

Technická univerzita v Liberci

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra: Sociálních studií a speciální pedagogiky

Studijní program: Sociální práce

Studijní obor: Penitenciární péče

**PROBLEMATIKA ZAMĚSTNANOSTI
ODSOUZENÝCH
THE ISSUE OF EMPLOYMENT OF
CONVICTED**

Bakalářská práce: *10-FP-KSS-4042*

Autor:

Václav TOTH

Podpis:

.....

Vedoucí práce: PhDr. Jan Sochůrek, Ph.D.

Konzultant:

Počet

stran	grafů	obrázků	tabulek	pramenů	příloh
68	11	0	0	24	6 + 1CD

V Liberci dne:

TECHNICKÁ UNIVERZITA V LIBERCI

FAKULTA PŘÍRODOVĚDNĚ-HUMANITNÍ A PEDAGOGICKÁ

Katedra sociálních studií a speciální pedagogiky

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

(pro bakalářský studijní program)

pro (kandidát): Václav Toth
adresa: Okružní 518, 357 51 Kynšperk nad Ohří
studijní obor (kombinace): Penitenciární péče
Název BP: **Problematika zaměstnanosti odsouzených**
Název BP v angličtině: **Issue of Employment of the Convicted**
Vedoucí práce: PhDr. Jan Sochůrek, Ph.D.
Konzultant:
Termín odevzdání: duben 2011

Poznámka: Podmínky pro zadání práce jsou k nahlédnutí na katedrách. Katedry rovněž formulují podrobnosti zadání. Zásady pro zpracování BP jsou k dispozici ve dvou verzích (stručné, resp. metodické pokyny) na katedrách a na Děkanátě Fakulty přírodovědně-humanitní a pedagogické TU v Liberci.

V Liberci dne 1. 4. 2010



děkan



vedoucí katedry

Převzal (kandidát): Václav Toth

Datum: 4. 6. 2010

Podpis: Ac'clav Toth

Název BP: PROBLEMATIKA ZAMĚSTNANOSTI ODSOUZENÝCH

Vedoucí práce: PhDr. Jan SOCHŮREK, Ph.D.

Podpis: 

Cíl: Popsat význam zaměstnávání odsouzených a problematiku zaměstnanosti ve výkonu trestu odnětí svobody.

Požadavky: Formulace teoretických východisek, příprava průzkumu, sběr dat, interpretace a vyhodnocení dat, formulace závěrů.

Metody: Dotazník, analýza statistických údajů

Literatura: ČERNÍKOVÁ, Vratislava a kol. *Sociální ochrana*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. – 244s. ISBN 978-80-7380-138-0.

FISCHER, Slavomír. *Etopedie v penitenciární praxi*. Vyd.1. Ústí nad Labem, 2006. – 183 s. ISBN 80-7044-722-9.

HÁLA, Jaroslav. *Teorie a praxe vězeňství I.-Prevence mimořádných událostí ve výkonu vazby*. Č.Budějovice: 1996. ISBN 80-7040-235-0.

HÁLA, Jaroslav. *Teorie a praxe vězeňství II.-Optimalizace výkonu trestu odnětí svobody*. Č.Budějovice: 1999. ISBN 80-7040-376-4.

HÁLA, Jaroslav. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. Č.Budějovice: 2005. ISBN 80-86708-05-5.

MALÁ, Drahomíra. *Vězeňství po Česku*. Tišnov: Sursum, 2003. ISBN 80-7323-062-3.

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie I.- Úvod do teorie trestu a trestání*. Liberec: TUL, 2007. ISBN 978-80-7372-204-3.

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie II.-Teorie a praxe zacházení s vězňnými*. Liberec: TUL, 2007. ISBN 978-80-7372-204-3.

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie III.-Negativní jevy ve věznicích*. Liberec: TUL, 2007. ISBN 978-80-7372-205-0.

SOCHŮREK, Jan. *Úvod do penologie*. Vyd.1. Liberec: TUL, 2008. ISBN 978-80-7372-278-6.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. rozš. a přepr. Vyd. Praha: Portál, 2004. – 872s. ISBN 80-7178-802-3.

Čestné prohlášení

Název práce: Problematika zaměstnanosti odsouzených
Jméno a příjmení autora: Václav TOTH
Osobní číslo: P08000199

Byl/a jsem seznámen/a s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. o právu autorském, právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména § 60 – školní dílo.

Prohlašuji, že má bakalářská práce je ve smyslu autorského zákona výhradně mým autorským dílem.

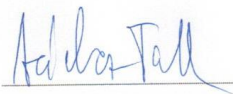
Beru na vědomí, že Technická univerzita v Liberci (TUL) nezasahuje do mých autorských práv užitím mé bakalářské práce pro vnitřní potřebu TUL.

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

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

Prohlašuji, že jsem do informačního systému STAG vložil/a elektronickou verzi mé bakalářské práce, která je identická s tištěnou verzí předkládanou k obhajobě a uvedl/a jsem všechny systémem požadované informace pravdivě.

V Liberci dne: 29. 04. 2011



Václav TOTH

PODĚKOVÁNÍ

Děkuji vedoucímu bakalářské práce PhDr. Janu Sochůrkovi, Ph.D. za cenné konstruktivní a odborné rady a svou trpělivost při konzultacích k tvorbě bakalářské práce. Dále děkuji Technické univerzitě v Liberci za participaci při růstu a rozvoji mých odborných znalostí, dovedností a studijních výsledků. Děkuji zaměstnavateli za vytvoření podmínek pro realizaci mé práce a mého studia a v neposlední řadě děkuji své rodině, zejména své ženě Martině za trpělivost, ochotu a morální podporu v průběhu celé délky studia.

Název bakalářské práce: PROBLEMATIKA ZAMĚSTNANOSTI ODSOUZENÝCH

Jméno a příjmení autora: Václav Toth

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2010/2011

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jan Sochůrek, Ph.D.

Anotace: Bakalářská práce popisovala teoreticky problematiku Vězeňské služby ČR v oblasti výkonu trestu odnětí svobody se zaměřením na problematiku zaměstnanosti vězňů. Zabývala se legislativním zakotvením výkonu trestu odnětí svobody v právním systému České republiky, činnostmi vězeňské služby v oblasti resocializace vězňů za využití programu zacházení v konečném zaměření na zaměstnávání vězňů. Práci tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování a prezentace odborných zdrojů popisovala výkon trestu odnětí svobody a objasňovala program zacházení. Praktická část na základě informačních zdrojů zpracovávala statistická data z oblasti růstu zaměstnanosti vězňů a analyzovala procentuální nárůst v oblasti zaměstnávání vězňů. Na základě dotazníkového šetření poté stanovila úhel pohledu podnikatelských a dalších subjektů na možnost zaměstnávat vězně z výkonu trestu odnětí svobody. Poté vymezila motivační faktory pro podnikatelské a další subjekty a navrhla řešení k nárůstu zájmu podnikatelských a dalších subjektů zaměstnávat vězně z výkonu trestu odnětí svobody.

Klíčová slova: vězeňská služba, výkon trestu odnětí svobody, zaměstnávání, program zacházení, resocializační program, participační resocializace, represivní resocializace, motivační faktory, aktivity, pracovní zařazení.

Summary: The bachelory work described theoretically problems of Prison office in the Czech Republic in the sphere of execution of a punishment imprisonment with speciallization in problems of prisoners employment. It concerned by legislative embedded of execution of a punishment imprisonment in law system of the Czech Republic, activities of Prison office in the area of prisoner sociallization with the view of programme about working prisoners in conclusion. Two fundamental parts made this work. Theoretical part which described execution of a punishment imprisonment thanks to proccessing and presentation of professional sources. Practical part processed statistical data on the basis of information sources from the area of growing employment of prisoners and analysed percentage increase in the prisoner employment area. On the basis of questionnaire saving the work determined the point of view entrepreneurial and other subjects in possibility to employ prisoners from the execution of a punishment imprisonment. After it, the bachelory work delimited motivation factors for entrepreneurial and other subjects and suggested solution for increase of entrepreneurial and other subjects interests to employ prisoners from the execution of a punishment imprisonment.

Keywords: Prison office, execution of a punishment imprisonment, employment, working programme, socialization programme, participative socialization, repressive socialization motivation factors, activities, employee rating.

Název bakalářské práce: PROBLEMATIKA ZAMĚSTNANOSTI ODSOUZENÝCH

Jméno a příjmení autora: Václav Toth

Akademický rok odevzdání bakalářské práce: 2010/2011

Vedoucí bakalářské práce: PhDr. Jan Sochůrek, Ph.D.

Anotace: Bakalářská práce popisovala teoreticky problematiku Vězeňské služby ČR v oblasti výkonu trestu odnětí svobody se zaměřením na problematiku zaměstnanosti vězňených osob. Zabývala se legislativním zakotvením výkonu trestu odnětí svobody v právním systému České republiky, činnostmi vězeňské služby v oblasti resocializace vězňených osob za využití programu zacházení v konečném zaměření na zaměstnávání vězňených osob. Práci tvořily dvě stěžejní oblasti. Jednalo se o část teoretickou, která pomocí zpracování a prezentace odborných zdrojů popisovala výkon trestu odnětí svobody a objasňovala program zacházení. Praktická část na základě informačních zdrojů zpracovávala statistické data z oblasti růstu zaměstnanosti vězňených osob a analyzovala procentuální nárůst v oblasti zaměstnávání vězňených osob. Na základě dotazníkového šetření poté stanovila úhel pohledu podnikatelských a dalších subjektů na možnost zaměstnávat vězňené osoby z výkonu trestu odnětí svobody. Poté vymezila motivační faktory pro podnikatelské a další subjekty a navrhla řešení k nárůstu zájmu podnikatelských a dalších subjektů zaměstnávat vězňené osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

Klíčová slova: vězeňská služba, výkon trestu odnětí svobody, zaměstnávání, program zacházení, resocializační program, participační resocializace, represivní resocializace, motivační faktory, aktivity, pracovní zařazení.

Die Annotation: Bachelorarbeit beschreibt die theoretischen Fragestellung der Gefängnisdienst im Bereich der Strafvollzug auf die Beschäftigung der Gefangenen. Befassen die legislative Verankerung Vollzug der Freiheitsstrafe in der Rechtsordnung der Tschechischen Republik, der Tätigkeit im Bereich die Resozialisierung von Gefangenen, über der Behandlung Programm in der endgültigen Richtung auf die Beschäftigung von Häftlingen. Die Arbeit bestand aus zwei wichtigen Bereichen. Es war eine theoretische, dass die Zusammenstellung und Präsentation die Fachkenntnisse, beschrieben der Strafvollzug und erklärt der Behandlung Programm. Der praktische Teil der Informationsquellen aus verarbeiten statistischen Daten aus dem Wachstum der Beschäftigung von Gefangenen und analysiert die prozentuale Zunahme der Beschäftigung von Gefangenen. Auf der Grundlage Fragenbögen danach hat gestellt den Blickwinkel der Wirtschaft und anderen Einrichtungen die Möglichkeit, Häftlinge im Gefängnis beschäftigen. Danach die motivierenden Faktoren ermittelt für Unternehmen und anderen Einrichtungen, und Lösungen vorzuschlagen, um den Anstieg im Interesse der Wirtschaft und anderen Einrichtungen, beschäftigen Häftlinge im Gefängnis.

Die Schlüsselwörter: der Gefängnisdienst, der Strafvollzug, der Beschäftigung, der Behandlung Programm, die Resozialisierung, die Partizipationresozialisierung, die Repressivresozialisierung, die Motivationsfaktoren, die Aktivitäten, das Arbeitsvermittlung.

OBSAH

ÚVOD	10
TEORETICKÁ ČÁST	12
1 Historie vězeňství	12
1.1.1 Historie českého vězeňství	13
2 Vězeňská služba České republiky	15
2.1 Úkoly vězeňské služby	15
2.2 Členění vězeňské služby	16
2.3 Základní legislativa Vězeňské služby ČR	17
2.4 Výkon trestu odnětí svobody	18
2.4.1 Účel výkonu trestu odnětí svobody	19
2.4.2 Výchovná funkce trestu odnětí svobody	20
2.5 Program zacházení	21
2.5.1 Dílčí prvky programu zacházení	23
3 Zaměstnávání odsouzených	29
3.1 Pohled do historie	29
3.2 Zaměstnávání odsouzených v současnosti	30
3.3 Zařazování odsouzených do práce	31
3.4 Motivace vězněných osob k pracovní činnosti	32
3.5 Druhy a formy zaměstnávání a pracovišť	34
3.5.1 Typologie pracovišť	35
EMPIRICKÁ ČÁST	37
ÚVOD DO EMPIRICKÉ ČÁSTI	37
4 Cíl empirické části a účel šetření	38
4.1 Stanovení předpokladů a metody k ověření	38
4.1.1 Předpoklady - hypotézy	38
5 Použité metody	38
6 Výzkumný vzorek	40

7 Průběh průzkumu	40
7.1 <i>Souhrn dat statistických údajů</i>	40
7.1.1 Zaměstnávání vězňů v roce 2006	40
7.1.2 Zaměstnávání vězňů v roce 2007	41
7.1.3 Zaměstnávání vězňů v roce 2008	41
7.1.4 Zaměstnávání vězňů v roce 2009	42
7.1.5 Zaměstnávání vězňů v roce 2010	42
7.1.6 Statistické údaje zaměstnanosti v letech 2006-2010	43
7.2 <i>Analýza dat statistických údajů</i>	45
7.3 <i>Dotazníkové šetření</i>	47
7.3.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření	47
7.4 <i>Možné motivační faktory k zaměstnávání vězňů</i>	55
7.5 <i>Faktory ovlivňující zaměstnanost vězňů</i>	57
7.6 <i>Vyhodnocení předpokladů</i>	59
ZÁVĚR	61
NÁVRH OPATŘENÍ	63
SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ	65
SEZNAM GRAFŮ	67
SEZNAM PŘÍLOH	68

ÚVOD

Vězeňská služba České republiky jako nedílná součást trestně právní politiky státu, má nelehkou úlohu v oblasti naplňování účelu výkonu trestu odnětí svobody, a to zejména v oblasti vytváření účelných činností s podporou takových postojů a dovedností, které odsouzeným pomohou k návratu do společnosti a umožní jim po propuštění vést soběstačný život v souladu s normami společnosti.

