a někteří, že ani nikdy nebudou.“*

#### 4.6.2 Preference druhu vykonávané práce

Další dotazníkovou položkou bylo zjišťováno, jaká práce vykonávaná během VTOS je pro vězně zajímavá. Přehled získaných odpovědí podává tabulka 9.

Tabulka 10 Preference druhu práce vězni

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
lehká fyzická práce	135	40,4 %
těžká fyzická práce	26	7,8 %
práce vyžadující manuální zručnost	55	16,5 %
práce nemanuální	25	7,5 %
jakákoliv práce, hlavně aby pracoval	163	48,8 %
nemají zájem pracovat během VOTS	5	1,5 %
jiné	7	2,1 %

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 10 dokládá poněkud odlišné názory vězňů od názorů respondentů. Vězni nejčastěji uváděli, že mají zájem o jakoukoliv práci, hlavně, aby pracovali, což uvedla téměř polovina respondentů. Druhou nejčastěji uváděnou odpovědí byly lehké fyzické práce, kdy tuto variantu odpovědi uvedlo 135 (40,4 %) respondentů. Celkem 7 respondentů zvolilo vlastní odpověď a tito vězni uváděli, že preferují práci s auty, počítačem, další odpovědi se týkaly dobře placené práce s výhodami.

Výhody, o kterých se tito vězni zmiňovali, představují např. možnost stravy na pracovišti. Podle respondentky R7 však vězni většinou „nemají problém s vykonáváním jakékoliv práce“, na čemž se však všichni pracovníci věznic neshodovali: „Z našeho okruhu

zaměstnavatelů mohu říci, že odsouzení nechtějí pracovat v třídírně odpadů, kde je zápach po celý rok, nebo na kovošrotu, kde se pracuje po celý rok venku a práce je „špinavá“ a fyzicky náročnější.“ (R2), „Mají zájem spíše o lehčí, ale najdou se i dřiči. Mám zkušenost, že i pracanti se nechávají na zimu vyřadit z pracoviště, které je venku a chtějí přeřadit někam do tepla.“ (R3), „Největší zájem je o práci mimo věznici, protože otevírá možnosti pro volnou vycházku, volnou návštěvu a přerušování výkonu trestu. Déle pak o práci, kde pracují i civilní zaměstnankyně a které nejsou moc fyzicky náročné. Rozhodující je i výdělek, protože někde si vydělají samozřejmě víc. Jen o jedno pracoviště není zájem a to o porážku a odchyt drůbeže, protože to tam zapáchá a ne každý na to má žaludek.“ (R5). Respondent R6 k tomuto pracovišti dodával: „Výjimkou je porážka slepic, odkud si odsouzení stěžují na nevhodné chování ze strany civilních zaměstnanců.“

Dle respondentky R2 „vězni mají zájem o práci jednoduchou a nenáročnou, protože nemusí vynaložit tolik úsilí za účelem získání výplaty – což je balení výrobků, smontování výrobků, obsluha stojů... Nemají zájem o práci, která je náročnější a vyžaduje určité schopnosti a rozumovou úroveň. Dále vyhledávají zaměstnavatele, kteří poskytují nějaké výhody k práci – příplatky za výkon (až 50 %), nákup v kantýně...“

Přístup vězňů k práci je tedy individuální, pokud respondenti usilují o jakoukoliv práci, je to spojeno především s možnými výhodami. Oslovení pracovníci se shodovali v tom, že práce mimo prostory je preferovaná, případně se může jednat o práci ve skladu či jako kuchař v rámci věznice, kdy jsou tato místa oblíbená kvůli možnosti vynést z pracoviště potraviny či různé věci, které vězni mohou využít. Respondentka R3 uváděla: „Zájem je hlavně o práci mimo věznici, protože je tam „možnost kontaktu“. A i benefity jsou lepší, protože pokud mají VP mimo, můžou chodit na pětčeka (přerušování výkonu trestu) a na volné vycházky. Nezájem je o práci na střežených pracovištích uvnitř věznice. Hodně práce, výhody minimální.“

Také vězni měli uvést, jakou práci preferují z hlediska pracovního místa. Přehled odpovědí podává tabulka 11.

Tabulka 11 Preference pracovního místa

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
ve věznici	18	5,4 %
mimo prostory věznice	241	72,2 %
je jim to jedno, kde pracují, hlavně že mají práci	68	20,4 %
nechtějí pracovat	7	2,0 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Tabulka 11 dokládá shodu názoru pracovníků věznice s vězni, neboť i vězni preferují práci mimo prostory věznice. Pětina respondentů však ve shodě s předchozí otázkou konstatovala, že jim na umístění nezáleží.

Působení mimo prostory věznice však přináší pracovníkům věznice nemalé problémy, neboť bývá zcela běžné, dle respondentky R3 „na denním pořádku“, že vězni nedodržují na „pracovištích pokyny, resp. chovají se tak, jak nesmějí: „Nejvíce nepovolených věcí se do věznice dostává právě z pracovišť. Nevíce jedou drogy a nevhodné chování.“ (R3). K nevhodnému chování patří např. i sexuální styk s civilními zaměstnanci na pracovištích, kde vězni působí. Zejména se však jedná o přinášení nepovolených věcí do věznic, což je velmi časté, byť za to hrozí postihy jak vězňům, tak i civilním zaměstnancům, kteří tímto způsobem vězni pomohou. Výpovědi pracovníků věznice k tomuto tématu byly následující: „Bohužel zkušenost mám takovou, že jakmile odsouzený dostane tu možnost, tak ji skoro pokaždé využije k vnášení nepovolených předmětů (mobil, fety, peníze atd.). Také nám na pracovištích odsouzení udržují kontakt s civilními osobami, nebo různě zneužívají IT techniku.“ (R1), „Nevýhoda spočívá v tom, že mnoho odsouzených je z práce vyřazována pro nezručnost, užití návykových látek či vykonávání zakázaných činností, snahy pronášení zakázaných věcí do prostoru věznice.“ (R7). V rozhovorech s pracovníky věznice opakovaně zaznívalo, že jsou tyto situace velmi časté a velmi obtěžující a pro pracovníky náročné např. na administrativu spojenou s těmito událostmi. Také to byl jeden z důvodů, proč se někteří respondenti klonili k tomu, aby byly vytvářeny prostory a možnosti pro práci přímo ve věznici.

Zaměřenost na výhody v souvislosti s prací během VOTS potvrzovali i vězni v odpovědích na další otázku, která se týkala toho, zda jsou vězni ochotní pracovat i zadarmo (např. v rámci brigády). Přehled získaných výsledků podává tabulka 12.

Tabulka 12 Ochota vězňů pracovat i zadarmo

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	44	13,2 %
spíše ano	29	8,7 %
spíše ne	99	29,6 %
určitě ne	162	48,5 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Přibližně jen pětina vězňů soudí, že vězni jsou ochotni pracovat i zadarmo. To tedy značně snižuje pravděpodobnosti platnosti dříve uváděného tvrzení, že je vězňům jedno, jakou práci budou vykonávat, hlavně aby pracovali. Ovšem respondentka R1 pro toto měla pochopení: *„Odsouzení jsou spokojeni tam, kde mají určité výhody (stravuje zaměstnavatel, příplatky za výkon, přesčasy atd.) a kde to nemají, tak tam spokojeni nejsou. Hodnotím to kladně. Mně by se také nelíbilo pracovat zadarmo.“* Nicméně pochopitelně alespoň pro vězně, kteří dosud nemají vytvořené ani základní pracovní návyky, by zcela jistě bylo vhodné, aby se účastnili i těchto typů prací, což uváděla i respondentka R6: *„Brigády bez nároku na finanční odměnu u lidí, kteří nikdy nepracovali, mají smysl, učí se pracovním návykům a otevírají jim možnost být potom pracovníě zařazen na pracovišti mimo věznici, samozřejmě jen když se osvědčí.“*

Respondenti se okrajově zabývali i vzděláváním vězňů, všichni uváděli, že stávající systém je zcela nevyhovující. Vězni za to, že studují, dostávají finanční prostředky. Ke studiu motivováni nejsou a nastávají i situace, kdy vězeň studium řádně ukončí, dostane výuční list, ovšem s dovětkem, aby v oboru nikdy nepůsobil. Dle respondentů by bylo vhodné školící středisko zrušit, studentům jsou pouštěny filmy apod., výuka není kvalitní. Navrhováno bylo, aby se ve středisku zaměřovali spíše na to, aby se vězňům dostávalo vyučení, které uplatní v životě či při práci během zaměstnání v rámci VTOS. K tomuto se vyjadřoval i respondent R4, který vlastní firmu, ve které vězně zaměstnává: *„Ideální by bylo, kdyby se vzdělávali v oborech, ve kterých budou pracovat. Chtěl jsem například tři lidi na šití \*\*\* a nenašel se jediný vězeň, který by tohle zvládnul.“*

### 4.6.3 Motivace vězňů k práci během VTOS

Téma motivace vězňů k práci již bylo nastíněno v předchozím textu. Sami vězni se také měli vyjádřit k tomu, jaká je motivace vězňů k zaměstnání během VTOS. Výsledky jsou uvedené v tabulce 13. Respondenti mohli uvést více možných odpovědí.

V tabulce 13 si lze povšimnout, že stejnou měrou je pro vězně motivující vydělat si peníze a dále dostat se mimo prostory věznice (67,7 %) respondentů a dále přerušeni výkonu trestu (74,6 % respondentů). Dalšími často uváděnými důvody, kdy se v tomto případě jednalo o téměř polovinu respondentů, bylo zvýšení šance na podmíněné propuštění a užitečnost pro společnost. Oceňována byla i volná návštěva. Za pozornost stojí, že jen necelá pětina respondentů uváděla možnost zvýšení pracovní kvalifikaci či možnost naučit se něco nového.

Tabulka 13 Motivace vězňů k zaměstnání během VTOS

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
vydělat nějaké peníze	226	67,7 %
dostat se mimo prostory věznice	226	67,7 %
zvýšení šance na podmíněné propuštění	96	28,7 %
zabavit se, lépe naplnit volný čas	166	49,7 %
volná návštěva	111	33,2 %
naučit se něco nového, zvýšit si pracovní kvalifikaci apod.	59	17,7 %
přerušeni výkonu trestu	249	74,6 %
být užitečný pro společnost	154	46,1 %
nevím	11	3,3 %

Zdroj: vlastní šetření

Lze konstatovat, že při vhodně zvolené resocializace by právě tento aspekt měl být jedním z hlavních cílů resocializace. Po propuštění z vězení se vězni ocitají velmi často v nelehké situaci: nemusí se mít kam vrátit, často mají stále dluhy a možnost pracovat tak bývá jedinou, jak tuto situaci změnit. V tomto ohledu se navíc vězni dostávají do ještě více obtížné situace, vzhledem k tomu, že nemají čistý Rejstřík trestů, Nicméně dle respondentky R3 je současná situace alespoň částečně lepší vzhledem k nízké nezaměstnanosti, kdy se stává, že chybí pracovní síly na pracovních místech, které nepotřebují pracovníky s vyšší kvalifikací: „*Tam je blbý to, že mají záznam v rejstříku trestů. Většina zaměstnavatelů*

*požaduje čistý rejstřík ale v současné době, kdy je velká nabídka práce, je to reálné.“ Podle respondentky R3 však výkon zaměstnání během VTOS nepůsobí na vězně motivačně, ve smyslu snahy o určitý seberozvoj či zlepšení vlastní pozice na trhu práce: „Dle mého názoru je pro odsouzené ve většině případů pracovní zařazení jen změna v režimu výkonu trestu. Nemám pocit, že pracují z vlastního přesvědčení.“*

U tématu motivace k účasti na zaměstnání během VTOS ze strany vězňů panovala mezi pracovníky věznice shoda v tom, že motivace je většinou vnější, formou benefitů, kdy je pro ně klíčové získat mzdu za co nejmenší námahu: „Motivováni jsou různě, největší motivace je pro ně pochvala z pracoviště, na základě které dostane přerušování trestu, a samozřejmě mzda.“ (R1), „No a co se motivace týče, tak ze strany zaměstnanců jsou to vycházky, pochvaly, přerušování trestu.“ (R6), „Nejvíce jsou spokojeni, že jim trest rychleji utíká a že se dostanou do jiného prostředí. Pak jak už bylo řečeno ty výhody.“ (R5), „Tak hlavně má peníze a může si v kantýně koupit tabák, což je cenným platidlem ve věznici. Pokud má odsouzený tabák, tak má prakticky vše, co kriminále potřebuje.“ (R6). Vlastnictví tabáku, stejně jako některé další benefity, značně ovlivňují postavení vězně ve věznici, mezi ostatními vězni, což je popsáno dále v textu.

#### **4.6.4 Vliv zaměstnání během VOTS na postavení vězně ve věznici a pracovní uplatnění po propuštění z věznice**

Vězni měli uvést, jak se zaměstnání během VTOS promítá do postavení vězně ve věznici. Zjištěné výsledky jsou uvedeny v tabulce 12.

Tabulka 14 Vliv zaměstnání během VTOS na postavení vězně ve věznici

<b>Odpovědi</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
lepší	145	43,4 %
horší	71	21,3 %
na postavení mezi vězni zaměstnávání nemá žádný vliv	114	34,1 %
nevím	4	1,2 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce 14 si lze povšimnout, že nejčastěji se respondenti domnívali, že postavení vězně ve věznici je v důsledku práce během VTOS lepší, případně bylo zmiňováno, že tato skutečnost na postavení vězně mezi ostatními vězni ve věznici nemá žádný vliv.

Oslovení pracovníci věznice se však k tomuto nároku neklonili zcela jednoznačně. I když finanční zisk spojený se zaměstnáním během VTOS přináší výhody, jako možnost koupit si něco v místní kantýně, mít tabák apod., zároveň se vězeň ocitá v riziku, že bude ostatními vydírán, aby provedl určitý úkon, tedy např. pronést do věznice zakázané věci apod. Respondentka R2 k tomuto uvedla: *„Podle mého názoru jsou spíše v určité nevýhodě, neboť mohou být na ně kladeny požadavky pro donesení/vynesení zakázaných předmětů/látek, mohou být vydíráni ze strany ostatní vězňů.“*, podobně respondent R6 uváděl: *„V případě, že chodí ven, může do věznice něco pronášet apod. což je velmi ceněné a nebo může docházet k vydírání ve smyslu „pokud to sem nedotáhneš, tak to tu budeš mít těžký“*. Ovšem ani vězni, kteří pracují přímo v prostorách věznice, nejsou těchto tlaků zproštěni: *„Ty co mají peníze, mohou tlačit na kuchaře kvůli větším porcím nebo na skladníky kvůli lepšímu oblečení.“* (R5).

Další dotaz směřovaný na vězně se týkal vlivu zaměstnávání na uplatnění v životě po skončení výkonu trestu. Respondenti měli uvést, zda se domnívají, že vězňům pomáhá v tomto ohledu pracovat během VTOS. Přehled odpovědí podává tabulka 15.

Tabulka 15 Vliv práce během VOTS na lepší uplatnění v civilním životě

<b>Odpovědi</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
ano	192	57,5 %
ne	88	26,3 %
nevím	54	16,2 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Většina respondentů soudí, že tato spojitost existuje, ovšem souhlasnou odpověď podával relativně malý počet respondentů s ohledem na to, jak na počátku dotazníkové šetření vykazovali vězni velký zájem o práci. Ta se tedy pojí spíše s benefity (mzda, úhrada za výkon trestu, snížení dluhů, možnost podmíněného propuštění, přerušování výkonu trestu, kontaktu s druhými atd.) než přímo s vnitřní motivací být činný, prospěšný pro společnost, či si pomoci tímto způsobem mít lepší začátek nového života po skončení výkonu trestu.



Pracovníci věznice však byli spíše opačného názoru, kdy vycházeli i ze své zkušenosti, že pokud vězeň chce pracovat a nevdá mu zůstat v regionu, kde se věznice nachází, nezřídka pokračuje v zaměstnání u zaměstnavatele, u kterého působil během VTOS, případně je výhodou získání pracovních návyků. Respondent, který pracuje mimo věznici, vězně zaměstnává, uvedl: „Myslím si, že ano. Já osobně tu mám dva zaměstnance, kteří u mě pracovali, když byli v base, jsou u mě do dneška a jsem s nimi spokojen. Ví, jak to tam chodí, takže mě i na spoustu věcí upozorňují.“ Dle pracovníků věznice tedy tento vliv existuje, záleží však na vězni, jak k této možnosti přistoupí.

#### 4.6.5 Spokojenost vězňů se systémem zaměstnávání ve věznici

V rámci hodnocení spokojenosti vězňů se systémem zaměstnávání ve věznici Všehrdu posuzovali vězni způsob informovanosti o systému zaměstnávání, možnostech, které vězni v tomto ohledu mají. Dále se jednalo o zhodnocení nabídky zaměstnání ve věznici, návrhy změn týkající se toho, aby vězni mohli ve věznici během VTOS více pracovat, a zhodnocení spokojenosti se týkalo i toho, zda by zaměstnávání během VTOS doporučili ostatním vězňům.

Výsledky týkající se informovanosti o možnostech zaměstnávání, ve smyslu zhodnocení, zda jsou tyto informace motivující pro volbu zaměstnání během VTOS, jsou uvedeny v tabulce 16.

Tabulka 16 Hodnocení poskytování informací o možnostech zaměstnávání během VTOS

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
ano	214	64,1 %
ne	120	35,9 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Většina vězňů se domnívá, že informace poskytované o možnostech zaměstnání během VOTS jsou motivující k tomu, aby následně během VTOS pracovali, ovšem opět tento názor velká část vězňů nesdílela.

Pracovníci věznice uváděli, že se vězňům dostává všech potřebných informací a s možností pracovat během VTOS jsou seznámeni svým vychovatelem již na počátku

VTOS. Je tedy možné, že se vězňům dostává různých informací, v závislosti na tom, jak k tomuto úkolu jednotliví vychovatelé přistoupí. Respondentka R1 doplňovala následující: „*Odsouzení jsou seznamováni prostřednictvím odborných pracovníků na ubytovnách, a pokud chtějí přesné informace, tak si napíší Žádost o individuální pohovor a já jim zodpovím jejich dotazy.*“ Respondent R7 přibližoval, jak probíhá motivace vězňů k účasti na zaměstnání během VTOS: „*Motivace ze strany pracovníků věznice spočívá především v informovanosti o možnosti hradit své dluhy a závazky, které se tímto nezvyšují.*“ Je otázkou, zda se jedná o vhodný způsob motivování vězňů, neboť pro některé z nich možnost alespoň částečně snížit své dluhy nemusí být dostatečně motivující pro účast na zaměstnání. Žádoucí by bylo více se zaměřit na aspekt resocializace, možnosti lepšího fungování v civilním životě, nebo hledat konkrétní motivaci u konkrétního vězně.

Hodnocení nabídky pracovních míst jako motivujících či nemotivujících vězně pracovat během VTOS je podáno v tabulce 17.

Tabulka 17 Hodnocení nabídek pracovních míst jako motivujících k práci během VTOS

<b>Odpovědi</b>	<b>Absolutní četnost</b>	<b>Relativní četnost</b>
určitě ano	120	35,9 %
spíše ano	95	28,4 %
spíše ne	31	9,3 %
určitě ne	88	26,4 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

V tabulce 17 si lze povšimnout, že tuto nabídku opět většina oslovených vězňů hodnotí jako motivující, přibližně třetina vězňů nikoliv. Přiblížení toho, s čím jsou vězni v dané oblasti, resp. v rámci systému zaměstnávání ve Věznici Všehrdy, nespokojeni, podává tabulka 18. Otázka byla otevřená, výsledky zastupují vytvořené trsy. Vzhledem k tomu, že v některých odpovědích zaznívalo více variant odpovědí, součet všech odpovědí v jednotlivých trsech je vyšší než celkový počet respondentů.

Tabulka 18 Návrhy změn v systému zaměstnání během VTOS ze strany vězňů

Trsy	Absolutní četnost	Relativní četnost
zvýšit mzdu	144	43,1 %
v návaznosti na zaměstnání více propouštět	59	17,7 %
nevím	44	13,2 %
nic	43	12,9 %
pracovní místa i pro vězně s vyšším stupněm zabezpečení	42	12,6 %
více pracovních míst mimo věznici	22	6,6 %
více jídla/častěji strava	12	3,6 %
širší nabídka pracovních míst	8	2,4 %
více pochval	7	2,1 %
zlepšení podmínek na pracovišti	4	1,2 %
změna nakládání se mzdou	3	0,9 %
více informací o zaměstnávání	3	0,9 %
vše	2	0,6 %
jiné	6	1,8 %

Zdroj: vlastní šetření

Nejčastěji respondenti uváděli, že by si přáli zvýšit mzdu. Odpovědi týkající se jiného nakládání se mzdou byly vyčleněny zvlášť. Jednalo se o úložné či placení alimentů (odpovědi byly např. následující: „*Navýšit úložné, aby po konci VTOS měl každý kdo vykonával práci dostatek financí, aby si mohl zaplatit základní věci (bydlení, stravu, náklady na běžný život alespoň na 1 měsíc).*“, „*Z výplaty by měly v první řadě platit alimenty, bez snižování peněz za výkon trestu odnětí svobody.*“).

Uváděné návrhy značně replikují již dřívější vyjádření pracovníků věznice, ale i vězňů, i když u těch se nejednalo o explicitní vyjádření, že jsou pro ně klíčové v souvislosti se zaměstnáním v rámci VTOS benefity – uváděny tak byly např. častější pochvaly, kterou mohou vést k podmíněnému propuštění, více pracovních míst mimo prostor věznice, více jídla či častější poskytování stravy v souvislosti s výkonem práce, častější propuštění z VTOS. Nicméně vězni by si přáli i zlepšit podmínky na pracovišti (např. hygienické, konkrétně např. možnost sprchovat se na pracovišti) či mít více informací o možnostech zaměstnávání v rámci VTOS. Celkem 43 (12,9 %) respondentů by neměnilo nic.

Do trsu jiné byly zařazeny odpovědi, které se vymykaly ostatním trsům. Jednalo se o tyto výroky: „*Možnost pracovat o víkendu*“, „*Možnost realizace se v práci, např. získání*

*odborných zkoušek (svářečák).“, „Lepší podmínky bezpečnosti práce.“, „Zkrátit délku čekání na zaměstnání.“, „Větší osvěta, schůzky s vězni. Chybí jim motivace pracovat, v životě nepracovali, nemají pracovní návyky.“ (tato odpověď cílila zejména na zvyšování motivace vězňů pracovat, proto nebyla zařazena k trsu více informací o zaměstnávání), „Umístění pracujících odděleně od nezařazených, kteří jejich volného pohybu využívají, aby nedocházelo k problémům.“*

Co se týče dotazu vězňů na to, zda by jiným vězňům doporučili pracovat během VTOS, přehled získaných odpovědí podává tabulka 18.

Tabulka 19 Doporučení nezaměstnaným vězňům pracovat ze strany zaměstnaných vězňů

Odpovědi	Absolutní četnost	Relativní četnost
určitě ano	156	46,7 %
spíše ano	113	33,8 %
spíše ne	7	2,1 %
určitě ne	58	17,4 %
<b>celkem</b>	<b>334</b>	<b>100,0 %</b>

Zdroj: vlastní šetření

Zkušenost se zaměstnáváním hodnotí většina respondentů, konkrétně více než tři čtvrtiny, kladně. Celkově lze tedy k tématu spokojenosti se systémem zaměstnávání ve Věznici Všechny konstatovat, že vězni jsou spíše spokojeni, i když mají výhrady. Uvítali by změnu v systému odměňování, posílení možností pracovat mimo věznici, mnozí respondenti také zdůrazňovali, že by měla být práce pro všechny vězně, tedy i pro s vyšším stupněm ostrahy. Vězni k tomuto uváděli: *„Aby dostal každý vězeň šanci být zaměstnán, bez ohledu na to za co sedí, jak dlouho a pokolikáté, a pak už je to na jedinci jak se k tomu postaví, ale musí tu šanci dostat.“*, *„Neřešit délku trestu nebo §, ale měli by dostat šanci všichni a kdo si to zkazí a neváží si toho, tak je to jen o jedinci a ne o stupni zabezpečení.“*

Podle pracovníků věznice se nespokojenost vězňů týká nízké výplaty či hospodaření se mzdou, kdy se strhávají poplatky za výkon trestu či dluhy, výživné apod. Nespokojení jsou také dle těchto respondentů vězni se stravou, která není vždy firmami zajištěna, obecně by si přáli více výhod. Jeden z respondentů uvedl: *„Nespokojeni jsou pořád, na jednom pracovišti je moc teplo na druhém zima, na třetím to smrdí. Samozřejmě se to netýká všech.“* (R6). Shrnutí názoru většiny pracovníků věznice lze spatřovat v následujícím výroku respondenta

R7: „Spokojeni jsou především s tím, že jim utíká výkon trestu odnětí svobody. Dále, že si vydělají nějaké peníze, i když by chtěli vydělávat víc. Poté, že si mohou koupit potraviny a další věci v kantýně, hradit dluhy, že vypadnou z prostředí ubytovny. Nespokojenost bývá spojena spíše se stravou.“ Respondent R4 uvedl: „Myslím si, že nemají s čím být nespokojeni. Jídlo mají, nějaký peníze si vydělají a zároveň jim utíká trest.“

#### **4.6.6 Hodnocení systému zaměstnávání ve věznici Všehrdy pracovníky věznice a pracovníkem externím**

Respondentka R3 zmiňovala svoji nespokojenost se stávajícím systémem zaměstnávání: „... pracovní zařazení by mělo proběhnout ihned po příjezdu odsouzeného, aby do tří dnů šel do práce. Normální totiž je chodit do práce a ne ležet na posteli a maximálně uklízet.“ V praxi často dle respondentů dochází k tomu, že i když má vězeň zájem pracovat, vyřízení potřebných dokumentů trvá velmi dlouhou dobu a ani kladné vyřízení ještě neznamená, že bude vězeň skutečně pracovat: „Na tenhle systém poukazuji již delší dobu. Ať nejdřív schválí lékař odsouzené do práce a pak se mohou dělat návrhy na zařazení. No a pak kromě jiných i ředitel věznice, který chce mít vysokou zaměstnanost a pak nepustí lidi do práce, to moc dobře nechápu, ale to je jedno.“ (R7), „Dalším problémem, který tu vidím je celková nepružnost systému. Třeba lékařské prohlídky trvají i několik týdnů. Takže se pořád čeká, nakonec je lékař neschválí a jedeme zas a zas znovu. Píšeme zbytečné návrhy na pracovní zařazení, které následně někdo neschválí. Zbytečná práce.“ (R6).