Při naplňování účelu výkonu trestu odnětí svobody se vězeňská služba řídí zejména základními principy vězeňství. *„Můžeme začít tím, že uvedeme nejdůležitější z nich, který nám připomíná, že když jsou lidé posláni do vězení, ponechávají si všechna základní práva jakožto lidské bytosti. Řečeno slovy anglického soudce “navzdory tomuto uvěznění jsou odsouzenému vězni ponechána všechna civilní práva, která mu nebyla odňata výslovně, anebo dodatečně vlivem nezbytných následků.“¹ Tato práva mohou být shrnuta do jednotlivých bodů a jeden z těchto bodů je právo na práci.*

Jako téma mé bakalářské práce jsem si zvolil „Problematiku zaměstnávání odsouzených“. Jako zaměstnanec Vězeňské služby ČR jsem si zvolil toto téma z několika důvodů, které uvedu v následujících řádcích.

Hlavním důvodem volby této problematiky bylo neustálé vedení diskuzí na téma problematiky zaměstnávání vězňených osob ze strany jak odborné, tak laické veřejnosti. Zejména pak laická veřejnost hodnotící systém zaměstnávání vězňených osob, má mnohdy zkreslené, neúplné a nepodložené informace, vedoucí jejich názory iracionálním směrem k převládajícím negativním postojům a závěrům, že vězňené osoby pracovat nemusí, že se pouze celé dny povalují a vězeňské službě je tento stav lhostejný. Rozhodl jsem se proto na tuto problematiku podívat zblízka, nadzvednout pokličku a proniknout do hloubky problému souvisejícího s náročností řešení problematiky zaměstnávání vězňených osob.

Cílem předložené bakalářské práce je výzkumné šetření se zaměřením na problematiku zaměstnanosti ve výkonu trestu. Účelem šetření této problematiky je stanovení motivačních faktorů, pojmenování zájmu či nezájmu podnikatelských subjektů zaměstnávat osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

¹ COYLE, A. *Řízení věznic v čase a změně*. Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2004. Praha: VS ČR. 2004. s. 96

Prvním předpokladem bádání bakalářské práce je stanovení závěru, zda-li má zaměstnanost odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech klesající tendence. Druhým předpokladem je, že minimálně 50% respondentů nemá zájem zaměstnávat odsouzené z výkonu trestu odnětí svobody. Pro ověření předpokladů jsou pro bakalářskou práci zvoleny tři základní metody šetření. Jedná se o studium spisové dokumentace, analýzy statistických dat a dotazníkového šetření. Tyto uvedené metody šetření jsem zvolil pro jejich dostupnost a časovou nenáročnost. Jedná se o kvantitativní metodu výzkumu vedenou na základě sběru dat z výše uvedených metod. Získaná data jsou dále v bakalářské práci analyzována s cílem tyto popsat a ověřit, či vyvrátit pravdivost předpokladů bakalářské práce.

Bakalářská práce je rozdělena na část teoretickou a empirickou.

V teoretické části bakalářské práce popisují základní charakteristiku Vězeňské služby ČR, její účel, strukturu, legislativní zakotvení, program zacházení a dále v samostatné kapitole seznamují čtenáře s problematikou zaměstnávání vězněných osob.

V empirické části bakalářské práce je představen průzkum založený užitím výše uvedených metod s cílem potvrdit či vyvrátit stanovené předpoklady.

Hlavním cílem a smyslem bakalářské práce je vysvětlit problematiku zaměstnávání vězněných osob a popsat faktory ovlivňující zaměstnávání vězněných osob u podnikatelských a dalších subjektů. Snahou bakalářské práce je dále zejména odpovědět na otázky:

- ✓ Mají podnikatelské a další subjekty zájem o zaměstnávání vězněných osob.
- ✓ Jaké jsou motivační faktory pro podnikatelské a další subjekty zaměstnávat vězněné osoby.
- ✓ Jaké jsou nejpočetnější profese pro zaměstnávání vězněných osob.
- ✓ Jaká jsou navrhovaná opatření.
- ✓ Má zaměstnávání vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody klesající či rostoucí (krescentní) tendence.

TEORETICKÁ ČÁST

1 Historie vězeňství

Stejně tak, jako si jedinec vytváří systém obranných mechanismů svého sebepojetí, si vytváří každá společnost k vlastní ochraně před nežádoucími a delikventním chováním členů dané společnosti systémy obranných mechanismů. Systémy těchto obranných mechanismů společnosti se vyvíjely již od pradávna, neboť nežádoucí delikventní chování je fenoménem evolučního vývoje každé společnosti od jejího zrodu. Budováním systémů obranných mechanismů si společnost chrání své společenské hodnoty, kulturu, symboly, společenské soužití a v neposlední řadě celkové fungování společnosti. Impulsem k tomuto budování obranných systémů před nežádoucími a delikventním chováním členů společnosti byla pro společnost neoddělitelná charakteristická osobnostní vlastnost každého jednotlivce „emoce“.

Trest v období evolučního vývoje společnosti měl a má mnoho podob a funkcí. Jako prvotní funkce pochopení trestu byla msta a odplata, která ovšem na tehdejší dobu mohla být dočasně účinná, ale jak již v současné postmoderní době víme, zcela neefektivní.

„Ve středověku byl populární trest bičování, pranýř, znehybnění v kládě, důmyslná mučení, přikování do želez. Používali se barbarské mutilační tresty tzn. zmrazující lidské tělo (vydloubáním očí, utínání určitých částí těla např. dlaně zlodějovi, cejchování – vypalování znamení na kůži), které měly být výstrahou a zstrašující odplatou. Základem však bylo usmrcování nejrozličnějšími způsoby: lámáním kolem, nabodnutím na kůl, zakopáním zaživa, roztrhnutím koňmi. Usmrcování se kvůli výstraze odehrávalo na očích davu, zabíjelo se bolestně a pomalu.“²

I přes tyto kruté tělesné tresty a zabíjení se nedařilo společnosti odradit od delikventního jednání její členy a páčání trestních činů pokračovalo. Společnost si začala uvědomovat nutnost sociální ochrany, nutnost změny funkce trestu a jejího účelu. Na základě tohoto uvědomění se začaly pozvolna rozvíjet myšlenky o změně systému trestu a trestání. Trest přestává mít pouze funkci odplatnou a společnost také zavádí funkci „vyloučení – izolace“, „preventivní“ a „nápravnou“ tzv. resocializační.

² STANKOWSKI, Adam. *Etopedie. Úvod do resocializační pedagogiky*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta. 2003. s. 21.

K naplnění nové myšlenky společnosti a účelu trestu bylo nutné delikventní členy společnosti izolovat od společnosti z důvodu její ochrany a v rámci této izolace na ně také soustavně působit systematickými prvky k jejich nápravě. Tyto postupy vedly ke zrodu káznic a věznic, kde se vykonávaly a stále ještě vykonávají tresty odnětí svobody.

„Pachatelé i těch nejbrutálnějších trestných činů se po svém zadržení a uvěznění ohánějí demokracií, humanitou a lidskými právy. Nikdy však nehovoří o pocitech a osudech těch, které znásilnili, zneužili, oloupili, zavraždili či jim jinak ublížili. Zapomenout nelze ani na sekundární dopady zločinnosti na příbuzné obětí, veřejnost i obrovské škody.“³

„Účelem trestu je tedy přispět ke kontrole zločinnosti, „chránit společnost před trestnými činy, odvracet trestné činy směřující proti právům a svobodám občanů, zabraňovat pachatelům v další trestné činnosti, vychovávat je v řádné občany, napravit je a současně působit výchovně i na ostatní členy společnosti“. Samotný trest vždy musí zůstat pouze prostředkem, jímž se společnost brání proti páchání trestných činů.“⁴

„První zmínky o věznicích pocházejí z dob římského impéria. Sloužila k výkonu trestu smrti hladem. Na počátku letopočtu byli do vězení umisťováni i křesťané; cílem tohoto vězení ale nebylo pouze sankcionování, ale převýchova ve smyslu návratu ke staré víře.“⁵

1.1.1 Historie českého vězeňství

Historie českého vězeňství se datuje k roku 995 n. l. české vězeňství v rámci vývoje od tohoto data prošlo řadou vývojových změn, které lze rozdělit do deseti základních vývojových etap českého vězeňství. V rámci toho náročného a dlouhého procesu také dochází k řadě významným koncepčním reforem, které zásadním způsobem ovlivnily rozvoj českého vězeňství.

Významné reformní změny vězeňského systému na území československého resp. českého státu se udály v každé historické etapě. Avšak nejdůležitější a nejzásadnější reformy byly provedeny v období II., III., VII. a IX vývojové etapy.

³ SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie I. díl. Úvod do teorie trestu a trestání*. 1. vyd. Liberec: TU v Liberci, 2007. s. 9.

⁴ ČERNÍKOVÁ, V. a kol. *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. s. 27.

⁵ MEZNÍK, J. – KALVODOVÁ, V. – KUČHTA, J. *Základy Penologie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Právnická fakulta, 1995. s. 8.

„II. etapa (1776–1847) první základní reforma středověkého trestního práva. Z počátku tohoto období jsou první zmínky o nelidském zacházení s vězni a v popředí se začíná ujímat myšlenka a přesvědčení, že vězení nemá být tak kruté a surové a život vězňů má být chráněn. V letech 1740–1780 kdy vládla v našich zemích habsburská císařovna a česká královna Marie Terezie vydala nový trestní kodex, kterým omezila ukládání trestu smrti a v roce 1776 zakázala mučení. Pokračovatelem právních, ale i vězeňských reforem byl syn Marie Terezie Josef II., který v době své vlády zrušil trest smrti a tento nahradil trestem doživotního vězení. Ovšem ještě v tomto období byl opětovně zaveden trest smrti v roce 1803 císařem Františkem II.“⁶

„III. etapa (1848–1917) z počátku tohoto období přijal Říšský sněm v Kroměříži v tajném hlasování návrh o opětovném zrušení trestu smrti a tento návrh byl zapracován do textu připravované ústavy. Nastupující císař František Josef I. tento návrh Ústavy nepřijal. V roce 1852 byl vydán císařským patentem zákon č. 117/1852 o zločinech, přečinech a přestupcích, který byl na našem území užíván jako trestní zákon téměř 100 let. Významným představitelem této doby byl vězeňský kaplan František Josef Řezáč, který začal vyučovat vězně a tím je postupně připravoval na propuštění z vězení. Tyto prvopočátky humanistického a systemického přístupu k vězňům se staly základním stavebním kamenem pro dnešní resocializační postupy a zacházení s odsouzenými v trestu odnětí svobody.“⁷

„VII. etapa (1965–1980) v roce 1957 vydává rada OSN dokument nazvaný Standardní pravidla pro zacházení s vězni jako základní dokument pro realizaci reforem ve vězeňství v západoevropských zemích, Kanadě a USA. Posléze v roce 1973 vydala Evropská rada Evropská vězeňská pravidla, která Česká republika ratifikuje v roce 1991. Od 1. srpna roku 1965 byl v účinnosti zákon č. 59/1965 Sb. o výkonu trestu odnětí svobody, který byl v účinnosti po nezbytných novelizacích téměř 45 let do účinnosti následujícího zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody ke dni 1. ledna 2000. Rok 1967 je významným mezníkem pro vznik odborného centra penologického ústavu v Praze řízeném doc. Čepelákem, který byl důsledným zastáncem v prosazování Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězni.“⁸

⁶ KÝR, A. – TOMÁŠEK, V. *Reforma středověkého trestního práva*. In: Historická penologie č. 1/2003, s. 5-6

⁷ KÝR, A. *Typologie historických vězeňských zařízení*. In: Historická penologie č. 1/2005, s. 1-6

⁸ BAJCURA, L. *Nástin periodizace dějin vězeňství a českých zemích v letech 1945-1969*. In: České vězeňství, roč. VI., č. 2-3 (1999), s. 1-127

„IX. etapa (1990–1999) v lednu 1990 dochází k vyhlášení nejrozsáhlejší amnestie ve výkonu trestu odnětí svobody. Ze současného stavu cca 23 000 vězňů zůstává ve věznicích pouhých 6000. V roce 1991 byla vypracována nová Koncepce rozvoje vězeňství v České republice v souladu s Evropskými vězeňskými pravidly. Dnem 1. ledna 1993 vzniká Vězeňská služba České republiky jako nový ozbrojený sbor na základě zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky. V roce 1990 byl zrušen trest smrti na základě zákona č. 175/1990 Sb., ze dne 2. května 1990.“⁹

2 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky byla zřízena dnem 1. ledna 1993 zákonem č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky. Vězeňská služba plní řadu důležitých úkolů a je odpovědná společnosti za izolaci, prevenci, nápravu a převýchovu vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

2.1 Úkoly vězeňské služby

Mezi její primární úkoly patří správa a střežení věznic, vazebních věznic a ústavů zabezpečovací detence. Střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, výkonu trestu a výkonu zabezpečovací detence. Zajišťuje pořádek a bezpečnost v prostorách vězeňské služby, budovách soudů, státních zastupitelstev a budovách ministerstva spravedlnosti. Je povinna vytvářet podmínky pro vzdělávání odsouzených osob ve výkonu trestu, výkonu vazby, výkonu zabezpečovací detence a stejně tak příslušníků a občanských zaměstnanců vězeňské služby. Musí poskytovat nutnou zdravotní péči osobám ve výkonu trestu, výkonu vazby odnětí svobody, výkonu zabezpečovací detence, příslušníkům a občanským zaměstnancům. Formou programů zacházení působí na vězněné osoby tak, aby jim tímto byly vytvářeny podmínky pro úspěšný návrat do společnosti po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a tím byli schopni vést samostatný život v souladu se zákonnými normami, dobrými mravy a etickými zásadami. Vytváří účelné činnosti pro resocializaci a následnou neintegraci vězněných osob, včetně pracovních podmínek pro zařazení vězněných osob do pracovního procesu v rámci hospodářské činnosti vězeňské služby či jiných podnikatelských subjektů.

⁹ KÝR, A. *Historie vězeňství* [online]. c 2010, [cit. 2010-02-16]. Dostupné z: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/historie-104/historie-vezenstvi>>.

Vězeňská služba České republiky v současné době spravuje 36 věznic, které zabezpečují výkon trestu odnětí svobody, výkon vazby a výkon zabezpečovací detence. Jednotlivé věznice vězeňské služby se dělí dle charakteru do čtyř základních typů a to:

- ✓ věznice s dohledem,
- ✓ věznice s dozorem,
- ✓ věznice s ostrahou,
- ✓ věznice se zvýšenou ostrahou.

2.2 Členění vězeňské služby

„Vězeňská služba České republiky se člení na vězeňskou stráž, justiční stráž a správní službu. Vězeňská stráž a justiční stráž mají postavení ozbrojeného sboru.

***Vězeňská stráž** – střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice a věznice pro místní výkon trestu a při této činnosti a v uvedených místech zajišťuje stanovený pořádek a kázeň.*

***Justiční stráž** – zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů a státních zastupitelství a v jiných místech činnosti soudů a Ministerstva spravedlnosti ČR a v rozsahu stanoveném zákonem zajišťuje bezpečnost výkonu pravomocí soudů a státních zastupitelství.*

***Správní služba** – rozhoduje ve správním řízení podle všeobecně platných právních předpisů a zabezpečuje organizační, ekonomickou, výchovnou a další odbornou činnost.¹⁰*

Vězeňská služba jako organizační celek se dále dělí na jednotlivé organizační jednotky, které zabezpečují jim stanovené specifické úkoly. Tyto organizační jednotky zřizuje a také ruší ministr spravedlnosti, který je dále kompetentní ke jmenování a odvolání generálního ředitele Vězeňské služby České republiky. Generální ředitel vězeňské služby je odpovědný za řízení a chod vězeňské služby. V rozsahu kompetencí generálního ředitele je ustanovení či odvolání jednotlivých ředitelů organizačních jednotek vězeňské služby. Ředitelé organizačních jednotek jsou odpovědní za chod a řízení jim přidělených organizačních jednotek, společnou kohezi a participaci s organizačními jednotky v rámci

¹⁰ SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie II. díl. Teorie a praxe zacházení s vězňnými*. 1.vyd. Liberec: TU v Liberci. 2007. s. 6-7.

vězeňské služby při zabezpečení primárních úkolů a cílů Vězeňské služby ČR s naplněním účelu výkonu vazby, výkonu trestu odnětí svobody a výkonu zabezpečovací detence.

Organizační jednotky vězeňské služby se dělí:

- ✓ generální ředitelství,
- ✓ vazební věznice a věznice,
- ✓ ústavy pro výkon zabezpečovací detence,
- ✓ Institut vzdělávání vězeňské služby,
- ✓ střední odborné učiliště,
- ✓ zotavovny (rekreační zařízení) Vězeňské služby ČR.

K řízení a správě každé moderní organizace včetně Vězeňské služby ČR je nutná řádná legislativní struktura, která legitimně uznává její zřízení, dává jí řád a interpretuje výklad chodu, správy, účelu, cílů a celkové její struktury. V současné době je v rámci vězeňské služby v účinnosti řádu stovek interních nařízeních, metodických listů, závazných pokynů a pokynů, které se stávají pro řadové občanské zaměstnance a příslušníky nepřehledné a nesrozumitelné. Hlavním důvodem nesrozumitelnosti a nepřehlednosti závazných interních norem vězeňské služby jsou jejich časté změny a novelizace, vydávání nových závazných norem jednotlivými úseky generálního ředitelství a nařízeními Generálního ředitele Vězeňské služby ČR.

2.3 Základní legislativa Vězeňské služby ČR

1. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky – zákon definuje základní úkoly vězeňské služby, její uspořádání, činnosti související s plněním úkolů vězeňské a justiční stráže.
2. Zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostního sboru – základní právní norma, která stanoví pravidla od vzniku služebního poměru příslušníků po jeho ukončení.
3. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce – základní právní norma pracovního poměru občanských zaměstnanců vězeňské služby.

4. Zákon č. 293/1993 Sb., o výkonu vazby – zákon upravuje podmínky vazby v trestním řízení a dozorem nad ním.
5. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 109/1994 Sb., kterou se vydává řád výkonu vazby. Tato podřízená norma zákonu o výkonu vazby upřesňuje a konkretizuje znění jednotlivých paragrafů stanovených v zákoně o výkonu vazby.
6. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody – primární právní norma stanovující základní pravidla pro zacházení s vězňenými osobami ve výkonu trestu odnětí svobody. Tento zákon stanoví postupy a pravidla pro zacházení s odsouzenými v trestu odnětí svobody, jejich práva a povinnosti a další mechanismy pro vytváření účelné činnosti ve výkonu trestu odnětí svobody.
7. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody – tato podřízená norma zákonu o výkonu trestu odnětí svobody stanoví konkrétní způsoby zacházení s vězňenými osobami, upřesňuje zabezpečení základních sociálních, kulturních a dalších potřeb odsouzených a vymezuje prostor pro vytváření účelných zájmových, pracovních a dalších činností odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody.

2.4 Výkon trestu odnětí svobody

Výkon trestu odnětí svobody je forma trestu, která již ze samotného názvu hovoří o tom, o jaký trest se v této formě jedná. Výkon trestu odnětí svobody je tedy trest, kdy je jednotlivce či skupina osob pravomocně odsouzena soudem za spáchaný úmyslný trestný čin nebo trestný čin z nedbalosti (neúmyslný). Výkonem trestu odnětí svobody se tedy rozumí „odnětí svobody“ formou umístěním jednotlivce či skupiny osob do zařízení „věznice, vazební věznice, ústavu zabezpečovací detence“ vězeňské služby na určitou dobu, stanovenou pravomocným rozhodnutím soudu. Stanovená doba celkového umístění v zařízení vězeňské služby (věznice, vazební věznice, ústavu zabezpečovací detence) je závislá od skutkové podstaty spáchaného trestného činu, který včetně rozmezí možné délky trestu odnětí svobody je definován v zákoně č.40/2009 Sb., trestního zákoníku.

Pravomocným umístěním jedince do zařízení vězeňské služby k výkonu trestu odnětí svobody je naplňován cíl společnosti k eliminaci páchaní trestné činnosti a nápravě (převýchově) jednotlivce páchajícího trestnou činností.

„Výchovné působení trestu odnětí svobody je hlavní náplní a cílem trestu orientovaného na nápravu pachatele, na jeho resocializaci, která má vést ke změně jeho chování.“¹¹

Výkon trestu odnětí svobody je legislativně zakotven v zákoně č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. Toto jsou základní legislativní normy, které obecně upravují podmínky a samotný výkon trestu odnětí svobody. Ke konkretizaci statutu sociálního a časového prostoru, sociálních, kulturních a duchovních podmínek, hmotného či nehmotného zabezpečení, jednotlivých práv a povinností související s výkonem trestu odnětí svobody ve vztahu k odsouzeným či pracovníkům vězeňské služby, je dále v účinnosti nesčetná řada interních norem jednotlivých subsystémů vězeňské služby, které musí nezbytně vycházet z výše uvedených základních norem a dále také korespondovat s dalšími závaznými normami jako např. Listinou základních práv a svobod či Ústavou České republiky.

2.4.1 Účel výkonu trestu odnětí svobody

Účel a cíl výkonu trestu odnětí svobody musí být souhrnem komplexních socializačních procesů, působících jak na pachatele trestné činnosti, tak na společnost samotnou. K úspěšnému naplnění účelu a cíle výkonu trestu odnětí svobody je důležité zohlednit mnoho faktorů, které jsou ve vzájemné interakci. Prim koherentního komplexního procesu je integrace odsouzeného do resocializačních programů a jeho intenzivní participace, bez které není možné komplexní účel a cíl výkonu trestu odnětí svobody naplnit.

Účel trestu odnětí svobody tvoří tři základní složky:

- Primárním účelem je ochrana společnosti před pácháním trestné činnosti jednotlivých delikventů či skupin.
- Sekundárním účelem je pozitivní změna v chování delikventa umístěného v trestu odnětí svobody a jeho návrat do společnosti, kde bude vést řádný soběstačný život v souladu se společenskými normami.

¹¹ ČERNÍKOVÁ, V. - MAKARIUSOVÁ, V. *Úvod do penologie*. Praha: Sociálně – právní institut, spol. s.r.o. Most. 1997. s. 59.

- Terciárním účelem je preventivní působení na ostatní členy společnosti před pácháním trestních činů.

Účel trestu odnětí svobody dále také definuje mnoho předních uznávaných autorů odborných publikací z oblasti penitenciární péče, penologie či např. psychopatologie.

Např. Němec uvádí: *Hlavním posláním a účelem výkonu trestu odnětí svobody musí tedy být resocializace odsouzeného, která zahrnuje v širokém smyslu i ochranu společnosti.*¹²

2.4.2 Výchovná funkce trestu odnětí svobody

*„Výchovná funkce trestu odnětí svobody a její realizace ve vězeňském prostředí je hlavním cílem a zároveň prostředkem k návratu odsouzeného zpět do civilního života. Aby trest splnil svůj účel a mohl být hodnocen jako efektivní, musí splňovat řadu podmínek a předpokladů, které jsou obsaženy v širokém výchovném působení na odsouzeného a které jsou zahrnuty ve výchovných programech. Z obecného pohledu pedagogiky je nezbytné, aby výchova odsouzeného byla komplexní, všestranná, efektivní, cílená a programová.“*¹³

Samotné výchovné funkci trestu odnětí svobody předchází základní selhání socializační funkce ve vývojovém období člena společnosti páchajícího trestnou činností. Socializace jako proces začleňování jedince do společnosti formou sociálního učení, získávání vzorců chování, identifikace a nápodoby, které se odehrává v interakci s okolním sociálním prostředím, primárně v rodině, je nezbytná pro pochopení osobnosti jedince umístěného do výkonu trestu odnětí svobody a stanovení systémového, účelného, efektivního a komplexního resocializačního programu. Resocializační program je a musí být tvořen tak, aby byl efektivní pro každého odsouzeného a byl přizpůsoben individuálním potřebám a osobnostním vlastnostem odsouzeného. Každý odsouzený prochází v rámci své ontogenezní etapy jinými socializačními procesy, tudíž získává rozdílné socializační návyky, dovednosti, schopnosti, vědomosti a další charakteristické vlastnosti osobnosti. Je tedy nezbytné na základě poznání osobnostních vlastností odsouzeného specializovanými pracovníky vězeňské služby (psychologové, pedagogové, vychovatelé, sociální pracovníci atd.) stanovit každému odsouzenému program zacházení tzv. „jemu šitý na míru“.

¹² NĚMEC, J. *Psychopatie a kriminalita, Život ze dne na den*. 1. vyd. Praha: MV ČR Centurion, 1993. s. 23.

¹³ ČERNÍKOVÁ, V. – SEDLÁČEK, V. *Základy penologie pro policisty*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie ČR, 2002. s. 100

„Resocializace slouží k dosahování nejsložitější nápravě výchovných cílů. Resocializace je tedy složitým procesem nápravy a převýchovy i změny vadné socializace. Za základní resocializační postup chápe současná praxe ve vězeňství tvorbu a naplňování resocializačních programů pro každého odsouzeného. V penitenciárních podmínkách se resocializace též nazývá korektivní socializací, či penitenciární resocializací, aby se odlišila od resocializace u jedinců sice s poruchami socializace, které však neměly důsledky v páchání trestné činnosti. Nejkomplexnějším cílem resocializace je změnit osobnost vězně, abychom u ní našli takovou kvalitu (psychiky, či psychologického rozvoje), která by zaručovala jeho schopnost řídit své další chování a činnost a do konce do jisté míry i další vývoj žádoucích společenským směrem, tj. bez páchání trestné činnosti.“¹⁴

2.5 Program zacházení

Program zacházení jako specializovaný program, jehož definici si vysvětlíme níže, je jednou z nejdůležitějších součástí v procesu nápravy odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody před propuštěním z výkonu trestu a návratem k běžnému životu v souladu s dobrými mravy a zákonnými normami společnosti. Program zacházení, jak již bylo zmíněno v předchozí kapitole, je program, který je odsouzenému připravován a tvořen přesně na míru. V rámci tvorby programu zacházení je přihlíženo na mnoho faktorů, které mají zásadní vliv na tvorbu tohoto programu a následné působení programu zacházení na odsouzeného.

„Základní podmínkou účinného zacházení s odsouzenými je kvalitní pečlivá příprava této činnosti. Nejprve je nutno zmapovat výchozí terén, tj. bio-psycho-socio-duchovní stav, v němž se každý jednotlivý odsouzený nachází v době svého nástupu do výkonu trestu odnětí svobody.“¹⁵

Program zacházení je tedy řízený základní prostředek cílevědomého a komplexního působení na odsouzeného s okruhem konkrétních činností, kterých je odsouzený se povinen zúčastnit, nebo které může vykonávat.

„Program zacházení obsahuje konkrétně formulovaný cíl působení na odsouzeného, metody zacházení s odsouzeným směřující k dosažení cíle a způsob a četnost hodnocení. Pravidelnou součástí programu zacházení je určení způsobu zaměstnávání odsouzeného,

¹⁴ MAŘÁDEK, V. *Výkladový slovník penologie*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2003. s. 76.

¹⁵ HÁLA, J. *Teorie a praxe vězeňství II. Optimalizace výkonu trestu odnětí svobody*. 1. vyd. Č. Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. 1999. s. 13.

*jeho účasti na pracovní terapii, vzdělávání anebo jiné náhradní činnosti, směřující k vytvoření předpokladů pro jeho samostatný způsob života. Pokud u odsouzeného přichází v úvahu více variant programu zacházení, umožní se mu výběr.*¹⁶

*„Na tomto místě je znovu třeba realisticky podotknout, že ne každý vězeň je systematického, cílevědomého a motivovaného zacházení schopen např. proto, že trpí poruchou osobnosti, pro nedostatek motivace, neochotně podílet se na svém pozitivním rozvoji vlivem rozvinuté kriminální infekce nebo z nedostatku vůle.*¹⁷

V rámci programu zacházení a celkového zacházení s vězňeny je důležité si uvědomit, že cílevědomé a komplexní působení na odsouzeného plní svou funkci na základě interakčně-resocializačních faktorů, které mají participační či represivní charakter.

Participační resocializace je proces, kdy odsouzený úzce a aktivně spolupracuje s pracovníky vězeňské služby, kteří mu vytváří podmínky pro realizaci činností v rámci programu zacházení a dalších činností. Tento proces je oboustranný tok pozitivně verbálních komunikací mezi odsouzeným a pracovníky vězeňské služby, vzájemné spolupráce na reedukaci (převýchově) odsouzeného a vytváření podmínek pro úspěšný návrat do společnosti po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Motivujícími prvky v rámci participační resocializace pro odsouzeného jsou kázeňské odměny a další výhody plynoucí z celkového pozitivního přístupu, chování, jednání a spolupráce.