Respondenti však také referovali o tom, že se situace zaměstnávání vězňů podstatně od jejího začátku změnila. Zatímco v minulosti firmy vězně zaměstnávat nechtěli, v současné době o vězně stojí, ovšem je nedostatek vězňů či vězňů, které nároky zaměstnavatelů splní. Tato situace je tak příznivá i pro samotné vězně, kteří většinou mohou pracovat, pokud chtějí. To však pochopitelně neplatí pro všechny vězně: „První co mě napadá, je problém s nedostatkem míst pro odsouzené, kteří nemohou pracovat mimo věznici. Tyto pracoviště mají malou kapacitu, zaměstnáno je tam více lidí a střídají se, tudíž mají méně hodin a i méně peněz.“ (R6), „Situaci ohledně zaměstnávání vězňů hodnotím jako průměrnou. Máme hodně zájemců z řad zaměstnavatelů, kteří mají zájem o zaměstnávání odsouzených. Bohužel ze strany věznice je problém v nedostatku vězňů, kterým může být udělen volný pohyb mimo

věznici. Díky tomu nemůžeme pružně reagovat na poptávku.“ (R2), „Bohužel nejsou ti vhodní odsouzení. V tuto chvíli nejsme schopni doplňovat nasmlouvané počty odsouzených s volným pohybem mimo věznici, a kdybychom to chtěli převést na nestřežená pracoviště, tak zase výkon trestu nemá dozorce. Měla by se změnit profilace věznic, aby vozili více středního a nízkého stupně zabezpečení a ne ty z toho vysokého stupně zabezpečení. Je to začarovaný kruh.“ (R1).

Ideálně by měli dle respondentů pracovat všichni vězni, měly by být rozšiřovány jejich pracovní návyky, ale i dovednosti, např. v rámci školského vzdělávacího střediska, s jehož činností nejsou respondenti vůbec spokojeni. Respondentka R6 k tomuto uvedla: „Já osobně bych zrušila celý školák a každého učitele bych přiřadila k jednomu mladistvému odsouzenému, aby měl individuální výuku. Potom by to mělo možná smysl. Vzdělávání dospělých nemá cenu, lepší by bylo u nich vytvářet pracovní návyky, než je nechat dřepět a čumět na filmy ve škole. Už jsem se setkala i s případem, že odsouzený si u nás udělal výuční list a neuměl počítat. Navíc míchání mladistvých, dospělých ve střežení a vysokém stupni není žádná hitparáda a přináší to opět spoustu potíží.“

Co se týče změn v zaměstnávání vězňů, dle respondenta R3: „by bylo ideálním řešením pracoviště (hala) uvnitř věznice, kde by bylo pracovně zařazeno 100 % pracovně zařaditelných odsouzených.“ Další výhrady byly následující: „Spíš vidím problém v tom, že jsou levnou pracovní silou a zaměstnavatelé se k nim někdy podle toho chovají, ale hodnotím kladně jakékoliv pracovní zařazení.“ (R6), „Zlepšit by se dle mého názoru měla komunikace mezi věznicí a firmami.“ (R7).

Je tedy zřejmé, že systém zaměstnávání ve Věznici Všehrdy je oběma skupinami respondentů přijímán, nicméně s výhradami a pro vězně není vždy motivační, nicméně jejich motivace je často spojena spíše s komfortem než resocializací. Hlavní výsledky jsou dále v textu vztaženy k cílům výzkumu a též jsou komparovány s teoretickými východisky.

## **4.7 Diskuse**

Výše popsaný výzkum byl zaměřen na motivaci vězňů z Věznice Všehrdy k zaměstnání během VOTS a též na hodnocení systému zaměstnávání vězňů ze strany pracovníků této instituce.

V rámci zkoumání motivace vězňů k účasti v systému zaměstnávání byly sledovány zejména tyto oblasti: zájem o práci, preference práce, současný systém zaměstnávání ve věznici jako motivující faktor, hodnocení významu práce na postavení vězně ve věznici a pracovní uplatnění vězně po propuštění z VTOS.

Z výzkumu vyplynulo, že vězni mají zájem pracovat, jejich motivace je však spíše vnější, zaměřená na výhody, které z role zaměstnaného vězně plynou. Jedná se především o mzdu, možnost zkrácení trestu, pohyb mimo prostory věznice, včetně sociálního kontaktu s civilním obyvatelstvem, dílčí benefity, jako strava na pracovišti, vycházky apod. Zcela jistě by bylo žádoucí, aby vězni sami vnímali smysluplnost účasti na systému zaměstnávání vězňů, zejména ve vztahu ke svému budoucímu uplatnění v životě poté, co vyprší jejich trest odnětí svobody. Jak však bylo oslovenými pracovníky věznice uváděno, zaměstnání v rámci VTOS se stává spíše jiným režimem výkonu trestu, který má určité výhody pro vězně, ovšem často je zneužíván než využíván k osobnostnímu či profesnímu růstu vězně.

Nabídka zaměstnání není optimální a zejména vězni s vyšším zabezpečením na práci často nedosáhnou, neboť těchto pracovních míst není dostatek. Vězni sami mají poměrně vysoké nároky na okolnosti zaměstnávání: i když jich původně v rámci úvodních otázek anketního šetření takřka polovina uváděla, že jim nezáleží na tom, jakou práci získají, ve skutečnosti jsou s mnoha aspekty přidělené práce nespokojeni (výše mzdy, náplň práce, absence stravy ze strany zaměstnavatele apod.). Podle oslovených pracovníků věznice nelze nahlížet na všechny vězně stejně a někteří jsou skutečně vnitřně motivovaní, snaží se v práci setrvat či dokonce zasílat získané finanční prostředky, jedná se však o menší část vězňů.

Téma zaměstnávání vězňů bylo zkoumáno v kontextu možností resocializace vězňů. Jak však konstatuje Labropoulou, uvěznění samo o sobě snižuje pravděpodobnost úspěšného návratu do společnosti, kdy se navíc tato pravděpodobnost snižuje ještě více, pakliže jedinec pociťuje nespravedlnost či hostilitu ze strany okolí.<sup>109</sup> I když vězni nevyjadřovali přímo nespokojenost s tím, jak je vůči nim v této oblasti ze strany pracovníků věznice přistupováno, reflektována byla nespokojenost např. se systémem informování, motivací vězňů k zaměstnání apod. Ovšem z rozhovorů s pracovníky věznice bylo nezdědky zřejmé, že i když si přejí, aby vězni pracovali, zároveň pro ně tento systém představuje určitou zátěž. Každý den musí řešit situace nevhodného chování vězňů na pracovišti, často se jedná o velmi závažná provinění. Mnohdy věnují hodně úsilí tomu, aby mohl být vězeň co nejdříve

---

<sup>109</sup> LABROPOULOU, E. The sociology of prison and self-referential approach to prison organization and to correctional reforms. *Systems Research and Behavioral Science*, 1999, s. 246.

zaměstnán, ovšem po vyřízení všech potřebných formalit je posléze tato možnost zamítnuta. Odlišná očekávání a potřeby obou stran (vězni a pracovníci věznice) mohou být jednou z příčin, proč se příliš nedaří, aby byli vězni více motivovaní k optimálnímu pracovnímu výkonu v rámci VOTS, včetně zvýšení motivace. Toto téma nebylo předmětem zkoumání, ovšem lze předpokládat, že daná skutečnost (určité nepřátelství mezi oběma skupinami) ovlivňuje přístup vězňů k zaměstnání a zcela jistě by bylo vhodné se na tuto oblast zaměřit např. v navazujícím výzkumu.

Co se týče sledovaných faktorů motivace, takřka všichni vězni deklarovali zájem pracovat, nicméně dle pracovníků věznice tento zájem je spíše účelový, zaměřený na benefity pro vězně. Vězni preferují spíše lehčí fyzickou práci, případně práci vyžadující manuální zručnost. I když nejčastěji bylo uváděno, že je jim jedno, o jakou práci se bude jednat, v praxi tomu tak dle pracovníků věznice není: vězni nechtějí pracovat v drůbežárně, vadí jim zima, déšť apod. Pracovníky věznice byla potvrzena převládají preference práce mimo areál věznice, což je pochopitelné, neboť vězni tak mají možnost fungovat i mimo totální instituci, zažít jiný sociální kontakt, především však mohou při dobrém chování a výkonu z práce profitovat, a to např. i přerušením trestu či podmíněným propuštěním, vycházkami, návštěvou navíc apod. Nezřídka je však tato praxe spíše vězni zneužívána, pravděpodobně v některých případech i záměrně, a to formou donášení zakázaných věcí do věznice, nevhodným chováním na pracovišti (např. sexuální styk s civilními zaměstnanci, využívání ICT pro vlastní účely). Zadarmo pracovat vězni nejčastěji nechtějí.

Vězni sami přiznávali, že k jejich hlavní motivaci pracovat během VTOS patří přání dostat se mimo prostory věznice, výdělek, byť si často neuvědomují, že jsou ze mzdy strhávány prostředky na úhradu výkonu trestu, výživné, dřívější dluhy apod., dále se jednalo o přerušování výkonu trestu, možnosti lépe využít čas, kterého mají dostatek k dispozici. Zmiňována byla ovšem i prospěšnost pro společnost. Za pozornost stojí, že nastávají, a to nikoliv ojediněle, byť v menší míře, případy, kdy vězeň i po skončení trestu odnětí svobody pracuje dále u zaměstnavatele, u kterého působil v rámci VTOS. Z výzkumu společnosti RUBIKON Centrum vyplynulo, že má-li vězeň po propuštění možnost pracovat, má tato skutečnost velmi příznivý vliv na jeho resocializaci.<sup>110</sup> Z dat získaných z rozhovorů vyplývá, že je tomu tak i v případě VTOS, byť u menší části vězňů. Dle Wildmannové a Nováčkové bylo zahraničními výzkumy prokázáno, že zaměstnávání vězňů během VTOS vede

---

<sup>110</sup> TOMÁŠEK, J. a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017, s. 80.



ke snižování recidivy, přičemž platí, že čím jsou intervence komplexnější a propojenější (např. propojení vzdělávání a zaměstnávání), tím se riziko recidivy více snižuje.<sup>111</sup>

Více než polovina vězňů souhlasila s tím, že práce při VTOS napomáhá začlenění do společnosti po skončení trestu odnětí svobody a zjištěno bylo též v rámci verifikace hypotézy H3, že respondenti, kteří jsou tohoto názoru, častěji také soudí, že vězni jsou motivováni pracovat. Zde lze již uvažovat o vnitřní motivaci, která je pro práci vězně v rámci VTOS i jeho úspěšné resocializace jedním z klíčových prvků. Ostatní hypotézy, zkoumající vliv vzdělání a zkušenosti se zaměstnáním před nástupem VTOS na motivaci vězňů pracovat, potvrzeny nebyly.

Za zajímavé lze považovat zjištění, že zaměstnanost vězně během VTOS nemusí být pro dotyčného vždy přínosem, a to hlediska jeho postavení mezi ostatními vězni. O tomto referovali i pracovníci věznice, kteří uváděli, že se takový vězeň může stát objektem vydírání, aby např. pronesl do věznice zakázané předměty.

I když vězni uváděli, že zkušenost se zaměstnáním vede k tomu, že lze tuto aktivitu doporučit ostatním, spokojenost se týkala i informovanosti, byť tato spokojenost byla zjištěna v menší míře, než by bylo žádoucí, ale i pracovních nabídek, stávající systém není pro všechny vězně zcela motivující k výkonu práce. Vězni nejsou spokojeni především se mzdou, přáli by si, aby byli dobří pracovníci častěji či dříve propouštěni z vězení vlivem toho, že se v práci osvědčí. Vězni by také uvítali rozmanitější nabídku práce, včetně práce pro vzdělanější vězně, velkou měrou si také přejí, aby bylo více nabídek pro práci mimo prostory věznice a mohli pracovat i vězni se zvýšeným stupněm ostrahy.