Represivní resocializace je proces, kdy odsouzený i přes vytváření podmínek pro realizaci činností v rámci programu zacházení a dalších činností, nespolupracuje s pracovníky vězeňské služby, má vůči těmto negativní postoje, jeho přístup k procesu převýchovy je pasivní a nedůvěřivý. Je to proces jednostranného toku verbální komunikace pouze ze strany pracovníka vězeňské služby a negativního postoje odsouzeného ke spolupráci při vytváření podmínek pro úspěšný návrat do společnosti po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Motivační funkcí represivní socializace je obava z uložení kázeňského trestu a odnětí dalších výhod odsouzenému, který odmítá plnit program zacházení. Uplatňovatelem motivační funkce represivní resocializace jsou zaměstnanci vězeňské služby s kázeňskou pravomocí.

¹⁶ § 41 odst. 3 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.

¹⁷ SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie II. díl. Teorie a praxe zacházení s vězňeny*. 1.vyd. Liberec: TU v Liberci. 2007. s. 46.

2.5.1 Dílčí prvky programu zacházení

Pro vězně vykonávající trest odnětí svobody ve výkonu trestu jsou tvořeny individuální programy zacházení z následujících základních oblastí:

- ✓ Vzdělávací aktivity,
- ✓ Oblast utváření vnějších vztahů,
- ✓ Zájmové aktivity,
- ✓ Speciálně výchovné aktivity,
- ✓ Pracovní aktivity

2.5.1.1 Vzdělávací aktivity

Vzdělávání je z globálního hlediska jednou z nejdůležitějších činností jedince v rámci jeho ontogeneze. Vzdělávání u každého jedince prakticky probíhá po většinu jeho života a je primárně důležité pro získání vědomostí, dovedností, zkušeností, návyků a dalších schopností např. pro budoucí uplatnění na trhu práce, získání kvalitního a stabilního zaměstnání, vzestupný posun na sociálně-vertikální úrovni, tím získání vysokého sociálního statusu ve společnosti a zařazení se do co nejvyšší společenské vrstvy v rámci sociální stratifikace. Všechny tyto fakta jsou úzce provázány, tvoří jeden řetězec, jsou na sobě závislé a po vytržení jednoho z těchto faktorů se mění celý systém tohoto řetězce.

Samozřejmě tento sociální proces plyne, probíhá a vyvíjí se i opačným směrem a to je také důvod, proč je nutné se ve výkonu trestu odnětí svobody zaměřit na vzdělávací aktivity odsouzených v rámci programu zacházení. Odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody jsou vytrženi ze společnosti (primárně z důvodu páchaní jejich trestné činnosti), což si žádá jejich nápravu a návrat k řádnému způsobu života v souladu s dobrými mravy a zákonnými normami po jejich propuštění z výkonu trestu. Proto je vzdělávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody důležité k úspěšné realizaci celého procesu resocializace odsouzeného.

„Vzdělávací programy v průběhu penitenciárního procesu mohou spočívat v:

- a) *Vzdělávání organizované nebo realizované středními odbornými učiteli, odbornými učiteli a učilišti,*

- b) *Vzdělávání, které je vedeno či kontrolováno zaměstnanci vězeňské služby,*
- c) *Vzdělávání v rámci školské soustavy České republiky, včetně korespondenční formy.*

Vzdělávací aktivity se soustřeďují zejména na umožnění.

- ✓ *dokončení docházky základní školy, popřípadě zvláštní školy,*
- ✓ *odstranění výukové zanedbanosti u negramotných odsouzených (u této kategorie vězňů připravují věznice speciální doučovací kurzy)*
- ✓ *vyučit se a zaučit se ve vybraných oborech z nabídky ŠVS*
- ✓ *navštěvovat kurzy pro zvýšení nebo rozšíření kvalifikace v dělnických profesích,*
- ✓ *navštěvovat rekvalifikační kurzy,*
- ✓ *studovat na střední škole.¹⁸*

2.5.1.2 Oblast utváření vnějších vztahů

Již v předchozích odstavcích byla zmínka o faktu, že odsouzený ve výkonu trestu je vytržený ze společnosti. Umístění odsouzeného do výkonu trestu odnětí svobody se rovná, jak někteří penologičtí a penitenciární odborníci uvádějí, sociální popravě. Jedinec je umístěním do výkonu trestu odnětí svobody vyloučen ze společnosti a ztrácí své sociální postavení, status, roli a částečně svá práva.

„V souvislosti s pobytem ve vězení trestaný člověk ztrácí:

- ✓ *zaměstnání, a tím i svou profesní roli;*
- ✓ *partnerskou roli, resp. roli člena rodiny – často se mu rozpadá manželství, resp. ho odmítne rodina, ztrácí i další sociální vazby, to znamená, že nemá potřebné zázemí, obvykle ani bydliště;*
- ✓ *své vědomosti, dovednosti a návyky, které jsou na svobodě pro život užitečné, a získává nové zkušenosti, jež nemusí být vždycky jen pozitivní.*

¹⁸ FISCHER, S. *Etopedie v penitenciární praxi*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Turkyň v Ústí nad Labem, 2006. s. 110 – 111.

*Všechny uvedené ztráty a změny mohou zásadním způsobem ovlivnit život trestaného i po skončení výkonu trestu. Pobyt ve vězení jej může změnit tak dokonale, že nebude schopen začít znovu sám a bez podpory žít normálním, pro okolí přijatelným způsobem.*¹⁹

Proto je důležité možné negativní důsledky sociálního vyloučení eliminovat, v maximální míře zmírnit a činit nezbytná opatření pro trvalé udržení a utváření sociálních vazeb odsouzeného s vnějším světem mimo věznice. Jedná se primárně o udržení vztahů a vazeb s rodinou (zejména partnerů, dětí, rodičů) a také blízkých a opravdových přátel. Je důležité v rámci tohoto zájmu přijímat taková opatření, která při realizaci této dílčí části programu zacházení zmírní riziko zpretrhání pozitivních sociálních vazeb s rodinou.

Rozmanitost aktivit v oblasti utváření vnějších vztahů zasahuje i do statutu povolení opuštění věznice v souvislosti s programem zacházení např. (návštěva kulturních či sportovních akcí nebo volná vycházka s rodinnými příslušníky na stanovenou dobu), kterého se zúčastňují pouze vybraní odsouzení na základě udělené kázeňské odměny a to za vzorné chování, aktivní a pozitivní přístup k plnění účelu výkonu trestu odnětí svobody. Zde navazujeme na shora uvedenou participační resocializaci, kdy koherentní prvky této resocializace jsou nezbytné k realizaci forem programů za účelem opuštění věznice.

2.5.1.3 Zájmové aktivity

Zájmové aktivity jako další dílčí prvek programu zacházení jsou nedílnou součástí při smysluplném naplnění volného času odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody. Každý den je pro vězněného ve výkonu trestu organizován a plánován. V rámci plánování a organizování časového rozvrhu dne jsou chronologicky rozvrženy činnosti a aktivity odsouzených tak, aby v průběhu celého dne tyto na sebe navazovaly v logické posloupnosti, a celková doba od budíčku po večerku byla vězněnými smysluplně využita.

Jak již bylo uvedeno výše, je ve výkonu trestu odnětí svobody tvořen program zacházení každému odsouzenému na míru tj. individuálně dle jeho potřeb, zájmu a účelnosti výkonu trestu. Jednou z priorit, ale zároveň nejsložitější oblastí vězeňského systému v rámci tvorby programu zacházení je zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu (problematika zaměstnanosti, její smysl, účel, úskalí a popis dále níže). Odsouzeným,

¹⁹ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. rozš. a přepr. Praha: Portál, 2004. s. 816

kteří nejsou zařazeni do práce a nezúčastňují se pracovních aktivit, musí být přizpůsoben program zacházení tak, aby mohli smysluplně využívat této doby k jiným aktivitám.

„Smyslem volnočasových programů realizovaných ve věznicí je:

- ✓ *naučit odsouzené trávit volný čas, mimopracovní čas aktivně a smysluplně a po propuštění z výkonu trestu změnit podstatně životní styl,*
- ✓ *ve výkonu trestu vyplnit čas odsouzených aktivní, smysluplnou činností zaměřenou na rozvoj osobnosti, udržení fyzické a psychické kondice, vytvoření kulturních návyků a potřeb.“²⁰*

Zájmové aktivity jsou realizovány při individuálních či skupinových činnostech odsouzených s cílem formovat osobnost vězněného, utváření, stmelování či upevňování skupinové soudružnosti, rozvíjení kultivovanosti jednání, budování pozitivních vztahů a k celkové redukci napětí a agrese mezi vězněnými. Individuální či skupinové činnosti jsou organizovány a vedené odbornými zaměstnanci dané věznice a jsou to např. kolektivní sportovní hry (odbějená, fotbal, nohejbal, stolní tenis, basketbal), dále pak např. výtvarný, šachový, keramický, modelářský, akvaristický či hudebně poslechový kroužek nebo kroužek náročného diváka.

2.5.1.4 Speciálně výchovné aktivity

Ve výkonu trestu odnětí svobody je „nejméně u 50%“²¹, někdy se však uvádí i celé 2/3 odsouzených, kteří jsou postiženi specifickou poruchou osobnosti a chováním. Podle mezinárodní klasifikace nemocí je tato porucha označována jako „Disociální porucha osobnosti“ pod označením (kódem) „F60.2“.

„Obecná charakteristika disociální poruchy osobnosti

- ✓ *trvale nezodpovědný a bezohledný postoj vůči společenským normám, pravidlům, závazkům, jedinec nedbá na práva jiných lidí a porušuje je,*
- ✓ *chudé emocionální postoje, nezájem o city druhých,*
- ✓ *neschopnost udržet trvalé vztahy, ale naopak schopnost vztahy bez potíží vytvářet,*

²⁰ MEZNÍK, J. – KALVODOVÁ, V. – KUČTA, J. *Základy Penologie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Právnická fakulta, 1995. s. 48.

²¹ PEŠATOVÁ, I. *Sociálně patologické jevy u dětí školního věku*. 1. vyd. Liberec: TU v Liberci, 2007. s. 196.

- ✓ *memorální a nevhodné chování, které není dostatečně ovlivnitelné negativními důsledky, které vyvolává, tj. neschopnost zakoušet vinu a poučit se ze zkušenosti zvláště z trestu,*
- ✓ *nízká tolerance frustrace a nízký práh pro vstup do agresivního chování,*
- ✓ *tendence klamat a racionalizovat vlastní disociální jednání, výrazné tendence ke svádění viny na jiné.*²²

Nejsou to ovšem jen disociální poruchy osobnosti a chování, se kterými se setkáváme ve výkonu trestu odnětí svobody, ale setkáváme se i s jiným spektrem poruch osobností, které ovšem nejsou tak časté a frekventované jako již zmíněná disociální porucha osobnosti. I přes fakt četnosti výskytu disociální poruchy osobnosti, nelze ostatní specifické poruchy osobnosti přehlížet a nevěnovat této problematice pozornost.

Je povinností vězeňské služby svými přístupy a specializovanými programy řešit otázku zvládnání zátěže, stresových a tíživých situací odsouzených, vyvolaných pobytem za mřížemi, či jinými spouštěči v jejich životě před nástupem do výkonu trestu odnětí svobody. K řešení této problematiky disponuje vězeňská služba odborným personálem, který je kompetentní po kvalifikační, specializační, odborné a terminologické stránce vést odborné aktivity, směřující ke zmírnění či trvalému řešení problematiky poruch osobností ve výkonu trestu odnětí svobody.

*„Speciálně výchovné programy zahrnují širokou škálu tréninkových a terapeutických aktivit.“*²³

„Jde o speciální individuální a skupinové pedagogické a psychologické působení prováděné specialisty (pedagogy, psychology, terapeuti...)

- ✓ *terapeutické aktivity (zejména sociální výcvik, psychoterapie, arteterapie, pohybová arteterapie),*
- ✓ *sociálně právní poradenství,*
- ✓ *trénink zvládnání vlastní agresivity.*²⁴

²² PEŠATOVÁ, I. *Sociálně patologické jevy u dětí školního věku*. 1. vyd. Liberec: TU v Liberci, 2007. s. 195.

²³ FISCHER, S. *Etopedie v penitenciární praxi*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Turkyň v Ústí nad Labem, 2006. s. 113.

²⁴ ČERNÍKOVÁ, V. a kol. *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. s. 102.

V rámci těchto specializovaných aktivit jde o snahu působit na mravní, morální a etickou stránku odsouzených zejména s poruchami osobnosti a chování. Cílevědomým působením speciálně výchovnými programy na odsouzené, lze tímto předcházet agresivnímu jednání, které je v rámci výkonu trestu velmi časté, a dalšímu negativnímu chování ze strany odsouzených. Působením na mravní, morální a etickou stránku osobnosti jedince ve výkonu trestu odnětí svobody je předpokladem, určité pozitivní změny v chování odsouzeného v průběhu výkonu trestu a sociálního začlenění do společnosti po propuštění na svobodu. Pro úspěšný návrat do společnosti po propuštění, je také dále nutné, rozvíjet vědomosti v oblasti sociálně právního poradenství, které jsou nezbytné pro sociální integraci ve společnosti.

2.5.1.5 Pracovní aktivity

Pracovní aktivity spolu s aktivitami vzdělávacími, jsou nejdůležitější prvkem programu zacházení. Obecně lze říci, že pracovní aktivity, jsou jedním ze základních prvků programu zacházení, tedy prvků výchovných, které vedou k resocializaci jedince ve výkonu trestu odnětí svobody. Není to ovšem jenom samotná resocializace, získávání pracovních návyků, pozitivní změna postoje k práci a dalších aspektů, ale jsou to také ekonomické důvody, které mají zásadní podíl na problematice zaměstnanosti odsouzených. Proto je také zaměstnávání odsouzených každodenním tématem odborných zaměstnanců, odpovědných za vytváření pracovních příležitostí a dalších forem zaměstnanosti odsouzených.