Wilmannová a Nováčková uvádějí, že vězni v rámci zaměstnání během VOTS nezřídka vykonávají práce jako lepení obálek, kompletace bonboniér či jiných výrobků,<sup>112</sup> což však není případ respondentů, neboť práce, která je jim nabízena, je více smysluplná, což je dle Rosenbluma velmi důležitá. Vykonávat práci, kterou dotyčný považuje za neproduktivní, nemá žádný příznivý dopad na morálku jedince, tedy jeho resocializaci.<sup>113</sup>

Co se týče hodnocení systému zaměstnávání pracovníky věznice, uváděny byly též některé nedostatky: dle těchto respondentů by bylo žádoucí, aby mohli pracovat všichni vězni, a to přímo ve věznici. Měla by být více nabízena a realizována vhodná rekvalifikace, např.

---

<sup>111</sup> WILDMANNOVÁ, M., NOVÁČKOVÁ, V. Aktuální trendy v zaměstnávání vězňů. *Auspicia*, 2018, roč. 40, č. 2, s. 130.

<sup>112</sup> Tamtéž, s. 130.

<sup>113</sup> ROSENBLUM, W. *Beyond the Prison Gates: Punishment and Welfare in Germany, 1850-1933*. Chapel Hill: University of Caroline Press, 2008, s. 83.

ve spolupráci se školským vzdělávacím střediskem. Proces začlenění vězně do pracovního procesu bývá zdlouhavý, je také zapotřebí zlepšit komunikaci mezi věznicí a firmami a najít více zaměstnavatelů, u kterých by mohli být zaměstnáni vězni, kteří mají nařízený zvýšený stupeň ostrahy.

Některé tyto prvky lze nalézt i v Koncepti vězeňství do roku 2025, v níž se např. uvádí, že by bylo žádoucí propojit systém vzdělávání a zaměstnávání tak, aby mohli vězni současně pracovat a vzdělávat se, tedy si zvyšovat kvalifikaci, zatímco v současné době musí volit pouze jednu z těchto možností. Kritizována je též možnost zaměstnávat vězně se zvýšenou ostrahou, která je nízká a daná zejména absencí personálu, který by zajišťoval dozor na pracovišti. Věznice jsou také vyzývány k větší aktivitě při jednání s firmami v regionu.<sup>114</sup> Některé tyto nedostatky však lze podle Procházky překonat. V některých věznicích se podařilo otevřít dílny firem přímo v areálu věznice<sup>115</sup>, ovšem dle Konceptu vězeňství do roku 2025 nelze tuto praxi zavést všude, protože v mnohých věznicích jsou výrobní či skladovací prostory velmi zastaralé.<sup>116</sup>

V návaznosti na zjištěné výsledky jsou v následující podkapitole formulována doporučení pro praxi.

## 4.8 Doporučení pro praxi

Koncepce zaměstnávání vězňů není optimální, byť se některé aspekty zlepšují, jako např. větší zájem firem o zaměstnávání vězňů. Mnohé žádoucí změny (jako např. zajistit větší nabídku práce, včetně práce pro vězně s vyšším stupněm ochrany, navýšit mzdu, aby byla práce pro vězně více motivující apod.) nelze realizovat ze strany Věznice Všehrady, neboť se jedná o změnu systémovou. Přesto i pro toto zařízení lze uvést v návaznosti na zjištění výzkumu dílčí doporučení pro oblast zaměstnávání vězňů:

- individuálně i skupinově pracovat s motivací vězňů k zaměstnávání: prvním krokem by mělo být zmapování motivace vězňů, což lze učinit obdobně jako v případě popsaného výzkumu krátkým a anonymním anketním šetřením. U osob, které jsou velmi nízce či vůbec motivovány k zaměstnání během VTOS, pravděpodobně není

<sup>114</sup> Ministerstvo spravedlnosti České republiky. Konceptu vězeňství do roku 2025. [online] 2017, s. 11-12.

<sup>115</sup> PROCHÁZKA, Pracujících vězňů je nejvíc v historii Česka. Poptávce firem stejně nestačí. [online] 30. 8. 2019.

<sup>116</sup> Ministerstvo spravedlnosti České republiky. Konceptu vězeňství do roku 2025. [online] 2017, s. 11-12.

nutné věnovat příliš mnoho úsilí posílení jejich motivace v této oblasti. Ovšem u jedinců, kteří mají zájem pracovat, by bylo vhodné zaměřit se na přeměnu vnější motivace (orientace na materiální zisk, výhody) ve vnitřní, což je v souladu s filosofií resocializace. Nutné je nejprve zjistit, jaké jsou hodnoty vězňů a následně tak začlenit oblast zaměstnání do hodnotového systému vězňů. Je možné cílit např. na sebepojetí vězňů, oceňování nově vznikajících kompetencí v důsledku realizace práce během VTOS, individuálně lze pracovat s tím, jaké životní cíle tito lidé mají, jak je v nich zastoupena rovina pracovní, na jaké krátkodobé či dlouhodobější cíle se lze zaměřit. V rámci skupinové práce lze pracovat např. na rozvoji sociálních dovedností, které úzce souvisí s tím, jak jedinec funguje v pracovním prostředí;

- zlepšit informovanost vězňů o možnostech zaměstnání v rámci VTOS: přiklonit se lze k názoru jednoho z vězňů, že by bylo možné nabízet v rámci věznic besedy na toto téma. V ideálním případě by se jich mohli účastnit bývalí vězni, kterým výkon práce během VTOS napomohl začlenění do společnosti, přizvat lze také firmy, které nabízejí zaměstnání vězňům;
- věnovat pozornost pracovníkům účastnících se na systému zaměstnávání vězňů: u některých pracovníků bylo zřejmé, že jsou již unaveni tím, jak se vysoce angažují v pomoci vězňům, a pak je jejich úsilí zmařeno zamítnutím zaměstnání vězně, problematické je i selhávání vězňů. Někteří pracovníci působí v zařízení již po velmi dlouhou dobu. I s ohledem na riziko syndromu vyhoření, ale též nutnost najít vhodný způsob, jak motivovat vězně k optimální účasti na systému zaměstnávání, by bylo žádoucí, aby se pracovníkům dostávalo jak psychické podpory, tak i metodického vedení, jak pracovat s vězni s různou mírou i obsahem motivace k zaměstnání;
- posílit spolupráci s firmami: věznice by měla být aktivní. Lze vytvořit např. leták, v němž bude shrnuto, jaké možnosti firmy v rámci spolupráce s věznicí mají, jaké výhody i povinnosti pro ně plynou při zaměstnávání vězňů, a tyto letáky lze následně distribuovat, vyvěsit na web apod.;
- zjistit, jaké potřeby mají firmy v regionu: v návaznosti na tato zjištění lze začít jednat o nabídce rekvalifikací v rámci školského vzdělávacího střediska, která by tak připravovala k zaměstnání vhodné vězně;
- důsledně připravovat vězně na pracovní situaci, která je čeká: vězni by měli být obeznámeni např. s tím, že se jedná o práci venku, i za nepříznivého počasí, je tak

nutné je i motivovat k výdrži na daném pracovním místě, především povzbuzovat vězně, aby zavčas řešili případné problémy, aby bylo možné snížit četnost odchodů z dané pozice, mnohdy patrně v důsledku nedostatečné přípravy vězně na danou práci. Tato příprava by se měla týkat i intenzivní a systematické práce s vězni co se týče nevhodného chování na pracovišti či závažných kázeňských přestupků. Při vhodné práci s motivací vězňů, včetně práce se systémem sankcí, by mělo být možné eliminovat výskyty takového jednání, byť ne zcela;

- zefektivnit systém začleňování vězňů do pracovního procesu: je zapotřebí lepší koordinace všech aktérů, včetně ředitele věznice, vhodné je též změnit postup. V ideálním případě by měl nejprve možnost zaměstnání u vězně posoudit lékař, teprve poté je vhodné začít vyřizovat další záležitosti. Důležité je též celý proces zrychlit, aby mohli vězni začít pracovat po nástupu do VTOS co nejdříve.

## 5. Závěr

V diplomové práci byla věnována pozornost problematice zaměstnávání vězňů během výkonu trestu odnětí svobody. Cílem diplomové práce bylo zhodnotit systém zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy. Dílčím cílem bylo zjistit výhody i úskalí stávajícího systému zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy, se zřetelem k motivaci odsouzených pracovat ve výkonu trestu odnětí svobody a vlivu zaměstnávání vězňů na jejich resocializaci.

V práci byla nejprve přiblížena teoretická východiska, týkají se témat resocializace, koncepce Vězeňské služby České republiky, výkonu trestu odnětí svobody, přičemž pozornost byla věnována především nástrojům resocializace, k nimž patří i zaměstnávání vězňů. Na teoretická východiska bylo navázáno vlastním výzkumným šetřením. Hlavním cílem výzkumu bylo zjistit, jaké jsou faktory motivace (zájem o práci, preference práce, současný systém zaměstnávání ve věznici jako motivující faktor, hodnocení významu práce na postavení vězně ve věznici a pracovní uplatnění vězně po propuštění z VTOS), které vedou odsouzené k tomu, aby ve VTOS pracovali. Dílčím cílem bylo zjistit, jak pracovníci věznice hodnotí zaměstnávání vězňů během VTOS. Dalším dílčím cílem byla verifikace stanovených hypotéz. Cílem bylo též na základě zjištěných výsledků formulovat doporučení realizace možných změn v systému vzdělávání ve Věznici Všehrdy.

Cíle práce i cíle výzkumu lze považovat za naplněné. Výzkum byl proveden ve Věznici Všehrdy, výzkumný soubor tvořilo 334 vězňů, 6 pracovníků věznice a jeden externí respondent, který je majitelem firmy, která odsouzené z Věznice Všehrdy zaměstnává. Výzkum byl proveden jako smíšený. Vězni se zúčastnili anketního šetření, s ostatními respondenty byly vedeny polostrukturované rozhovory.

Z výzkumu vyplynulo, že se systém zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy vyznačuje určitými nedostatky, nicméně pro zaměstnané vězně poskytuje řadu výhod, byť s nimi nejsou vězni vždy spokojeni. Tak, jak je tento systém v současné době koncipován, má jen velmi malý vliv na resocializaci vězně. I když respondenti kladně hodnotí zaměstnávání vězňů, v důsledku nevhodného chování vězňů na pracovištích jim tento systém přináší mnoho práce navíc, též stres. To může vést i k tomu, že s vězni není dostatečně pracováno, co se týče např. informovanosti o možnostech vzdělávání či posilování jejich motivace pracovat. Vězni sice deklarují zájem pracovat, ovšem v praxi některé formy práce odmítají (např. práci v drůbežárně, práci za nepříznivého počasí). Vězni si cení četných výhod, které jim

ze zaměstnávání plynou – kromě mzdy se jedná také o zvýšenou možnost dřívějšího ukončení trestu odnětí svobody, vycházky, návštěvy navíc apod. Finance, které v návaznosti na vykonání práce obdrží, však často pouze utratí a tyto prostředky se také stávají nástroji moci v totální instituci. Neplatí, že by zaměstnaný vězeň získal lepší status mezi ostatními odsouzenými – nastávají i situace, kdy je vězeň vydírán a nucen k tomu, aby např. pronesl do věznice zakázané předměty.

Vězni dávají přednost lehké fyzické práci, výrazně preferují práci mimo areál věznice, což však není u všech vězňů možné, s ohledem na spáchaný trestný čin nebo délku vyměřeného trestu. Tato skutečnost je také jedním z hlavních nedostatků současného systému zaměstnávání vězňů ve věznici ve Všehrdech, byť se jedná o systémový problém, nikoliv záležitost pouze této věznice. Vězni si uvědomují přínos zaměstnávání, jejich motivace však nebývá vnitřní, je spojena spíše s benefity, což vede i k tomu, že následně tato zkušenost má jen minimální či žádný vliv na resocializaci odsouzeného. Sami pracovníci věznice uváděli, že jen někteří vězni dokáží profitovat z této nabídky a dále se již u nich kriminální jednání nevyskytuje. Nebývají výjimečné případy, kdy vězeň i po skončení výkonu trestu odnětí svobody nadále působí u zaměstnavatele, u kterého pracoval během pobytu ve vězení.

Ze stanovených tří hypotéz byla potvrzena pouze jedna: bylo prokázáno, že vězni, kteří se domnívají, že zaměstnání během VTOS pomáhá vězňům po propuštění z věznice při začleňování do společnosti, uvádějí častěji než vězni, kteří tento názor nemají, že vězni mají zájem pracovat během VTOS. Motivace k práci během výkonu trestu odnětí svobody je nemalou měrou determinována hodnotovým systémem jedince, což tedy bylo reflektováno i v rámci této hypotézy.