„Vězeňské služba ČR v současnosti vnímá zaměstnávání odsouzených jako činnost, pomocí které se v rámci resocializačního programu usiluje o přijatelný návrat odsouzeného do společnosti cestou získání konkrétní odbornosti, kvalifikace a v neposlední řadě potřebných pracovních návyků. Práce je organizovaná způsobem, který odpovídá mimovězeňskému standardu a který zvyšuje schopnost odsouzených uplatnit se na trhu práce po propuštění z výkonu trestu. Zaměstnávání vězněných osob umožňuje vylepšit ekonomickou situaci vězňů. Snižuje společností hrazené náklady výkonu trestu, odsouzený se aktivně podílí na úhradě sociálního a zdravotního pojištění, podílu na platbě daně z příjmu a může uplatnit vyživovací povinnosti vůči rodině a hradit další pohledávky (např. náklady trestního řízení atd.).“²⁵

²⁵ HALUZOVÁ, S. – BLAHA, R. Při práci utíká trest rychleji. *České vězeňství: čtvrtletník pro vězeňství a kriminální prevenci*, 2009, roč. 17, č. 2, s. 13.

3 Zaměstnávání odsouzených

3.1 Pohled do historie

„V historii vězeňství hrála práce vězňů vždy významnou roli – od současnosti se však lišila zejména tím, že byla mnohdy brána jako jedna z forem trestu. Vězni se tak využívali na práce těžké, špinavé či odpuzující, které by nikdo jiný dobrovolně nevykonával. Např. lámali kámen v kamenolomech, stavěli a opravovali městské opevnění, čistili městské stoky nebo obsluhovali v městských špitálech a chudobincích. Jako státní instituce byly v českých zemích zřizovány až v 50. – 90. letech 19. století (Valdice – 1857, Mírov – 1858, Plzeň-Bory – 1878, Praha-Pankrác – 1898) a s jejich zřizováním se objevila i otázka koncepčního využívání práce odsouzených osob.

Před rokem 1989 zaměstnat odsouzené nebylo problémem s tím, že dokonce nabídka pracovních příležitostí pro vězněné osoby byla vyšší než poptávka. Vysoká téměř 100% zaměstnanost vězňů v minulém režimu spočívala v tom, že v rámci zestátněného hospodářství nebylo problémem státním podnikům určovat kvóty zaměstnaných odsouzených a přinutit je tyto kvóty dodržovat. V průběhu 90. let 20. století se Vězeňská služba musela v oblasti zaměstnávání odsouzených především vyrovnávat se skutečností, že se stala běžným účastníkem trhu práce. Celá řada státních podniků nabízejících stovky pracovních příležitostí zanikla a nabídka ze strany soukromých firem v současné době zpravidla nepřesáhne několik desítek pracovních míst. Vyšší zaměstnanosti vězňů dále příliš nenapomáhá klesající úroveň vězeňské populace zejména z hlediska kvalifikace, dovedností a pracovních návyků.²⁶

Rok 1989 přinesl řadu významných celospolečenských změn napříč celou Evropou. Nově vytvářená cesta demokracie naší společnosti sebou přinesla řadu jak pozitivních, tak i negativních změn. Tyto významné změny v oblasti politické, ekonomické, hospodářské, kulturní, církevní a společenské sféry měly za následek změnu v celorepublikovém systému zaměstnanosti včetně zaměstnanosti v českých věznicích. Výkon trestu odnětí svobody získává zcela nový nádech a stát reaguje komplexní úpravou problematiky výkonu trestu odnětí svobody přijetím celou řadou nových zákonných norem.

²⁶ HUTTNEROVÁ, R. Zaměstnávání vězněných osob v České republice. *České vězeňství: čtvrtletník pro vězeňství a kriminální prevenci*, 2007, roč. 15, č. 3, s. 10.

Regulativní rámec státu v oblasti zaměstnávání odsouzených u státních podniků vlivem privatizací a prodejem státních podílů končí, stát již nemá pravomoc nařizovat kvóty zaměstnaných odsouzených a zaměstnanost v českých věznicích výrazně klesá. Začínající období nízké zaměstnanosti odsouzených má vliv na účel výkonu trestu odnětí svobody a s narůstajícím počtem odsouzených se tento jev stává velice problematickým. Ze strany Generálního ředitelství vězeňské služby dochází k přijetí celé řady systémových změn se snahou zvýšit míru zaměstnanosti odsouzených. Tyto systémové změny ovšem naráží na řadu překážek, které je nutné řešit v širším obecném spektru politických diskuzí.

3.2 Zaměstnávání odsouzených v současnosti

V rámci současné legislativní úpravy je vnímáno zaměstnávání odsouzených jako dílčí prvek programu zacházení, pomocí něhož se usiluje o tzv. resocializaci odsouzeného v rámci získávání, osvojování a zvyšování pracovních návyků. Dále v rámci zaměstnávání odsouzených jde také především o získání konkrétní odbornosti či kvalifikace, kterou odsouzený po propuštění z výkonu trestu může uplatnit v rámci pracovního trhu. Podmínky pracovní činnosti odsouzených jsou organizovány tak, aby se co nejvíce přiblížily pracovním podmínkám běžného pracovního trhu.

Práce odsouzených má mimo jiné také pozitivně výchovnou funkci, která napomáhá, jak již bylo zmíněno výše, k jejich resocializaci, ale zároveň také přispívá k hospodárnosti a ekonomické situaci věznic při realizaci výstavby např. stavebně technických prostředků, rozšiřování ubytovacích kapacit či jiných stavebních investic věznic.

Vězeňská služba je při zaměstnávání odsouzených povinna plnit řadu podmínek, které jsou nezbytné pro plnění účelu výkonu trestu odnětí svobody. Základními prvky podmínek je vytváření prostředí pro zaměstnávání odsouzených v rámci svého provozu či vlastní výroby v provozovnách střediska hospodářské činnosti, na vnitřních pracovištích věznice nebo např. u podnikatelských subjektů či jiných smluvně vázaných subjektů. Dále je povinna zařazovat odsouzené do práce odpovídající jejich zdravotnímu stavu s přihlédnutím k jejich odborným a kvalifikačním dovednostem získaných před nástupem do výkonu trestu odnětí svobody. V neposlední řadě je také povinna vytvářet takové podmínky, které povedou k získání a zvyšování pracovní, odborné či specializované kvalifikace odsouzených po dobu výkonu trestu odnětí svobody či všeobecné informovanosti z oblasti pracovních a vzdělávacích aktivit.

Ve vztahu k zaměstnávání odsouzených nestanoví zákonné normy povinnost pouze vězeňské službě, ale také odsouzeným samotným. V § 28 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody je jednou ze základních podmínek odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody pracovat, pokud je mu přidělena práce a není uznán dočasně práce neschopným nebo není po dobu výkonu trestu uznán zdravotně nezpůsobilým k výkonu práce.

„Legislativní ošetření pracovní povinnosti odsouzeného je ovšem jedna věc, praktická realizace v podmínkách české ekonomiky a vězeňství na počátku třetího milénia věc druhá, složitější a problematičtější.

Především je nutno zařazovat vězně na taková pracoviště, která nejsou kontraindikována jejich zdravotním stavem, tělesnými či duševními schopnostmi, případně neúnosným zvýšením bezpečnostních rizik. S tím souvisí náročný, avšak (v souvislosti s přijetím České republiky do Evropské unie) nekompromisní požadavek moderní evropské penologie, totiž postarat se o „...dostatečnou nabídku a množství užitečné práce nebo podle okolností i jiné smysluplné činnosti, aby vězni pravidelně byli v pracovních dnech aktivně zaměstnáni v rozsahu obvyklé pracovní doby.“²⁷

Pokud se vězeňské službě bude v budoucnu dařit zabezpečit dostatečné množství vhodné a efektivní práce pro odsouzené a tímto smysluplným způsobem jim vyplnit jejich volný čas, stane se tato skutečnost vyznaným prvkem ve snaze o snížení recidivy, dopadu prizonizace a zmírňování ekonomických důsledků výkonu trestu na odsouzeného, jeho rodinu a další blízké.

3.3 Zařazování odsouzených do práce

Zařazování odsouzených do práce se řídí základní legislativou, která stanoví základní postupy, podmínky, výběr a povinnosti při zařazování odsouzených do práce.

Již v kapitole 2.2.3 základní legislativa Vězeňské služby ČR jsou charakterizovány základní právní normy, které také stanoví úkony pro práci nebo komunikaci s vězňenými osobami a to zejména zákonem o výkonu trestu odnětí svobody č.169/1999 Sb., a zákonem o výkonu vazby č. 293/1993 Sb.

²⁷ HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. Č. Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. s. 125.

Základní normou vězeňské služby, která stanoví pravidla zařazování odsouzených do práce je NGR č. 40/2006 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená pracoviště a odsouzených na nestřežená pracoviště, o povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzených a o součinnosti mezi některými odděleními věznic a vazebních věznic Vězeňské služby České republiky při plnění pracovních úkolů odsouzených a obviněných.

Další zásadní normou v oblasti zaměstnávání odsouzených je nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody. Tato norma je zásadní v tom, že plní funkci motivační v oblasti zaměstnávání vězňených osob, dále viz kapitola 2.3.4 Motivace vězňených osob k pracovní činnosti.

3.4 Motivace vězňených osob k pracovní činnosti

Zaměstnání či pracovní činnosti mají pro vězňené osoby ve výkonu trestu značnou hodnotu, neboť tato činnost jim poskytuje určité výhody, které jsou do značné míry pro tuto skupiny osob nenahraditelnými. Motivace k práci vězňených osob má rozmanitý charakter a závisí od individuálních potřeb a hodnot každé vězňené osoby.

„Motivy k práci mohou být různé a mohou mít individuálně specifický význam:

- ✓ **Peníze** – ve vězeňském prostředí plyne finanční uspokojení z možnosti splatit dluhy vzniklé trestnou činností či hradit výkon trestu odnětí svobody. Dále uspokojuje potřeby, které lze za peníze pořídit, např. nákup věcí a potravin ve vězeňské kantýně. Opakem jsou rostoucí dlužné částky, navyšování částek za výkon trestu odnětí svobody či omezení možností, především v oblasti spotřeby.
- ✓ **Aktivita** – pracovní činnost může uspokojovat potřebu smysluplné aktivity. Význam plynoucího času pracující vězňené osobě má ve výkonu trestu jinou dimenzi než u osoby nepracující. Pracujícímu tak plyne čas ve výkonu trestu rychleji. Opakem je nuda, apatie, nedostatek životní náplně.
- ✓ **Seberealizace** – cílem je úspěch, získání žádoucí sociální pozice, potřebu ukázat, že člověk něco umí. Odsouzený získává pracovní návyky, které před nástupem do výkonu trestu nemusel mít. Získání těchto pracovních návyků má pozitivní dopad po propuštění z výkonu trestu. Dále může získat odbornou kvalifikaci formou

různých seberealizačních vzdělávacích programů organizovaných vězeňskou službou. Práce je smyslem života. Opakem je pocit zbytečnosti neúspěchu, vyřazení ze skupiny zaměstnaných.

- ✓ **Sociální kontakt** – v zaměstnání má odsouzený možnost navázání celé řady sociálních kontaktů, zejména se zaměstnavateli a tím si tak vytvořit podmínky pro získání zaměstnání po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Opakem je osamělost a sociální izolace.
- ✓ **Samostatnost a nezávislost** – ekonomická soběstačnost a nezávislost na společnosti po propuštění z výkonu trestu. Opakem je nesoběstačnost a závislost na společenských systémových opatřeních, které plynou pro nezaměstnané a sociálně slabé.²⁸
- ✓ **Kázeňské odměny a výhody** – za vzorné plnění pracovních povinností jsou ukládány vězněným osobám kázeňské odměny dle zákona č. 169/1999 Sb., dále také kladné hodnocení, které má zásadní význam pro ukládání právních institutů, kterými jsou např. podmíněčné propuštění, přeřazení do mírnějšího typu věznice, přerušování výkonu trestu či zařazení do první diferencní skupiny odsouzených.

Mezi nejdůležitější motivační prvky v oblasti zaměstnávání vězněných osob, kromě finanční odměny za pracovní činnost patří, jak již bylo zmíněno výše, kázeňská praxe. Kázeňská praxe je systémové udělování kázeňských odměn a kázeňských trestů, které jsou realizovány na oddělení výkonu trestu odnětí svobody. Kázeňské odměny či tresty jsou navrhovány zaměstnanci věznice, zejména pak v oblasti zaměstnávání vězněných osob na odděleních či referátech zaměstnávání vězněných osob. Rozhodnutí o uložení kázeňské odměny či trestu vydává zaměstnanec s kázeňskou pravomocí, který je také kompetentní nad dohledem a výkonem uložené odměny či trestu. Udělení kázeňské odměny jako motivační prvek má pozitivní vliv na autoregulativní a seberealizační vlastnosti vězněné osoby. Nejvýznamnější formy odměn jsou pochvaly související s opuštěním věznice tj. udělení přerušování výkonu trestu (opuštění věznice na dočasně určenou dobu) a to buď pouze v doprovodu rodinného příslušníka v řádu pár hodin či bez doprovodu rodinných a dalších osob v řádu několika dní. Souhrnný počet kázeňských odměn má zásadní pozitivní vliv při rozhodování o podmíněčném propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

²⁸ VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. rozš. a přepr. Praha: Portál, 2004. s. 732

3.5 Druhy a formy zaměstnávání a pracovišť

Zaměstnávání vězňených osob se v rámci vězeňské služby uskutečňuje mnohými způsoby, které dlouhodobě splňují podmínky a požadavky na nárůst procentuální zaměstnanosti vězňených osob ve výkonu trestu odnětí svobody, jak je uvedeno níže v kapitole 3.6 analýze dat statistických údajů. Na zaměstnávání vězňených osob se v současné době podílí nemalé procento podnikatelských a jiných subjektů, pro které je zaměstnávání vězňených osob velice výhodné zejména po stránce ekonomické.

„Vězňice vytvářejí podmínky pro zaměstnávání odsouzených buď v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů. Smlouva mezi vězňicí a jiným subjektem, na jejímž základě se uskutečňuje zařazení odsouzených do práce, stanoví podrobnější podmínky, za nichž budou odsouzení pracovat, případně i postup při zaškolení odsouzených k výkonu určených prací a způsob zvyšování jejich pracovní kvalifikace. Při vytváření podmínek k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci a dodržování protipožárních a hygienických předpisů má jiný subjekt stejné povinnosti, jaké by měl podle zvláštních právních předpisů vůči svým zaměstnancům v pracovním poměru.“²⁹

Další nemalé procento, které zaručuje udržitelnost zaměstnanosti vězňených osob ve výkonu trestu, jsou vězňené osoby, které se v rámci svého uvěznění vzdělávají či si doplňují vyšší stupeň vzdělání ve věznicích, které jsou na tuto činnost specializované.

„Odsouzeným, u nichž jsou pro to předpoklady, se obvykle umožní, aby získali vzdělání na základní nebo i střední škole, anebo se zúčastnili dalších forem vzdělávání, které jim umožní získat a zvyšovat si svoji pracovní kvalifikaci. Odsouzení zařazení do denní formy studia jsou pro účely zákona posuzováni jako odsouzení zařazení do práce.“³⁰

Zaměstnávání vězňených osob se v rámci vězeňské služby uskutečňuje na úrovni:

- ✓ vnitřních pracovišť věznic a vazebních věznic,
- ✓ v provozovnách střediska hospodářské činnosti,
- ✓ u podnikatelských či jiných subjektů,
- ✓ odsouzení zařazení do denní formy studia.

²⁹ § 30 odst. 1 a 2 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.

³⁰ § 34 odst. 1 a 2 zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.

3.5.1 Typologie pracovišť

- ✓ střežená – nestřežená,
- ✓ vnitřní - vnější,
- ✓ pevná - pohyblivá,
- ✓ volná.

„Střeženým pracovištěm se rozumí místo výkonu práce odsouzených a obviněných, na kterém jsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány stavebně technické prostředky, speciální stavebně technické prostředky a ozbrojená stráž.“³¹

„Nestřeženým pracovištěm se rozumí místo výkonu práce odsouzených, na kterém nejsou k zabránění útěku nebo zajištění bezpečnosti používány stavebně technické, speciální stavebně technické ani ozbrojená stráž. Za nestřežené pracoviště se považuje i pracoviště v administrativních budovách nebo obdobných objektech věznice, které je umístěno mimo střežený prostor věznice, kde odsouzení vykonávají úklidové, údržbářské nebo jiné výpomocné práce.“³²

Vnitřním pracovištěm se rozumí pracoviště, které je umístěno uvnitř věznice a kde vězněné osoby vykonávají práce potřebné pro účely věznice či práce pro podnikatelské subjekty. Pro účely věznice se rozumí např. práce v kuchyňském bloku pro přípravu stravy, na úseku údržby jako zámečníci, zedníci, instalatéři, údržbáři, automechanici apod. Tyto práce vykonávají vězněné osoby buď pod přímým dozorem zaměstnance věznice či bez dozoru a to na základě stanovení institutu (střeženého či nestřeženého) pracoviště.

Vnější pracovištěm se rozumí pracoviště umístěné mimo objekt věznice. Takovéto pracoviště má opět institut buď střeženého či nestřeženého pracoviště a dle tohoto institutu se také na toto pracoviště zařazují vězněné osoby podle předem přesně stanovených pravidel. V případě vnějšího střeženého pracoviště na pracující vězněné osoby zde přímo dohlíží určení zaměstnanci věznice.

Pracoviště pevná a pohyblivá jsou charakterizována svým umístěním. V případě pracoviště pevného se jedná o budovy, haly, či jiná zařízení, kde jsou vykonávány práce vězněnými osobami. Pracoviště pohyblivá jsou pracoviště, která nejsou umístěna v budovách či halách. Jsou to zejména venkovní pracoviště nacházející se např. v lesích, na

³¹ § 2 NGR 40/2006 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená a nestřežená pracoviště.

dálničních stavbách či v obcích při údržbě a úklidu. Pracující vězněná osoba s v rámci tohoto pracoviště a plnění pracovních úkolů pohybuje na velkém venkovním prostoru.

Pracoviště volná jsou pracoviště, kam vězněná osoba dochází či dojíždí např. městskou hromadnou dopravou bez doprovodu zaměstnance věznice či jiného určeného zaměstnance podnikatelského subjektu. Vězněná osoba má určenou trasu pro přesun na pracoviště včetně dalších povinností a toto je povinna dodržovat. V případě porušení pravidel či vzdání se z určené trasy pro přesun do práce či z práce je z tohoto pracoviště vyřazena. Zde se jedná např. o pomocné práce na ubytovnách zaměstnanců vězeňské služby mimo dosah věznice či např. úklidové práce různých státních institucí. Na tyto pracoviště jsou zařazováni zejména vězněné osoby z nejmírnějšího typu věznice a to typu s dohledem.

V současné době je na vzestupu rozvoj participace v oblasti zaměstnávání vězněných osob s podnikatelskými subjekty, pro které je zaměstnávání vězněných osob velice výhodné. Zaměstnávání prostřednictvím podnikatelských subjektů spočívá ve smluvním vztahu mezi vězeňskou službou a podnikatelským či jiným subjektem. Vězněné osoby jsou na základě smluvních vztahů věznic s podnikateli zaměstnávány na jejich pracovištích. Provozní činnosti včetně zabezpečení subdodavatelů podílejících se na rozvoji zaměstnanosti vězněných osob zabezpečují samotní podnikatelé. Výhodou pro podnikatelské subjekty může být i fakt, že vězeňská služba disponuje výrobními, skladovými a dalšími prostory, které lze v rámci rozvoje podnikatelské činnosti a tudíž i v rámci vzrůstu zaměstnanosti vězněných osob za určitých podmínek využít. Podrobně se tématu zaměstnávání vězněných osob u podnikatelských a jiných subjektů bude věnovat druhá část bakalářské práce a to část empirického šetření a jeho výsledků.

³² § 3 NGR 40/2006 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená a nestřežená pracoviště.

EMPIRICKÁ ČÁST

ÚVOD DO EMPIRICKÉ ČÁSTI

V empirické části mé bakalářské práce jsem zvolil výzkumné šetření v oblasti zaměstnávání vězňených osob ve výkonu trestu odnětí svobody se zaměřením na problematiku zaměstnanosti ve výkonu trestu. Praktické šetření této problematiky se přímo dotýká vlivů ovlivňujících zaměstnávání vězňených osob ve výkonu trestu a s tím související motivaci či demotivaci a zájem podnikatelských subjektů zaměstnávat osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Předpokladem šetření vycházejícího z metod pro výzkum (analýzy statistických dat, vyhodnocení dotazníkové metody a studiem spisové dokumentace) bude určit, zda-li minimálně 50% respondentů tj. podnikatelských subjektů v Karlovarském kraji nemá zájem zaměstnávat vězňené osoby z výkonu trestu odnětí svobody a zda-li, má zaměstnanost ve výkonu trestu v předchozích pěti letech klesající tendenci.

Výzkumné šetření empirické části zcela koresponduje s tématem celé bakalářské práce. Již v teoretické části jsem zmínil úkoly vězeňské služby, které jednoznačně stanoví vytváření účelné činnosti pro resocializaci vězňených osob v rámci programu zacházení. Jedním z prvků programu zacházení jsou pracovní aktivity, které jsou primárně závislé na vytváření podmínek pro zařazení vězňených osob do pracovního procesu v rámci hospodářské činnosti vězeňské služby či jiných podnikatelských subjektů. Zaměstnávání a vytváření podmínek pro zařazení vězňených osob do pracovního procesu je pro vězeňskou službu velmi obtížné. Vězeňská služba jako státní organizace není sama schopna vytvářet a zabezpečit takový počet pracovních příležitostí, aby mohla vykazovat 100% úspěšnost v této oblasti. Proto je v oblasti zaměstnávání vězňených osob závislá na participaci a zájmu podnikatelských či jiných subjektů. Jednou ze zásadních otázek v dotazníkovém šetření je, zda-li zaměstnávání vězňených osob je pro mimovězeňské subjekty výhodné, zda-li dle těchto subjektů stát vytváří podmínky pro zvyšování zaměstnanosti ve výkonu trestu odnětí svobody nebo např. zda jsou mimovězeňské subjekty motivovány k zaměstnávání vězňených osob. Více v přiloženém dotazníku, který je přílohou bakalářské práce.

V této souvislosti již mohu zmínit neochotu a nezájem dotazovaných mimovězeňských subjektů v rámci spolupráce na šetření této problematiky. V rámci dotazování bylo osloveno elektronickou cestou 186 podnikatelských a dalších subjektů

Karlovarského kraje, které by mohly potenciálně využít možnosti zaměstnávat vězněné osoby. Z celkového počtu dotazovaných byla zpětná vazba u 38 podnikatelských a dalších subjektů Karlovarského kraje, což činí cca 20,5% zpětně zaslaných a vyplněných dotazníků.

Pojem „odsouzené, odsouzených“ užitého v kapitole 3.4.1 Předpoklady práce, je pro potřeby šetření této bakalářské práce myšlen jako odsouzení a obvinění ve výkonu trestu odnětí svobody a výkonu vazby. Proto dále v této bakalářské práci bude pro usnadnění a snazší pochopení užíváno pojmu „vězněné osoby“ kromě pojmů uvedených v přímých citacích.

4 Cíl empirické části a účel šetření

Cílem výzkumného šetření mé bakalářské práce, jak již bylo zmíněno v úvodu do empirické části, je zaměstnávání vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody se zaměřením na problematiku zaměstnanosti ve výkonu trestu. Účelem šetření této problematiky je stanovení motivačních faktorů a zájem či nezájem podnikatelských subjektů zaměstnávat osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, včetně stanovení závěru, zda-li má zaměstnanost vězněných osob za posledních 5 let klesající tendenci.

4.1 Stanovení předpokladů a metody k ověření

4.1.1 Předpoklady - hypotézy

1. Předpokládáme, že zaměstnanost odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech má klesající tendence.
2. Předpokládáme, že minimálně 50% respondentů nemá zájem zaměstnávat odsouzené z výkonu trestu odnětí svobody.

5 Použité metody

- ✓ Studium spisové dokumentace,
- ✓ analýza statistických dat,
- ✓ dotazníkové šetření.

Výše uvedené metody šetření stanovené oblasti jsem se rozhodl zvolit pro jejich dostupnost a časovou nenáročnost. Jedná se o kvantitativní metodu výzkumu vedenou na

základě sběru dat z výše uvedených metod. Získaná data jsou dále v bakalářské práci analyzována statistickými metodami s cílem tyto popsat a ověřit, či vyvrátit pravdivost předpokladů.

- ✓ **Studium spisové dokumentace** – studium spisové dokumentace představuje způsob získání relevantních informací z oblasti zaměstnávání vězněných osob Vězeňské služby České republiky. Ke zpracování dat studiem spisové dokumentace jsem použil písemné výroční zprávy a statistické ročenky Vězeňské služby České republiky z let 2006–2010. Výroční zprávy a statistické ročenky podrobně uvádějí relevantní údaje z oblasti zaměstnávání vězněných osob a to např. kolik osob v daném roce bylo způsobilých k výkonu práce dle stanovené zdravotní klasifikace, kolik osob bylo průměrně do práce zařazeno či např. o kolik se zvýšil nebo snížil počet zaměstnaných vězněných osob ve srovnání s předchozím rokem. Dále viz níže v kapitole 3.5.1–3.5.10 a grafech vycházejících ze studia spisové dokumentace a analýzy statistických dat.
- ✓ **Analýza statistických dat** – významná metoda, která nám umožnila ověřit pro nás relevantní skutečnosti týkající se zkoumané oblasti. Analýzou statistických dat z výročních zpráv a statistických ročenek vydaných Vězeňskou službou České republiky v letech 2006–2010 bylo možné určit vývoj zaměstnanosti v uvedeném období. Dále bylo možné provést srovnání zaměstnanosti se skutečným stavem vězněných osob (stav vězněných osob byl uváděn vždy v průměru za jednotlivý rok), stavem vězněných osob pracovně způsobilých k výkonu práce dle požadované zdravotní klasifikace a skutečně pracujících vězněných osob. Hlavním cílem analýzy statistických dat bylo stanovení závěru předpokladu bakalářské práce, zda-li má zaměstnanost vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech klesající tendence.
- ✓ **Dotazníkové šetření** – pro další účel výzkumné části bakalářské práce jsem zvolil metodu dotazníkového šetření, neboť tato metoda dává možnosti kvantitativního získání dat ve velmi krátkém časovém období. Dotazník byl konstruován tak, aby jeho stručnost, ale zároveň výstižnost pokryla zkoumanou oblast předpokladu, že minimálně 50% respondentů nemá zájem zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody. Dotazník tvoří devět základních kombinovaných otázek, z nichž šest je uzavřených a tři otevřené. Cílem dotazníku je získání názorů podnikatelských subjektů v oblasti zaměstnávání vězněných osob (jejich zájem či

nezájem zaměstnávat vězněné osoby, názor na podporu státu v oblasti zaměstnávání vězněných osob, aktivity vězeňské služby směřující k zaměstnávání vězněných osob atd.), dále viz dotazník, který je přílohou této bakalářské práce.

6 Výzkumný vzorek

Pro potřeby výzkumného šetření v rámci praktické části mé bakalářské práce bylo osloveno 186 podnikatelských a jiných subjektů Karlovarského kraje či subjektů celorepublikových s působností v Karlovarském kraji. Jednalo se samozřejmě o mimovězeňské subjekty, které jsou svou strukturou, zaměřením, odborností a dosahem potencionálně vhodné k řešení problematiky a využívání možností zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu odnětí svobody. Jednotlivé mimovězeňské subjekty byly osloveny s žádostí o vyplnění jednoduchého dotazníku formou elektronické pošty cestou jednotlivých zástupců, ředitelů, jednatelů či mistrů výroby. Oslovené subjekty působí např. v oblasti stavební, hospodářské a lesní, strojírenské či těžební. Z celkového počtu dotazovaných byla zpětná vazba pouze u 38 podnikatelských a dalších subjektů Karlovarského kraje, což činí cca 20,5% zpětně zaslanych a vyplněných dotazníků.

7 Průběh průzkumu

7.1 Souhrn dat statistických údajů

7.1.1 Zaměstnávání vězněných osob v roce 2006

„Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2006 do práce průměrně zařazeno 6262 osob z 13 359 způsobilých k výkonu práce podle stanovené zdravotní klasifikace. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 267 tj. o 4,4 %. Reálná zaměstnanost vzrostla na 46,9 % (v roce 2005 se rovnala 45,1 %). Vězněné osoby byly jako v předešlých letech zařazovány na pracoviště ve vnitřním provozu, vlastní výrobě, provozovnách střediska hospodářské činnosti, u podnikatelských subjektů nebo byly zaměstnávány jinými formami – ve vzdělávacích programech a při pracích pro zajištění běžného provozu věznice. Ve výkonu vazby bylo průměrně zaměstnáváno 41 obviněných osob.