V návaznosti na zjištěné výsledky bylo formulováno doporučení pro praxi, které cílí především na informovanost vězňů o možnostech zaměstnání během výkonu trestu odnětí svobody, důslednou práci s motivací vězňů, zejména tedy těch, kteří chtějí nabídky zaměstnání využít ke změně stávající situace. Mnohé změny, jako např. provázanost systému zaměstnávání a systému vzdělávání, však nejsou v kompetencích Věznice Všehrdy. Lze však zefektivnit např. proces zařazení vězně do pracovního procesu.

Práce poukazuje na složitost resocializace vězňů prostřednictvím zaměstnávání, což je dáno osobností vězně i systémem vězeňství. Současný stav zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy není optimální, ovšem nastavený trend lze hodnotit kladně, stejně jako přístup

většiny respondentů k zaměstnávání. Práce může být cenná jak pro zájemce o toto téma, tak i pro samotné pracovníky Věznice Všehrady, v podobě inspirací k realizaci možných změn.

## 6. Seznam použitých zdrojů

1. BAJCURA, L., *Práva vězně*. 1. vyd. Praha: Grada, 1999, ISBN 80-7169-555-6.
2. BIEDERMANOVÁ, E a PETRAS, M. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Vyd. 1. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. 9 s. Studie. ISBN 978-80-7338-115-8.
3. BUCHTOVÁ, B. A KOL. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha : Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
4. ČERNÍKOVÁ, V. a kol., *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*, Aleš Čeněk s.r.o., 2008, ISBN 978-80-7380-138-0.
5. DISMAN, M. *Jak se vyrábí sociologická znalost: příručka pro uživatele*. 4., nezměn. vyd. Praha: Karolinum, 2011, ISBN 978-80-246-1966-8.
6. DUKOVÁ, I. A kol., *Sociální politika – Učebnice pro obor sociální činnost*, Grada Publishing, a. s., 2013, ISBN 978-80-247-3880-2
7. FISCHER, S., ŠKODA, J. *Sociální psychologie*. 2. rozš. vyd. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1679-9.
8. GENERÁLNÍ ŘEDITELSTVÍ VS ČR. *České vězeňství*, 2011, 2012, ISSN 1213-9297.
9. GIDDENS, A., *Sociologie*, Polity Press, Argo 1997, ISBN 978-80-257-0807-1
10. GIDDENS, A., *Sociologie*. Dotisk 1. vyd. Argo, Praha, 1999, ISBN: 80-7203-124-4
11. HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. ISBN 80-86708-05-5.
12. HRADECKÁ, V., HRADECKÝ, I., *Bezdomovství – extrémní vyloučení*, Naděje, 1996, ISBN 80-902292-0-4.
13. CHRÁSKA, M. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2016, ISBN 978-80-247-5326-3.
14. JŮZL, M., *Penitenciaristika jako věda žalární*. 1. vyd. Univerzita Jana Amose Komenského Praha, Praha, 2017, ISBN 978-80-7452-131-7.



15. KOLÁŘ, Z. a ŠIKULOVÁ, R. *Hodnocení žáků*. Praha: Grada, 2005. ISBN 80-247-0885-X.
16. Koncepce rozvoje vězeňství v ČR. Příloha časopisu České vězeňství 2. vyd. Praha: Tiskárny VV Praha-Pankrác. 1998, ISSN 1213-9297.
17. KUČHTA, J., VÁLKOVÁ, H. a kol. *Základy kriminologie a trestní politiky*. Vyd. 1. Praha: C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-813-4.
18. LABROPOULOU, E. The sociology of prison and self-referential approach to prison organization and to correctional reforms. *Systems Research and Behavioral Science*, 1999, vol. 16, issue 3, pp. 239-252. ISSN 1092-7026.
19. LATA, J., *Účel a smysl trestu*, 1. vyd. LexisNexis CZ s.r.o., 2007, ISBN 978-80-86920-24-5
20. MAŘÁDEK, V., *Lexikon klíčových pojmů z penologie*. 1. vyd. Opava: Ing. Vavrla Pavel, 2000,
21. MATOULEK, J., SEJKOROVÁ, H., *Právní rádce odsouzeného*, 1. vyd., Leges s.r.o., ISBN 978-80-87212-89-9
22. MIOVSKÝ, M. *Kvalitativní přístup a metody v psychologickém výzkumu*. Praha: Grada, 2006, ISBN 80-247-13626-4.
23. REICHEL, J. *Kapitoly metodologie sociálních výzkumů*. Praha: Grada, 2009, ISBN 978-80-247-3006-6.
24. ROSENBLUM, W. *Beyond the Prison Gates: Punishment and Welfare in Germany, 1850-1933*. Chapel Hill: University of Caroline Press, 2008. ISBN 978-0-8078-3204-2.
25. ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: obor v pohybu*. Vyd. 5. Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-1174-4.
26. SIROVÁTKA, T., *Menšiny a marginalizované skupiny v České republice*. 1. vyd., Masarykova univerzita, Brno, 2002, ISBN 80-86251-13-6
27. SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie, II díl: Teorie a praxe zacházení s vězňnými*. 1. vyd. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. ISBN 978-80-7372-204-6.
28. SVOBODOVÁ, M. Recenze knihy: Jadwiga Puzynina: Jezyk wartosci. *Slovo a slovesnost*, 1995, roč.56, č. 4, s. 311-313. ISSN 0037-7031.

29. ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D., *Probace a mediace: Možnosti řešení trestných činů*, 1. vyd. Praha, Portál, 2010, ISBN 978-80-7367757-2
30. ŠTĚRBA, V., *Penologie*. 1. vyd. Brno: Armex, 2007, ISBN 978-80-86795-48-5
31. TOMÁŠEK, J. a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017, ISBN 978-80-7338-166-0.
32. TURECKIOVÁ, R. *Řízení a rozvoj lidí ve firmách*. Praha: Grada, 2004. ISBN 80-247-0405-6.
33. URBAN, J. *Motivace a odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2017, ISBN 978-80-271-9599-2
34. VAŠTÍKOVÁ, M. *Marketing služeb: efektivně a moderně*. Praha: Grada, 2007, ISBN 978-80-247-2721-9.
35. WILDMANNOVÁ, M., NOVÁČKOVÁ, V. Aktuální trendy v zaměstnávání vězňů. *Auspicia*, 2018, roč. 40, č. 2, s. 130-139. ISSN 1214-4967.

### **Zákonné normy a interní předpisy**

1. Manuál SARPO. Pro potřeby zaměstnanců VS ČR. Platné k 1. 1. 2015,
2. Nařízení generálního ředitele č. 5/2016 o zaměstnancích a příslušnících Vězeňské služby České republiky zabezpečujících výkon vazby, výkon trestu odnětí svobody a výkon zabezpečovací detence,
3. Nařízení generálního ředitele č. 45/2015, o výběru a zařazování odsouzených, obviněných a chovanců na pracoviště,
4. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody, ve znění účinném od 01. 04. 2018,
5. Nařízení vlády č.365/1999 Sb. ze dne 22. prosince 1999 o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1999,
6. Vyhláška č.10/2000 Sb. ze dne 20. ledna 2000 o srážkách z odměn osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a její pozdější novely. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 2000,

7. Vyhláška č. 345/1999 Sb., Řád výkonu trestu, ve znění účinném do 01. 10. 2017.
8. Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník, ve znění účinném od 01. 02. 2019,
9. Zákon č. 108/2006, Zákon o sociálních službách,
10. Zákon č. 140/1961 Sb., Trestní zákon, ve znění účinném do 31. 12. 2009,
11. Zákon č. 141/1961 Sb., tzv. Zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění účinném od 24. 04. 2019,
12. Zákon č. 169/1999 Sb. ze dne 30. června 1999 o výkonu trestu odnětí svobody. In: *Sbírka zákonů, Česká republika*. 1999,
13. Zákon č. 555/1992 Sb., tzv. Zákon o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění účinném od 24. 04. 2019.

### Seznam použitých internetových zdrojů

1. Co je sociální vyloučení [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.socialni-zaclenovani.cz/o-nas/#co-je-socialni-vyloucení>
2. Generální ředitelství VS ČR, Změna vnější diferenciací [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/o-nas/zmena-vnejsi-diferenciace/obecny-postup/>
3. Motivace k práci, [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.cesta-k-uspechu.cz/news/co-vlastne-lidi-v-praci-motivuje-/>
4. Pracoviště s volným pohybem mimo věznic, [online]. [cit. 2019-10-02]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/novinky/zamestnavani-veznu/zamestnavani-odsouzenych-veznice-vsehrdy/>
5. SARPO. Charakteristiky odsouzených v českých věznicích. [online] [cit. 2019-09-20]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/02/SARPO.pdf>
6. Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018, [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistická-ročenka-2018.pdf>
7. Trestní řád. [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z [https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD\\_%C5%99%C3%A1d\\_\(%C4%8Ceskoslovensko,\\_1961\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD_%C5%99%C3%A1d_(%C4%8Ceskoslovensko,_1961))
8. Trestní zákoník. [online]. [cit. 2019-05-27]. Dostupné z [https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD\\_z%C3%A1kon%C3%ADk\\_\(%C4%8Ceskoslovensko,\\_2009\)](https://cs.wikipedia.org/wiki/Trestn%C3%AD_z%C3%A1kon%C3%ADk_(%C4%8Ceskoslovensko,_2009))

9. Věznice Všehrdy. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/o-nas/>[online]. [cit. 2019-08-02]
10. Věznice Všehrdy. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/o-nas/zakladni-informace/>[online]. [cit. 2019-08-02]
11. Vnitřní střežené pracoviště ve Věznici Všehrdy [online]. [cit. 2019-10-02]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/zamestnavani-veznu/>
12. Zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-vsehrdy/zamestnavani-veznu/>[online]. [cit. 2019-08-02]
13. Zákon č. 141/1961 Sb., tzv. Zákon o trestním řízení soudním (trestní řád), ve znění účinném od 24. 04. 2019, [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1961-141>
14. Zákon č. 293/1993 Sb., tzv. Zákon o výkonu vazby, ve znění účinném od 01. 10. 2017, [online]. [cit. 2019-05-20]. Dostupné z <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1993-293>

## 7 Přílohy

Příloha I – Anketa pro odsouzené .....	1
Příloha II – Vzor sběrného archu k rozhovorům .....	6
Příloha III – Sběrný arch k rozhovoru č. 1 .....	7
Příloha IV - Sběrný arch k rozhovoru č. 2 .....	10
Příloha V - Sběrný arch k rozhovoru č. 3 .....	13
Příloha VI - Sběrný arch k rozhovoru č. 4 .....	17
Příloha VII - Sběrný arch k rozhovoru č. 5 .....	20
Příloha VIII - Sběrný arch k rozhovoru č. 6 .....	23
Příloha IX - Sběrný arch k rozhovoru č. 7 .....	27

### Seznam obrázků

Obrázek 1 Organizační struktura Generálního ředitelství VS ČR k 31. 12. 2018 .....	29
Obrázek 2 Mapa organizačních jednotek Vězeňské služby .....	33
Obrázek 3 Věznice Všehrdy .....	71
Obrázek 4 Vnitřní střežené pracoviště ve Věznici Všehrdy .....	72
Obrázek 5 Pracoviště s volným pohybem mimo věznici .....	73

### Seznam tabulek

Tabulka 1 Věk vězňů .....	74
Tabulka 2 Nejvyšší dosažené vzdělání respondentů .....	75
Tabulka 3 Délka posledního trestu odnětí svobody .....	76
Tabulka 4 Zaměstnanost respondentů před nástupem VTOS .....	76
Tabulka 5 Charakteristika zaměstnanců věznice .....	77
Tabulka 6 Zájem vězňů pracovat .....	78
Tabulka 7 Ověření hypotézy H1 .....	79
Tabulka 8 Ověření hypotézy H2 .....	79

Tabulka 9 Ověření hypotézy H3 .....	80
Tabulka 10 Preference druhu práce vězni .....	82
Tabulka 11 Preference pracovního místa .....	84
Tabulka 12 Ochota vězňů pracovat i zadarmo .....	85
Tabulka 13 Motivace vězňů k zaměstnání během VTOS .....	86
Tabulka 14 Vliv zaměstnání během VTOS na postavení vězně ve věznicí.....	87
Tabulka 15 Vliv práce během VOTS na lepší uplatnění v civilním životě.....	88
Tabulka 16 Hodnocení poskytování informací o možnostech zaměstnávání během VTOS ...	89
Tabulka 17 Hodnocení nabídek pracovních míst jako motivujících k práci během VTOS.....	90
Tabulka 18 Návrhy změn v systému zaměstnání během VTOS ze strany vězňů .....	91
Tabulka 19 Doporučení nezaměstnaným vězňům pracovat ze strany zaměstnaných vězňů ...	92

## **Seznam použitých zkratk**

1. GŘ VS ČR – Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky
2. NGR – Nařízení generálního ředitele
3. VS – Vězeňská služba
4. VS ČR – Vězeňská služba České republiky
5. VTOS – Výkon trestu odnětí svobody