Průměrná měsíční odměna 2258 odsouzených zařazených ve vnitřním provozu a vlastní výrobě dosáhla 4376 Kč při 85,3% využití stanoveného fondu pracovní doby, u 2337 odsouzených zařazených u podnikatelských subjektů pak 4359 Kč (77,1% využití stanoveného fondu pracovní doby) a u 1167 odsouzených pracujících v provozovnách

střediska hospodářské činnosti průměrně 3494 Kč (při 70% využití stanoveného fondu pracovní doby).³³

7.1.2 Zaměstnávání vězněných osob v roce 2007

„Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2007 zaměstnáno všemi formami průměrně 7 737 osob ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen odsouzených) z celkového počtu 13 066 odsouzených způsobilých k vykonávání práce. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 1 475 osob, tj. o 23,6 %. Reálná zaměstnanost vzrostla ze 46,9 % v r. 2006 na 59,2 % v r. 2007.

Odsouzení byli jako v předešlých letech zařazováni na pracoviště ve vnitřním provozu, vlastní výrobě, provozovnách střediska hospodářské činnosti, u podnikatelských subjektů nebo zaměstnávání ostatními formami – ve vzdělávacích a terapeutických programech a při pracích pro zajištění běžného provozu věznice. Ve výkonu vazby byl zaměstnán průměrně 31 obviněný.

Ve srovnání s předchozím rokem vzrostl v roce 2007 počet odsouzených zařazených ve vnitřním provozu a vlastní výrobě o 159 osob, počet odsouzených zařazených v provozovnách střediska hospodářské činnosti vzrostl o 5 osob, o 219 osob vzrostl počet odsouzených zařazených u cizích subjektů a ostatními formami práce bylo zaměstnáno 838 odsouzených.³⁴

7.1.3 Zaměstnávání vězněných osob v roce 2008

„Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2008 zaměstnáno všemi formami průměrně 8233 osob ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen odsouzených) z celkového počtu 13701 odsouzených způsobilých k vykonávání práce. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 496 osob. Reálná zaměstnanost vzrostla z 59,2% v roce 2007 na 60,1 % v roce 2008. Odsouzení byli jako v předešlých letech zařazováni na pracoviště ve vnitřním provozu, vlastní výrobě, provozovnách střediska hospodářské činnosti, u podnikatelských subjektů nebo zaměstnávání ostatními formami – ve vzdělávacích a terapeutických programech a při pracích pro zajištění běžného provozu věznice. Ve výkonu vazby bylo zaměstnáno průměrně 26 obviněných.

³³ Vězeňská služba ČR. *Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2006*. s. 34-35.

³⁴ Vězeňská služba ČR. *Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2007*. s. 30-31.

Ve srovnání s předchozím rokem vzrostl v roce 2008 počet odsouzených zařazených ve vnitřním provozu a vlastní výrobě o 10 osob, počet odsouzených zařazených v provozovnách střediska hospodářské činnosti vzrostl o 98 osob, o 206 osob vzrostl počet odsouzených zařazených u cizích subjektů a ostatními formami práce bylo zaměstnáno o 182 odsouzených více.³⁵

7.1.4 Zaměstnávání vězňených osob v roce 2009

„Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2009 zaměstnáno všemi formami průměrně 8525 osob ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen odsouzených) z celkového počtu 14701 odsouzených způsobilých k vykonávání práce. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 292 osob. Reálná zaměstnanost klesla z 60,1 % v roce 2008 na 57,99 % v roce 2009.

Odsouzení byli jako v předešlých letech zařazováni na pracoviště ve vnitřním provozu, vlastní výrobě, provozovnách střediska hospodářské činnosti, u podnikatelských subjektů nebo zaměstnávání ostatními formami – ve vzdělávacích a terapeutických programech a při pracích pro zajištění běžného provozu věznice. Ve výkonu vazby bylo zaměstnáno průměrně 11 obviněných.³⁶

7.1.5 Zaměstnávání vězňených osob v roce 2010

„Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2010 zaměstnáno průměrně 9 417 osob z celkového počtu 15 103 práceschopných odsouzených. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených o 892. Reálná zaměstnanost vězňených osob v roce 2009 byla 57,99 % a v roce 2010 se zvýšila na 62,35 %, což znamená zvýšení zaměstnanosti o 4,36 %. Odsouzení byli jako v předešlých letech zařazováni na pracoviště ve vnitřním provozu, vlastní výrobě, provozovnách Střediska hospodářské činnosti, u podnikatelských subjektů nebo zaměstnávání ostatními formami – ve vzdělávacích a terapeutických programech a při pracích pro zajištění běžného provozu věznice.³⁷

³⁵ Vězeňská služba ČR. *Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2008*. s. 25-26.

³⁶ Vězeňská služba ČR. *Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2009*. s. 14

³⁷ Vězeňská služba ČR. *Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2010*. s. 16

7.1.6 Statistické údaje zaměstnanosti v letech 2006-2010

Výsledky statistických údajů vychází z informačních zdrojů Vězeňské služby ČR, která každoročně analyzuje souhrnné zprávy jednotlivých věznic. Základem tvorby celkové informační zprávy Vězeňské služby ČR je souhrn jednotlivých dokladů za jednotlivé sledované úseky všech organizačních jednotek Vězeňské služby ČR. Po analýze jednotlivých informačních zpráv a dokladů organizačních jednotek, vězeňská služba vydává Statistické ročenky VS ŘC, které zveřejňuje vždy každoročně do konce třetího měsíce v roce na svých webových stránkách.

Statistické ročenky VS ČR jsou svojí povahou významné publikace k získávání relevantních informačních údajů, které budou i v následujících letech přínosem pro analýzu jednotlivých problematik celé Vězeňské služby ČR.

V rámci analýzy problematiky zaměstnávání vězněných osob uvádí Statistické ročenky VS ČR několik významných údajů, na základě kterých lze vyhodnotit tuto problematiku, stanovit určitý vývoj v oblasti zaměstnanosti vězněných osob a matematicky vyjádřit procento vývoje, růstu či poklesu zaměstnanosti vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále uvádí počty pracovních zařaditelných odsouzených, zahrnutých v evidenci zaměstnávání, celkový počet zaměstnaných vězněných osob, reálnou zaměstnanost vězněných osob a to vše, buď po jednotlivých organizačních jednotkách či v souhrnu za celou Vězeňskou službu ČR.

Statistické ročenky VS ČR za rok 2006-2010 se staly primárním zdrojem pro vypracování této bakalářské práce a určení vývoje růstu či poklesu zaměstnanosti vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

Statistická ročenka za rok 2006 uvádí, že celkový počet vězněných osob byl 19 124, z toho bylo 13 359 pracovních zařaditelných a pracovalo 6 262 vězněných osob. Procento zaměstnanosti za tento rok bylo 46,87%.

Statistická ročenka za rok 2007 uvádí, že celkový počet vězněných osob byl 19 103, z toho bylo 13 066 pracovních zařaditelných a pracovalo 7 737 vězněných osob. Procento zaměstnanosti za tento rok bylo 59,2%. Meziročně došlo v tomto sledovacím období k nárůstu zaměstnanosti vězněných osob o 12,33%.

Statistická ročenka za rok 2008 uvádí, že celkový počet vězněných osob byl 20 148 (což je o 1 045 vězněných osob více), z toho bylo 13 701 pracovně zařaditelných a pracovalo 8 233 vězněných osob. Procento zaměstnanosti za tento rok bylo 60,1%. Meziročně došlo v tomto sledovacím období k nárůstu zaměstnanosti vězněných osob o 0,9%.

Statistická ročenka za rok 2009 uvádí, že celkový počet vězněných osob byl 21 751 (což je o 1 603 vězněných osob více), z toho bylo 14 701 pracovně zařaditelných a pracovalo 8 525 vězněných osob. Procento zaměstnanosti za tento rok bylo 58%. Meziročně došlo v tomto sledovacím období k poklesu zaměstnanosti vězněných osob o 2,1%. K poklesu zaměstnanosti v tomto roce dochází z důvodu značného nárůstu počtu vězněných osob. S narůstajícím počtem vězněných osob dochází také k narůstajícímu počtu pracovně zařaditelných vězněných osob o 1 000 a skutečně pracujících o 292 vězněných osob. I přes krescentní vývoj počtu pracovně zařaditelných a celkově pracujících vězněných osob dochází k celkovému poklesu procenta zaměstnanosti vězněných osob. Tento vývoj je ovlivněn celkovým objemným nárůstem vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále viz níže v kapitole 7.2. „Analýza statistických údajů“.

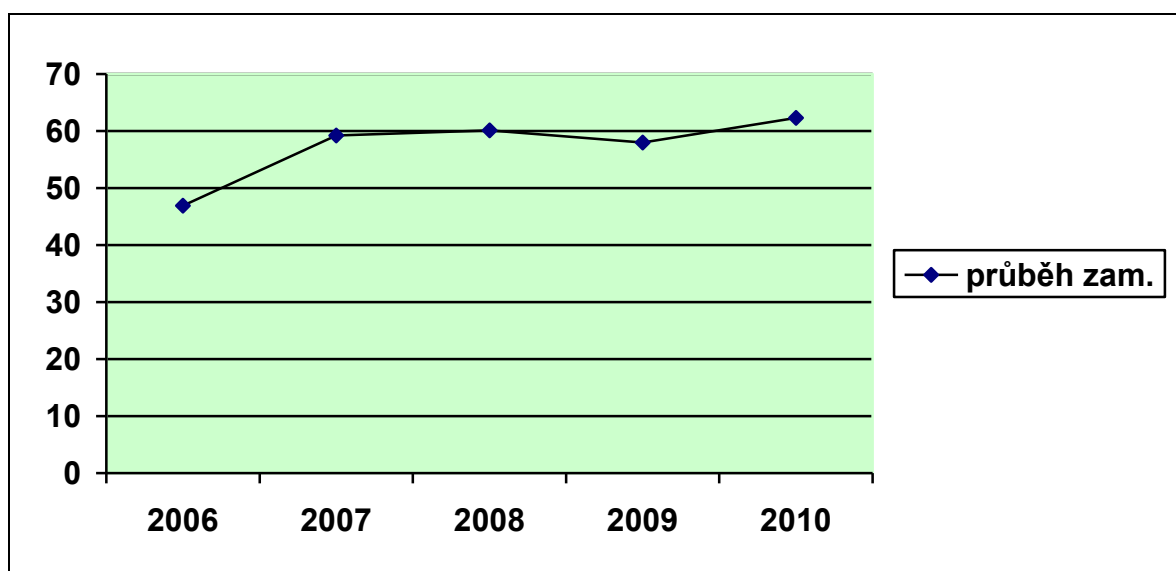
Statistická ročenka za rok 2010 uvádí, že celkový počet vězněných osob byl 21 920, z toho bylo 15 103 pracovně zařaditelných a pracovalo 9 417 vězněných osob. Procento zaměstnanosti za tento rok bylo 62,32%. Meziročně došlo v tomto sledovacím období k nárůstu zaměstnanosti vězněných osob o 4,32%.

Kompletní údaje jsou uvedeny v tabulkách zaměstnanosti za jednotlivá období č. 1 – 5, jak po jednotlivých organizačních jednotkách, tak v souhrnu za celou Vězeňskou službu ČR. Jednotlivé tabulky zaměstnanosti jsou součástí této bakalářské práce formou jednotlivých příloh č. 2 – 6, uvedené na konci této bakalářské práce.

7.2 Analýza dat statistických údajů

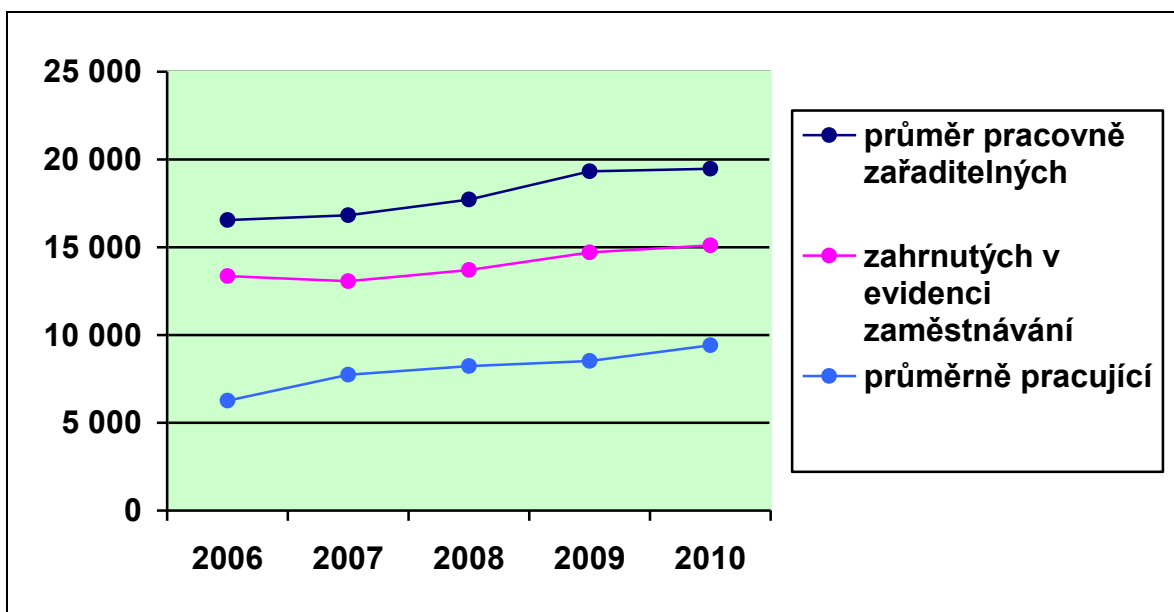
Z analýzy statistických údajů vycházejících z informačních zdrojů Vězeňské služby České republiky a to Statistických ročenek a Výročních zpráv VS ČR z let 2006-2010 vyplývá, že v uvedených letech se zaměstnávání vězňených osob vyvíjelo v krescentní (vzrůstající, narůstající) tendenci. Skutečnost o krescentní zaměstnanosti vězňených osob vyvrací 1. předpoklad - hypotézu bakalářské práce, že zaměstnanost vězňených osob ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech má klesající tendence.

Celkový krescentní vývoj zaměstnanosti vězňených osob za období 2006–2010 potvrzuje znázornění grafu č. 1. V grafu je dále znázorněna skutečnost, že celkový krescentní vývoj zaměstnanosti v roce 2009 poustál a zaměstnanost v tomto roce klesla o 2,1%. Uvedený pokles zaměstnanosti vězňených osob je výsledkem prudkého nárůstu počtu vězňených osob v roce 2009 v průměru o 1 603 osob, což činí nárůst o 7,4% vězňených osob oproti roku 2008 (viz graf č. 3). Procentuální výše poklesu zaměstnanosti v roce 2009 ovšem nepřesáhla průměrný roční procentuální růst zaměstnanosti ve sledovaném období 2006-2010, který činil 3,1%, a tudíž tento nepatrný pokles v celkovém měřítku růstu zaměstnanosti nepovažují za významné ovlivnění celkového růstu zaměstnanosti vězňených osob v letech 2006-2010.