**ANKETA**

*Dobrý den,*

*jmenuji se Markéta Tichá a jsem studentkou 5. ročníku Provozně ekonomické fakulty*

*Žádám Vás touto cestou o vyplnění krátké ankety zaměřené na zaměstnávání vězňů během výkonu trestu odnětí svobody (VTOS). Získaná data budou užita pro účely diplomové práce.*

*Instrukce k vyplnění ankety: pokud není uvedeno jinak, u každé otázky zvolte prosím vždy jen jednu odpověď. Jste-li požádán o její doplnění, prosím napište, co Vás k otázce napadá. Vaše anonymita bude zajištěna. Výzkumu se zúčastní i pracovníci věznice, výzkum může sloužit ke zlepšení situace zaměstnávání vězňů.*

*Velmi Vám děkuji za Váš zájem a ochotu zúčastnit se výzkumu.*

**1. Kolik je Vám let?**

- a) 18-24 let
- b) 25-34 let
- c) 35-44 let
- d) 45-54 let
- e) 55 a více let

**2. Jaké je Vaše nejvyšší dosažené vzdělání?**

- a) neukončené základní
- b) ukončené základní
- c) středoškolské bez maturity
- d) středoškolské s maturitou
- e) vyšší odborné
- f) vysokoškolské

**3. V jaké délce Vám byl udělen trest odnětí svobody, kvůli kterému jste nyní ve vězení?**

- a) do 1 roku
- b) 1-2 roky
- c) 3-4 roky
- d) 5-7 let
- e) 8-10 let
- f) více než 10 let

**4. Pracoval jste před nástupem do věznice?**

- a) ano
- b) ne

**5. Domníváte se, že vězni mají zájem pracovat během pobytu ve věznici?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**6. Jaká práce vykonávaná během VTOS je podle Vás pro vězně zajímavá? Uveďte prosím všechny možnosti:**

- a) lehká fyzická práce
- b) těžká fyzická práce
- c) práce vyžadující manuální zručnost
- d) práce nemanuální
- e) jakákoliv práce, hlavně aby pracoval
- f) nemají zájem pracovat během VTOS
- g) jiné (uveďte prosím).....



**7. Jaké práci podle Vás dávají vězni během VTOS přednost?**

- a) ve věznici
- b) mimo prostory věznice
- c) je jim to jedno, kde pracují, hlavně, že mají práci
- d) nechtějí pracovat

**8. Jsou podle Vás vězni ochotni pracovat i zadarmo (např. v rámci brigády, bez nároku na odměnu)?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**9. Jaká je podle Vás motivace vězňů k výkonu zaměstnání během VTOS? Uveďte prosím všechny pro vás důležité odpovědi a očísľujte je podle důležitosti (1 nejvíc důležitá – 9 nejméně důležitá)**

- a) zabavit se, lépe naplnit volný čas
- b) vydělat nějaké peníze
- c) naučit se něco nového, zvýšit si pracovní kvalifikaci apod.
- d) dostat se mimo prostory věznice
- e) volná návštěva
- f) být užitečný pro společnost
- g) zvýšení šance na podmíněné propuštění
- h) přerušeni výkonu trestu
- i) nevím

**10. Myslíte si, že vězni, kteří mají zkušenost se zaměstnáním během VOTS, by doporučili ostatním také během VTOS pracovat?**

- a) určitě ano

- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**11. Myslíte si, že informace, které vězni mají o zaměstnání během VTOS ve Všehrdech, je motivují k tomu, aby během VTOS pracovali?**

- a) ano
- b) ne

**12. Myslíte si, že nabídka pracovních míst pro vězně je motivující k tomu, aby vězni během VTOS pracovali?**

- a) určitě ano
- b) spíše ano
- c) spíše ne
- d) určitě ne

**13. Jaké postavení mezi ostatními vězni má jedinec, který je během VTOS zaměstnán?**

- a) lepší
- b) horší
- c) na postavení mezi vězni zaměstnávání nemá žádný vliv
- d) nevím

**14. Co by se podle Vás mělo nebo mohlo změnit v oblasti zaměstnávání vězňů během VTOS, aby vězni mohli více během VTOS pracovat?**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**15. Myslíte si, že pomáhá mít zaměstnání během VTOS později v životě, po propuštění z věznice (např. nalézt práci, snížit dluhy vzniklé před nástupem do věznice, být přijímán druhými lidmi apod.)??**

a) ano

b) ne

c) nevím

**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU**

1. *Na jaké pozici ve Věznici Všehrdy pracujete a jak dlouho?*
2. *Jak situaci zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)*
3. *Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).*
4. *O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?*
5. *Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?*
6. *Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?*
7. *S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VTOS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?*
8. *V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VTOS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?*
9. *Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?*
10. *Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VTOS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?*
11. *Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?*
12. *Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?*

*Od probandů zjistit: pohlaví, věk, nejvyšší dosažené vzdělání, délka působnosti ve Věznici Všehrdy, pracovní zařazení ve věznici*

**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 1**

Žena, 38 let, vysokoškolské vzdělání

**1. V jakém oddělení ve Věznici Všehrdy pracujete a jak dlouho?**

Ve Věznici Všehrdy pracuji 11 let v Oddělení zaměstnávání vězňů.

**2. Jak situaci zaměstnávání vězňů ve věznici Všehrdy hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)**

Situaci v oblasti zaměstnávání hodnotím dobře, v severočeském kraji je spousta zaměstnavatelů, kteří by měli zájem zaměstnat odsouzené, ale bohužel nejsou ti vhodní odsouzení. V tuto chvíli nejsme schopni doplňovat nasmlouvané počty odsouzených s volným pohybem mimo věznici, a kdybychom to chtěli převést na nestřežená pracoviště, tak zase výkon trestu nemá dozorce. Měla by se změnit profilace věznice, aby vozili více středního a nízkého stupně zabezpečení a ne ty z toho vysokého stupně zabezpečení. Je to začarovaný kruh.

**3. Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).**

Převážná většina odsouzených pracovat chce, vidí výhodu v tom, že vypadnou z ubytovny a mají přídavky ke stravě. Někteří odsouzení usilují o to, aby jim u stávajícího zaměstnavatele byla nabídnuta práce i po propuštění z výkonu trestu.

**4. O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?**

Myslím si, že když odsouzený pracovat chce, tak je mu úplně jedno kde a v jaké práci. Motivováni jsou různě, největší motivace je pro ně pochvala z pracoviště, na základě které dostane přerušeni trestu a samozřejmě mzda.

**5. Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?**

Odsouzení jsou seznamováni prostřednictvím odborných pracovníků na ubytovnách, a pokud chtějí přesné informace, tak si napíší Žádost o individuální pohovor a já jim zodpovím jejich dotazy.

**6. *Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?***

Nemohu posoudit, nejsem s nimi na ubytovně.

**7. *S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VOTS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?***

Odsouzení jsou spokojeni tam, kde mají určité výhody (stravuje zaměstnavatel, příplatky za výkon, přesčasů atd.) a kde to nemají, tak tam spokojeni nejsou. Hodnotím to kladně. Mně by se také nelíbilo pracovat zadarmo.

**8. *V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VOTS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?***

Myslím si, že mají určitě větší šanci pro získání práce po ukončení VOTS. Spousta odsouzených zůstává na pracovištích, kde pracovali v průběhu výkonu trestu.

**9. *Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?***

Bohužel zkušenost mám takovou, že jakmile odsouzený dostane tu možnost, tak ji skoro pokaždé využije k vnášení nepovolených předmětů (mobil, fety, peníze atd.). Také nám na pracovištích odsouzení udržují kontakt s civilními osobami, nebo různě zneužívají IT techniku.

**10. *Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VOTS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?***

Ve Věznici Všehrdy máme terapeutický program, školské vzdělávací středisko a extramurální aktivity. Myslím si, že tyto programy jsou dobré, pokud je odsouzený bere vážně.

**11. *Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?***

Jelikož vůbec nevím, jak to na školském vzdělávacím středisku funguje, ale jen jsem tam byla párkrát na kontrole školníků a instruktorů, a viděla jsem výuku ve třídě, tak

bych méně pouštěla televizi a více bych učila. Myslím si, že je toto také ovlivněno skladbou odsouzených.

***12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Rozhovor byl vyčerpávající a nechci nic doplnit.

## **SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 2**

Žena, 42 let, vysokoškolské vzdělání

### ***1. V jakém oddělení ve Věznici Všehrdy pracujete a jak dlouho?***

Již druhým rokem pracuji ve středisku hospodářské činnosti, které se zabývá zaměstnáváním odsouzených osob.

### ***2. Jak situaci zaměstnávání vězňů ve věznici Všehrdy hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)***

Situaci ohledně zaměstnávání vězňů hodnotím jako průměrnou. Máme hodně zájemců z řad zaměstnavatelů, kteří mají zájem o zaměstnávání odsouzených. Bohužel ze strany věznice je problém v nedostatku vězňů, kterým může být udělen volný pohyb mimo věznici. Díky tomu nemůžeme pružně reagovat na poptávku.

### ***3. Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).***

Přístup vězňů k zaměstnávání je strašně individuální. Jsou zde vězni, kteří pracovali před uvězněním a u těch je větší pravděpodobnost, že budou chtít být zaměstnaní. Pak jsou zde vězni, kteří nemají žádné pracovní návyky a kromě práce pro věznici (která je povinná) je nikdo k jiné práci nedonutí.

Nejvíce mají zájem o zaměstnání odsouzení, kteří mají povinnost uhradit finanční závazky – dluhy, dlužné alimenty... Dalším důvodem je i změna stereotypu života ve věznici, možnost výhod (nákupy v kantýně, více peněz na život mimo věznici,...), částečné opuštění kolektivu na ubytovně,...

### ***4. O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?***

Vězni mají zájem o práci jednoduchou a nenáročnou, protože nemusí vynaložit tolik úsilí za účelem získání výplaty – což je balení výrobků, smontování výrobků, obsluha stojů... Nemají zájem o práci, která je náročnější a vyžaduje určité schopnosti a rozumovou úroveň. Dále vyhledávají zaměstnavatele, kteří poskytují nějaké výhody k práci – příplatky za výkon (až 50 %), nákup v kantýně, ...



Z našeho okruhu zaměstnavatelů mohu říci, že odsouzení nechtějí pracovat v třídně odpadů, kde je zápach po celý rok, nebo na kovošrotu, kde se pracuje po celý rok venku a práce je „špinavá“ a fyzicky náročnější.

**5. *Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?***

Odsouzení s možností zaměstnání seznamují vychovatelé na ubytovnách. Pokud mají odsouzení zájem o zaměstnání, kontaktují zaměstnance provozovny SHČ písemně nebo fyzicky na ubytovně, kdy odsouzení, kteří mají zájem o práci, informujeme o možnostech, jak práci získat, kde je momentálně volno a jaké požadavky jsou kladené.

**6. *Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?***

Nedokážu to objektivně posoudit, protože s vězni nepracuji v přímém kontaktu. Podle mého názoru jsou spíše v určité nevýhodě, neboť mohou být na ně kladeny požadavky pro donesení/vynesení zakázaných předmětů/látek, mohou být vydírání ze strany ostatní vězňů.

**7. *S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VTOS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?***

Vězni jsou spokojeni se všemi výhodami, které obnáší zaměstnání mimo věznici. Nespokojeni jsou s tím, že musí pracovat venku za každého počasí.

**8. *V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VTOS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?***

Výhodu spatřuji v tom, že odsouzení si udrží nebo získají pracovní návyky a po propuštění ve většině případů chtějí pracovat. Někteří zaměstnavatelé nabízejí vězňům, aby u nich pracovali i po propuštění. Což vězni využívají, pokud po propuštění budou bydlet v dosahu tohoto pracoviště.

***Nevýhodou?***

Nevýhodou je zvýšené riziko pronášení nepovolených předmětů do věznice.

**9. Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?**

Během těch dvou let, co pracuji na této pozici, jsem vyzorovala, že vězni mají dobré výkony a kázeň na pracovištích, kde již od začátku jsou nastavena pravidla a požadavky na výkon, jsou vyžadovány a platí pro všechny stejnou měrou.

Na pracovištích, kde to není pevně stanoveno a vězni mají určitou „volnost“ v rozhodování, zkoušejí, co všechno si mohou ještě dovolit a bude jim tolerováno.

Nevhodné chování a vnášení zakázaných věcí záleží na osobnosti odsouzeného. Vzhledem k tomu, že mají možnost opustit věznici a mají přísun peněz (v podobě mzdy), jsou na ně určitě kladeny požadavky ze strany odsouzených, kteří tyto možnosti nemají. Poté záleží na osobnosti odsouzeného, zda podlehne nebo ne.

**10. Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VOTS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?**

S rekvalifikacemi nemám zkušenost, ale vítám extramurální aktivity, které odsouzeným otevírají bránu pro volný pohyb.

**11. Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?**

Přizpůsobila bych výuční obory podle toho, aby se odsouzení vzdělávali v oborech, které požadují naši zaměstnavatelé.

**12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Asi ani ne.

**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 3**

Žena, 46 let, vysokoškolské vzdělání

**1. V jakém oddělení ve Věznici Všehrdy pracujete a jak dlouho?**

Ve Věznici Všehrdy pracuji od února roku 2007. Tři roky na pozici vychovatele nyní jako speciální pedagog ve vysokém stupni zabezpečení na oddělení výkonu trestu

**2. Jak situaci zaměstnávání vězňů ve věznici Všehrdy hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)**

Zaměstnání odsouzených přináší spoustu potíží hlavně u volných pohybů mimo věznici a nestřežených pracovišť. Rizikový je hlavně kontakt civilními zaměstnanci, protože ve většině případů, kdy odsouzený přinese do věznice nepovolené věci jako je např. mobilní telefon nebo i drogy, tak je za tím civilní zaměstnanec, který buď přehlíží kontakt s osobou blízkou, nebo je to přímo on, kdo mu za úplatu něco podobného sežene. Samozřejmě ne všichni civilní zaměstnanci jsou takoví. Potom třeba navazování nepovolených styků. Nejednou se nám stalo, že jsme se dozvěděli o tom, že odsouzený má poměr s civilní zaměstnankyní a spoustu jiných případů.

Dle mého názoru by bylo ideálním řešením pracoviště (hala) uvnitř věznice, kde by bylo pracovně zařazeno 100 % pracovně zařaditelných odsouzených.

**3. Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).**

Dle mého názoru je pro odsouzené ve většině případů pracovní zařazení jen změna v režimu výkonu trestu. Nemám pocit, že pracují z vlastního přesvědčení. Toto platí i v případě ŠVS, kde odsouzení pobírají finanční částku za docházku. Vám snad někdy někdo platil, za to, že chodíte do školy???

***Takže se najdou i výjimky?***

Určitě ano, ale takových co chtějí skutečně pracovat je jen hrstka. Chcete příklad?

**Ano.**

Byl tu jeden odsouzený, který od nástupu usiloval o pracovní zařazení. Když byl pracovně zařazen, tak všechny peníze, které si za ten měsíc vydělal, pokaždé posílal

své přítelkyni a jejich dětem. To bylo poprvé, co si odsouzený nenechal peníze ani na nákup a to je co říct. Když byl potom propuštěn, tak ho ten zaměstnavatel přijal na plný úvazek a pracuje tam dodnes ☺

**4. O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?**

Zájem je hlavně o práci mimo věznici, protože je tam „možnost kontaktu“. A i benefity jsou lepší, protože pokud mají VP mimo, můžou chodit na pětéčka (přerušeni výkonu trestu) a na volné vycházky. Nezájem je, o práci na střežených pracovištích uvnitř věznice. Hodně práce, výhody minimální.

***A mají zájem spíše o lehčí práci, těžkou fyzickou práci nebo manuální...***

Mají zájem spíše o lehčí, ale najdou se i dřiči. Mám zkušenost, že i pracanti se nechávají na zimu vyřadit z pracoviště, které je venku a chtějí přeřadit někam do tepla.

***Motivuje odsouzené k práci některý ze zaměstnanců?***

To nevím, asi spíš si to řeknou mezi sebou, že je lepší být zaměstnán.

**5. Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?**

Každý odsouzený je při nástupu na oddíl seznámen s možností vzdělání a zařazování na pracoviště. Samozřejmě, zde hraje roli spousta faktorů např. délka trestu, trestná činnost, DTS (*další trestní stíhání*), stupeň zabezpečení, ve které se nachází a další. Tohle vše je na zvážení vychovatele nebo pedagoga, který potom rozhodne, zda je odsouzený vhodný na to nebo to pracoviště a doporučí ho.

**6. Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?**

Žádný, jen má nějaké finanční prostředky a často toho využívají.

***Využívají?***

Jo, když mají peníze, půjčují těm, co nemají a pak to po nich chtějí zpátky i s úroky.

**7. S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VOTS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?**

Spokojeni jsou v případě pracoviště s volným pohybem, ale o tom už jsme se bavili PT, vycházky, nepovolené styky, mobily atd.. Nespokojeni jsou s finančním ohodnocení.

**8. V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VOTS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?**

Výhodu vidím v částečném vytvoření základních pracovních návyků. Někteří z nich do té doby nepracovali vůbec.

**Vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci?**

Minimálně se v kriminále snaží, aby to tak vypadalo.

**Co si myslíte o možnosti pracovního zařazení těchto odsouzených po propuštění. Mají šanci?**

Tam je blbý to, že mají záznam v rejstříku trestů. Většina zaměstnavatelů požaduje čistý rejstřík, ale v současné době, kdy je velká nabídka práce, je to reálné.

**9. Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?**

Nejvíce nepovolených věcí se do věznice dostává právě z pracovišť. Nevíce jedou drogy a nevhodné chování je na denním pořádku. To se řeší pořád.

**10. Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VOTS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?**

Efektivitu vidím pouze v rámci extramurálních aktivit, kde je to bez nároku na mzdu. Terapii a rekvalifikaci nemohu hodnotit.

***11. Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?***

V první řadě bez nároku na odměnu!!! Podmínky nastavit stejné jako ne běžných školách a učilištích mimo výkon trestu. To, že je vzdělání zdarma, je dle mého dostačující odměnou.

***12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Myslím si, že odsouzení by měli pracovat hlavně pro věznici, pro společnost. Bez možnosti práci odmítnout.

**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 4**

Muž, 52 let, vysokoškolské vzdělání

**1. V jakém oddělení ve Věznici Všehrady pracujete a jak dlouho?**

Ve Věznici Všehrady nepracuji. Jsem externím zaměstnavatelem odsouzených.

**2. Jak situaci zaměstnávání vězňů ve věznici Všehrady hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)**

Toto úplně nemůže hodnotit ale já mám dobré zkušenosti s oddělením zaměstnávání, kteří mi vždycky vyjdou vstříc, v případě nějakého problému.

**3. Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).**

Přístup vězňů k zaměstnání je strašně individuální. Měl jsem tady vězně, kteří chtěli pracovat a pracovali dobře, ale taky jsem tu měl lidi, kteří tu byli, jak se říká „za korunu drahý“. Na některých je vidět, že mají vytvořené pracovní návyky, ale těch je bohužel málo nebo jsem měl smůlu☺

**4. O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?**

To nevím ale, podle toho s čím jsem se tu setkal, tak bych řekl, že mají zájem spíše lehkou, jednoduchou práci.

**S čím jste se tu setkal?**

U nás je práce fyzicky poměrně náročná, potřebuji 12 lidí a pravidelně mi jich sem dochází 5 těch samých a ten zbytek se neustále mění a odcházejí s tím, že na to fyzicky nemají. Přitom zaměstnávám i tři ženy, které tuto práci zvládají s přehledem.

**5. Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?**

Tak to fakt nevím ☺

**6. Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?**

O tomhle můžu mluvit jen podle toho, co mi říkají vězni a víte, jak to je.

***Jak ?***

Já říkám, že to co říká vězeň, musíte dělit dvakrát, protože se snaží hrát na city, jak nemají a potřebují. Vymýšlí si, prosí a dožadují se různých věcí. Třeba odměny navíc, kávy, tabáku, i peněz,

- 7. *S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VTOS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?***

Můžu hodnotit jen své lidi. A myslím si, že u mě jsou spokojeni se stravou, protože vím, že některé pracoviště toto nenabízejí.

***A nespokojeni?***

Myslím si, že nemají s čím být nespokojeni. Jídlo mají, nějaký peníze si vydělají a zároveň jim utíká trest.

- 8. *V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VTOS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?***

Tak asi výhodou je to, že si platí ten výkon trestu a nevýhodou komplikace, které to mně osobně přináší, a to je, že když mi náhodou někdo nepřijde do práce, tak jsem kolikrát ve skluzu a ostatní musí dělat víc, nebo jim musím zaplatit přesčas a tohle se stává každou chvíli.

***Myslíte si, že mají vězni, kteří pracují vyšší šanci získat zaměstnání po propuštění?***

Myslím si, že ano. Já osobně tu mám dva zaměstnance, kteří u mě pracovali, když byli v base, jsou u mě do dneška a jsem s nimi spokojen. Ví, jak to tam chodí, takže mě i na spoustu věcí upozorňují.

- 9. *Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?***

Z počátku spolupráce s Věznicí Všehrdy jsem přistupoval k odsouzeným jako k normálním zaměstnancům, ale byly neustále nějaké problémy. Pořád chodili, měli nějaké problémy, chtěli pořád odměny, když jsem tu odměnu napsal, tak pak už nepřišli apod. Pak jsem nastavil pravidla a požadavky a funguje to.



Co se týče těch zakázaných věcí, které nosí do věznice, to už jsem také řešil, ale to je věc čistě těch odsouzených, protože já netuším, kde ty věci berou ☺.

**10. Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VTOS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?**

O tomhle nic nevím ☺

**11. Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?**

Ideální by bylo, kdyby se vzdělávali v oborech, ve kterých budou pracovat. Chtěl jsem například tři lidi na šití autopotahů a nenašel se jediný vězeň, který by tohle zvládnul.

**12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Ne, děkuji.

**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 5**

Muž, 45 let, vysokoškolské vzdělání

**1. *V jakém oddělení ve Věznici Všehrady pracujete a jak dlouho?***

Výkon trestu jako vychovatel, již 19 let.

**2. *Jak situaci zaměstnávání vězňů ve věznici Všehrady hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)***

Zaměstnávání odsouzených považuji za prospěšné a hlavně žádoucí. Změnit by se na tom mělo odměňování. Myslím, že by odsouzení měli za práci dostávat aspoň minimální mzdu, aby mohli jednak splácet dluhy a hlavně aby poznali, že i práci se dá uživit. Samozřejmě, že by si museli zaplatit celý pobyt v trestu, ale z mého pohledu by to bylo více motivující k práci na svobodě.

**3. *Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).***

Většina říká, že pracovat chce a pak se to dělí. Jedna polovina opravdu pracovat chce a pracuje a ta druhá po čase hledá důvod, proč do práce nejít. No a ten zbytek popravdě řekne, že pracovat nechťejí a někteří, že ani nikdy nebudou.

**4. *O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?***

Největší zájem je o práci mimo věznici, protože otevírá možnosti pro volnou vycházku, volnou návštěvu a přerušování výkonu trestu. Déle pak o práci, kde pracují i civilní zaměstnankyně a které nejsou moc fyzicky náročné. Rozhodující je i výdělek, protože někde si vydělají samozřejmě víc. Jen o jedno pracoviště není zájem a to o porážku a odchyt drůbeže, protože to tam zapáchá a ne každý na to má žaludek.

**5. *Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?***

Na nástupním oddíle a při příchodu na stálý oddíl. Většinou formou pohovoru s vychovatelem nebo pedagogem. Vysvětlujeme jim postup.

**6. *Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?***

Po výplatě má spoustu kamarádů ☺. U některých pracovišť, mohou být vystaveni tlaku odsouzených, kteří chtějí po nich určité výhody např. kuchaři nebo skladníci.

?

Ty, co mají peníze, mohou tlačit na kuchaře kvůli větším porcím nebo na skladníky kvůli lepšímu oblečení.

**7. *S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VOTS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?***

Nejvíce jsou spokojeni, že jim trest rychleji utíká a že se dostanou do jiného prostředí. Pak jak už bylo řečeno ty výhody.

***A nespokojeni?***

Většinou s malou výplatou a jídlem. Občas se řeší i nevhodné chování civilních zaměstnanců vůči odsouzeným např. urážky, nadávky apod.

**8. *V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VTOS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?***

Zaměstnání vede k resocializaci málokdy, protože z trestné činnosti mají kolikrát větší příjem a to za podstatně méně námahy. Proč bych měl každý den chodit na šestou do práce, když si za deset minut při krádeži auta vydělám víc, než Vy máte za měsíc. Tak, a hlavní výhodou je to, že si platí výkon trestu, a nevýhodou jsou problémy, které zaměstnávání odsouzených přináší.

***Jako třeba?***

Hlavně vnášení nepovolených předmětů, drogy a veškerá agenda spojená s trestáním. Mobilní telefony na pracovištích a další a další. Je to únavné a hlavně se to řeší pořád dokola.

**9. Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?**

Pracovní výkony bývají průměrné až podprůměrné, ale jsou i výjimky. Chování většinou odráží to, jak se k nim chovají zaměstnavatelé. Odsouzení ještě navíc dost a často vyžadují po zaměstnavateli tabák a kávu. Ti, co pracují mimo věznici, bývají vystaveni tlaku od ostatních odsouzených, aby něco donesli.

**10. Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VOTS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?**

Nejčastější dotazy odsouzených při nástupu do školy bývají spojené se stipendiem a hrazením výkonu trestu. Ty, co se zde vyučí, bych já osobně nezaměstnal. Vím o případech, kdy dostali studenti výuční list za slib, že se tím nikdy žít nebudou. Navíc to, že za docházku dostávají peníze, mi přijde hodně absurdní.

**11. Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?**

Na školák by v první řadě měli chodit mladiství, potom ti, kteří nemají ukončené základní vzdělání, příp. ti, kteří nemají dokončené středoškolské vzdělání z civilu. Nevidím důvod, proč by měli na školáku studovat lidé s maturitou či vysokou školou. To je jedna věc. Potom bych určitě nevozil odsouzené z jiných věznic za účelem studia, když můžeme čerpat z vlastních řad.

**12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?**

Ne, díky.

**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 6**

Žena, 39 let, vysokoškolské vzdělání

***1. V jakém oddělení ve Věznici Všehrdy pracujete a jak dlouho?***

Já pracuji v oddělení výkonu trestu již 8 let, z toho 5 měsíců na pozici speciální pedagog.

***2. Jak situaci zaměstnávání vězňů ve věznici Všehrdy hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč apod.)***

První, co mě napadá, je problém s nedostatkem míst pro odsouzené, kteří nemohou pracovat mimo věznici. Tyto pracoviště mají malou kapacitu, zaměstnáno je tam více lidí a střídají se, tudíž mají méně hodin a i méně peněz. Dalším problémem, který tu vidím, je celková nepružnost systému. Třeba lékařské prohlídky trvají i několik týdnů. Takže se pořád čeká, nakonec je lékař neschválí a jedeme zas a zas znovu. Píšeme zbytečné návrhy na pracovní zařazení, které následně někdo neschválí. Zbytečná práce.

***Kdo třeba neschvaluje tyto návrhy?***

Tak v první řadě ten doktor. Na tenhle systém poukazuji již delší dobu. Ať nejdřív schválí lékař odsouzené do práce a pak se mohou dělat návrhy na zařazení. No a pak kromě jiných i ředitel věznice, který chce mít vysokou zaměstnanost a pak nepustí lidi do práce, to moc dobře nechápu, ale to je jedno.

***3. Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).***

Odsouzení pracovat chtějí, mají dluhy, musí platit výživné apod. Zároveň jim utíká trest. Často se setkávám s tím, že sami chodí a žádají o pracovní zařazení.

***O jakou práci mají zájem? Lehkou, těžkou, manuální?***

Ideální je pro ně pracoviště, kde se moc nenadřou. Poslední dobou se nám často stává, že se vězni vyrazují z pracoviště pro nezručnost a také mám zkušenost, že se sami odsouzení nechávají vyřadit z práce před zimou, když dělají venku.

**4. O jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznic k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?**

Nejvíce mají zájem o práci mimo věznici, protože je tam více peněz a mají možnost kontaktu s normálními lidmi ☺. Výjimkou je porážka slepic, odkud si odsouzení stěžují na nevhodné chování ze strany civilních zaměstnanců. No a nejmenší zájem je o ta střežená pracoviště, o kterých už jsme se bavili. (Tyto pracoviště mají malou kapacitu, zaměstnáno je tam více lidí a střídají se, tudíž mají méně hodin a i méně peněz.). No a co se motivace týče, tak ze strany zaměstnanců jsou to vycházky, pochvaly, přerušování trestu.

**5. Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS?**

Prostřednictvím odborných zaměstnanců, takže pedagog, vychovatel.

**6. Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?**

Tak hlavně má peníze a může si v kantýně koupit tabák, což je cenným platidlem ve věznici. Pokud má odsouzený tabák, tak má prakticky vše, co v kriminále potřebuje.

V případě, že chodí ven, může do věznice něco pronášet apod., což je velmi ceněné, a nebo může docházet k vydírání ve smyslu „pokud to sem nedotáhneš, tak to tu budeš mít těžký“.

**7. S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VTOS spokojeni, a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?**

Tak spokojeni jsou s tím, že si něco vydělají a jsou mimo kriminál. Nespokojeni jsou pořád, na jednom pracovišti je moc teplo, na druhém zima, na třetím to smrdí. Samozřejmě se to netýká všech. Spíš vidím problém v tom, že jsou levnou pracovní silou a zaměstnavatelé se k nim někdy podle toho chovají, ale hodnotím kladně jakékoliv pracovní zařazení.

**8. V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VTOS? Jaká je Vaše praktická zkušenost, z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?**

Tak výhodou je hlavně to, že si platí výkon trestu. Pak vidím jako výhodu to, že si vytváří pracovní návyky a nerostou jim další dluhy. Myslím si, že mají i vyšší možnost pracovního zařazení po výkonu trestu, ačkoliv bude problémem záznam v rejstříku trestů.

No a nevýhodou je hlavně možnost selhání odsouzeného tzn., drogy, používání mobilu a hlavně to vnášení nepovolených věcí. S těmito problémy se potýkáme velice často a je s tím spojené opravdu hodně práce. Pro mě je ale zaměstnávání odsouzených jasným pozitivem.

**9. *Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?***

Tak nejdřív slibují, že budou pracovat, ale postupem času zjistí, co všechno je bolí a co všechno jim nevyhovuje a jejich pracovní morálka klesá. Většina z nich nikdy souvisle nepracovala a neumí si to představit. Potom se diví, že musí vstávat, bolí je záda a první výplata pro ně bývá zklamáním, protože se jim odečítají dluhy.

**10. *Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělávání) během VTOS ve Všeřdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?***

Nevím, jak taková terapie probíhá, takže to nemohu hodnotit. Brigády bez nároku na finanční odměnu u lidí, kteří nikdy nepracovali, mají smysl, učí se pracovním návykům a otevírají jim možnost být potom pracovním zařazen na pracovišti mimo věznici, samozřejmě jen když se osvědčí. A naše školské vzdělávací středisko, to je úplná tragédie, která dle mého nemá absolutně smysl.

**11. *Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všeřdech?***

Já osobně bych zrušila celý školák a každého učitele bych přiřadila k jednomu mladistvému odsouzenému, aby měl individuální výuku. Potom by to mělo možná smysl. Vzdělávání dospělých nemá cenu, lepší by bylo u nich vytvářet pracovní návyky než je nechat dřepět a čumět na filmy ve škole. Už jsem se setkala i s případem, že odsouzený si u nás udělal výuční list a neuměl počítat. Navíc míchání mladistvých, dospělých ve střením a vysokém stupni není žádná hitparáda a přináší to opět spoustu potíží.

***12. Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Jen to, že pracovní zařazení by mělo proběhnout ihned po příjezdu odsouzeného, aby do tří dnů šel do práce. Normální totiž je chodit do práce a ne ležet na posteli a maximálně uklízet.



**SBĚRNÝ ARCH K ROZHOVORU č. 7**

**1. *V jakém oddělení ve Věznici Všehrdy pracujete a jak dlouho?***

Vychovatel oddělení výkonu trestu, 10 let

**2. *Jak situaci zaměstnávání vězňů ve Věznici Všehrdy hodnotíte (co je na dobré úrovni, s čím máte dobrou zkušenost, co by se mělo zlepšit a proč, apod.)***

Zaměstnávání vězněných osob je dle mého názoru na slušné úrovni. Trhu práce chybí mnoho pracovní síly, proto o zaměstnávání vězněných osob firmy usilují. Dobrá zkušenost se spíše týká snahy firem o zaměstnávání vězněných osob. Zlepšit by se dle mého názoru měla komunikace mezi věznicí a firmami, zřizování více střežených pracovišť uvnitř věznic.

**3. *Jak přistupují vězni k možnosti zaměstnávání v rámci VTOS? (zájem – jaký, o co, proč, aktivita – vlastní x spíše na popud někoho jiného).***

Vězněné osoby mají o zaměstnávání zájem, nemají problém s vykonáváním jakékoliv práce. Největší motivací je zisk finančních prostředků na úhradu nákladu jak výkonu trestu, tak svých dluhů z civilního života, tak z možnosti provádění nákupů v kantýně věznice. Další motivací je při osvědčení se možnosti provádění opuštění věznice v souvislosti s návštěvou. Každý odsouzený přistupuje k zaměstnávání jinak, někdo chce výkon trestu, jak se říká aktivně a v klidu odsedět, někdo však chodí do zaměstnání z důvodu, že toto prostředí mnohdy nabízí i možnost zakázaných činností. Zařazování do zaměstnání se provádí převážně na základě podání návrhu kmenových vychovatelů.

**4. *jakou práci mají vězni zájem a o jakou nikoliv a proč? Jsou vězni motivováni pracovníky věznice k vykonávání práce během VTOS? Pokud ano, jak, kým, jak na tuto nabídku reagují?***

Vězněné osoby mají zájem o vykonávání jakékoliv práce. K výkonu práce bývají vždy náležitě vstrojeni a vybaveni. Motivace ze strany pracovníků věznice spočívá především v informovanosti o možnosti hradit své dluhy a závazky, které se tímto nezvyšují. Další motivací pro vězněné osoby jsou odměny uvedené v zákoně

č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů.

**5. *Jak probíhá seznamování vězňů s možností zaměstnávání během VTOS.***

Seznamování probíhá především prostřednictvím vychovatelů nebo speciálních pedagogů, kteří mají daného odsouzeného ve svém výchovném kolektivu. Součástí je i zjištění dovedností a seznámení odsouzeného s tím, co musí odsouzený splňovat a umět, aby mohl být do konkrétní práce zařazen.

**6. *Jaký dopad má zaměstnanost vězně na jeho postavení mezi vězni?***

Na tuto otázku je lepší se zeptat samotných odsouzených. Odpověď ze strany zaměstnance VS ČR je neobjektivní.

**7. *S čím jsou vězni v rámci možnosti pracovat během VTOS spokojeni a naopak nespokojeni? Jak toto hodnotíte?***

Spokojeni jsou především s tím, že jim utíká výkon trestu odnětí svobody. Dále že si vydělají nějaké peníze, i když by chtěli vydělávat víc. Poté že si mohou koupit potraviny a další věci v kantýně, hradit dluhy, že vypadnou z prostředí ubytovny. Nespokojenost bývá spojena spíše se stravou.

Z mého pohledu mají být odsouzení rádi za to, že systém umožňuje možnost pracovat ve výkonu trestu za peníze a ne pracovat zadarmo.

**8. *V čem spatřujete výhody a nevýhody zaměstnávání vězňů během VTOS? Jaká je Vaše praktická zkušenost z hlediska těchto výhod, nevýhod (mají vězni vyšší šanci získat zaměstnání v běžném životě, vede zaměstnávání vězňů k jejich resocializaci, pokud ne, proč ne apod.)?***

Výhodou je, že odsouzený nezakrní, naučí se třeba i novým pracovním návykům, opouští prostory ubytovny, při práci se odreaguje, snižuje tenzi, hradí dluhy. Pokud je zručný, je možné, že zůstane vykonávat zaměstnání, které dělal v průběhu výkonu trestu, a nebo si lépe zaměstnání najde po propuštění, neboť má pracovní návyky. Nevýhoda spočívá v tom, že mnoho odsouzených je z práce vyřazována pro nezručnost, užití návykových látek či vykonávání zakázaných činností, snahy pronášení zakázaných věcí do prostoru věznice.

**9. *Jaká je Vaše zkušenost se zaměstnáváním vězňů (jejich pracovní výkon, kázeň, nevhodné chování – vnášení zakázaných věcí do věznice apod.)?***

Zkušenost se zaměstnáváním vězňů je dobrá i špatná. Ne každý odsouzený je špatný a svou práci vykonává odpovědně. Bohužel jsou i případy vězňů, kteří jsou do zaměstnání za účelem snahy získání zakázaných věcí, navázání nepovolených styků atd.

**10. *Jaká je Vaše zkušenost s rekvalifikací (zvyšováním vzdělání) během VOTS ve Všehrdech, terapií, brigádami? (zájem vězňů, přístup k této nabídce, efektivita apod.)?***

S rekvalifikací zkušenost nemám. Ke zvyšování vzdělání mohu říci pouze to, že někteří odsouzení mají zájem o zvýšení svého vzdělání, od toho je ve věznici školské vzdělávací středisko. Pokud jde o vyšší vzdělání, je toto spojeno s povolením ředitele věznice.

**11. *Kdyby to bylo na Vás, jak byste nastavil/a systém vzdělávání vězňů ve Všehrdech?***

Stanovil bych podmínky přijímacího řízení do oborů a kurzů. Požadoval bych po učitelích řádné vyučování a dodržování osnov. Nutil bych odsouzené do příprav na ubytovnách.

**12. *Je něco, co v rozhovoru nezaznělo a rád/a byste doplnil/a?***

Doplnil bych, že problém ve vězeňství v oblasti zaměstnávání a vzdělávání je na dlouhá léta neměnný. Důvodem je sorta odsouzených, kteří jsou uvězněni, to znamená různorodost a závažnost jejich protiprávního jednání v návaznosti na různé poruchy.