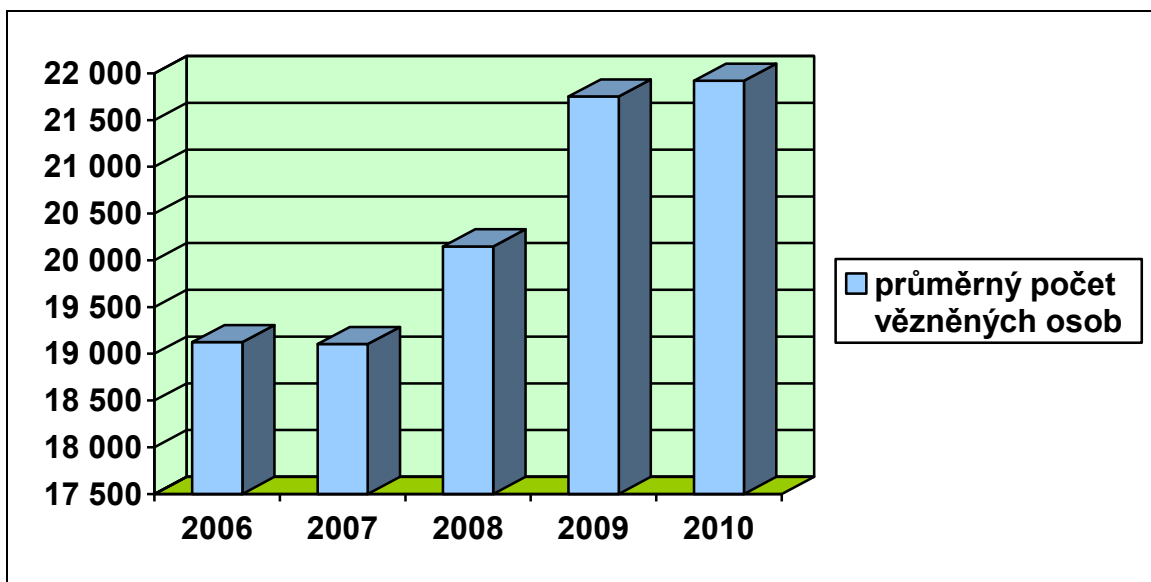


Graf č. 1: Vývoj zaměstnanosti vězňených osob za období 2006–2010 v %

Z uvedených výsledků šetření v grafu č. 2 vyplývá, že s krescentním počtem pracovně zařaditelných vězňů rovnoměrně narůstal počet vězňů zahrnutých do evidence zaměstnávání a následně také počet skutečně pracujících. Z výše uvedeného opět plyne skutečnost potvrzující krescentní úroveň zaměstnávání vězňů a to i v souvislosti s faktem, že v období 2006-2010 došlo k celkovému nárůstu počtu vězňů v průměru o 2796.



Graf č. 2: Poměr celkového počtu zařaditelných, zahrnutých v evidenci a průměrně pracujících vězňů v letech 2006-2010



Graf č. 3: Vývoj průměrného růstu vězňů v letech 2006-2010³⁸

³⁸ Vězeňská služba české republiky. *Vybrané ukazatele ve vývoji* [online]. c 2011, [cit. 2011-01-21]. Dostupné z: <<http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/zakladni-informace-4/vybrane-ukazatele-ve-vyvoji>>.

7.3 Dotazníkové šetření

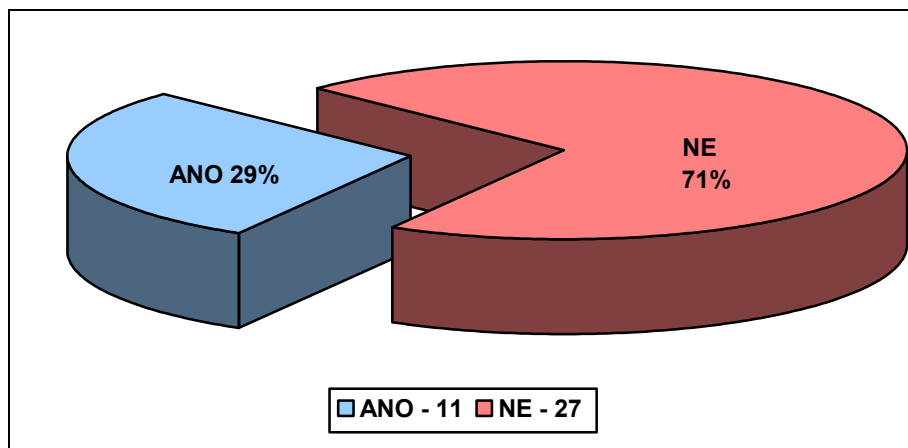
Cílem dotazníkového šetření je získání relevantních informací podnikatelských subjektů o jejich zájmu či nezájmu zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody. K relevantnosti dotazníkového šetření byl všem podnikatelským a dalším subjektů rozeslán stejný dotazník s devíti otázkami, které byly primárně zaměřeny na problematiku zaměstnávání vězněných osob. Konkrétní otázky jsou uvedené v příloženém dotazníku, který je přílohou č. 1 této bakalářské práce.

7.3.1 Vyhodnocení dotazníkového šetření

Otázka č. 1

Využíváte možností nabídek Vězeňské služby ČR zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody?

- ✚ 11 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že využívá možností nabídek Vězeňské služby ČR zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody.
- ✚ 27 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že nevyužívá možností nabídek Vězeňské služby ČR zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

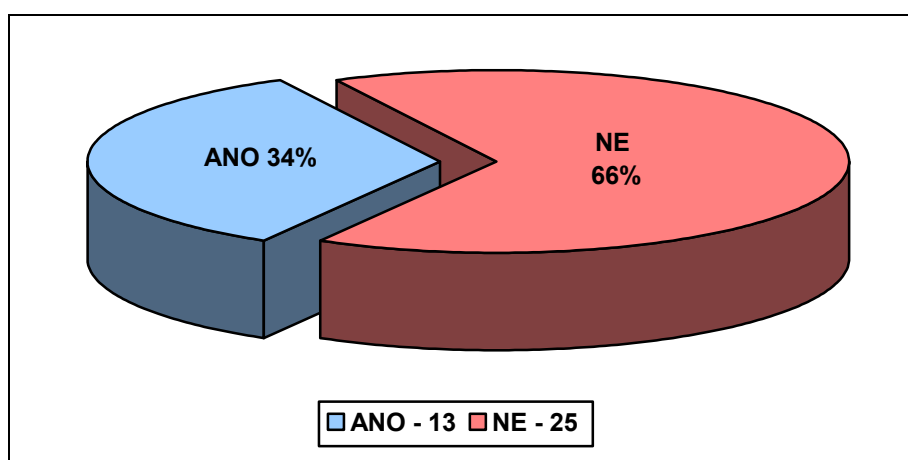


Graf č. 4: Využívání možností zaměstnávání vězněných osob

Otázka č. 2

Byli jste již v minulosti osloveni Vězeňskou službou ČR s nabídkou možnosti zaměstnávat odsouzené z výkonu trestu?

- ✚ 13 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že již v minulosti byly osloveny Vězeňskou službou ČR s nabídkou možnosti zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody.
- ✚ 25 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že nebyly v minulosti osloveny Vězeňskou službou ČR s nabídkou možnosti zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

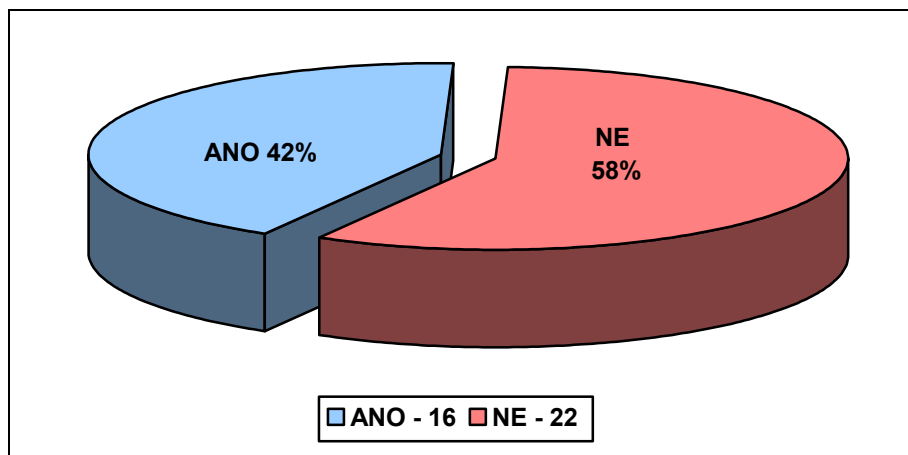


Graf č. 5: Poměr mezi oslovením podnikatelských subjektů VS ČR

Otázka č. 3

Jsou Vám známy možnosti a podmínky za jakých lze zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

- ✚ 16 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že jim jsou známy možnosti a podmínky za jakých lze zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody.
- ✚ 22 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že jim nejsou známy možnosti a podmínky za jakých lze zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

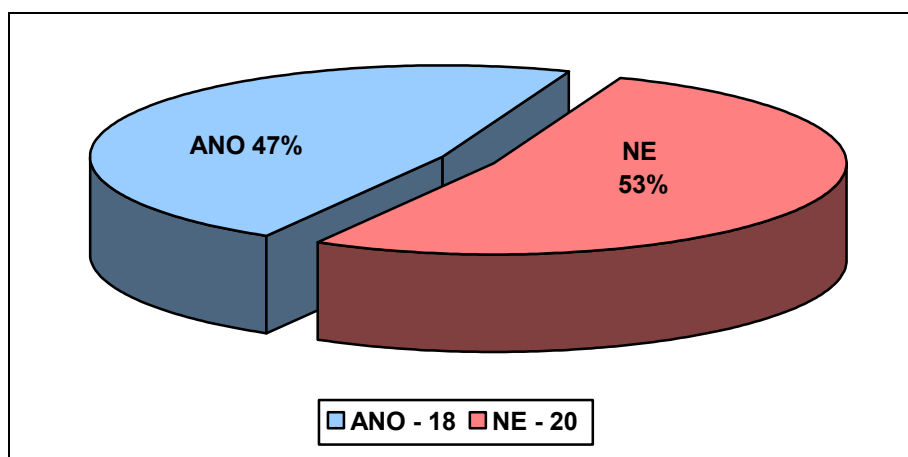


Graf č. 6: Přehled informovanosti o možnostech a podmínkách, za jakých lze zaměstnávat vězněné osoby

Otázka č. 4

Myslíte si, že zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu by pro Vaši firmu bylo výhodné?

- ✚ 18 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu by pro jejich firmu bylo výhodné.
- ✚ 20 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu by pro jejich firmu bylo nevýhodné.

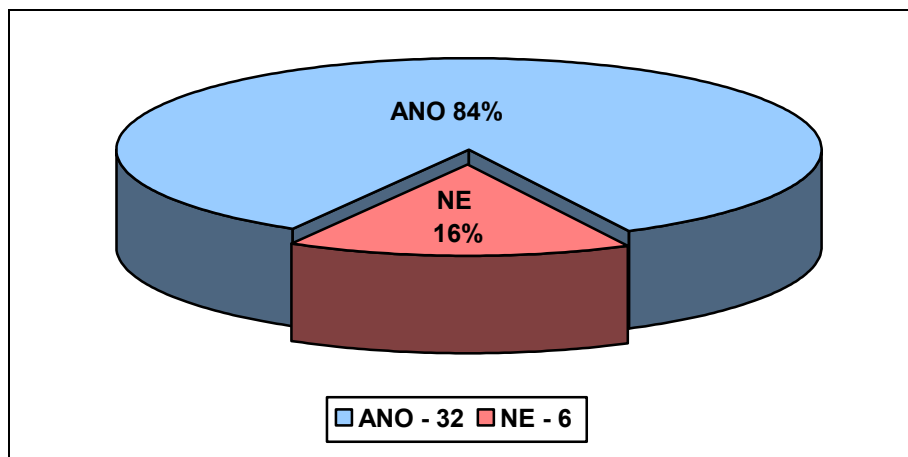


Graf č. 7: Vyjádření názoru výhodnosti zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu

Otázka č. 5

Podnikáte v oboru, ve kterém by bylo možné zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

- ✚ 32 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že podniká v oboru, ve kterém by bylo možné zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu.
- ✚ 6 podnikatelských a dalších subjektů uvedlo, že nepodniká v oboru, ve kterém by bylo možné zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu.

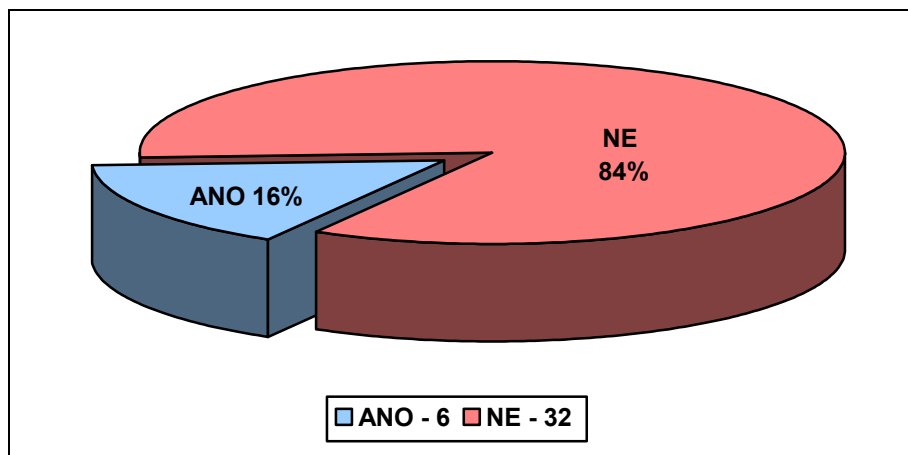


Graf č. 8: Obor, ve kterém je možné zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu

Otázka č. 6

Myslíte si, že stát vytváří motivující podmínky pro podnikatelské subjekty, aby je motivovaly zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

- ✚ 6 podnikatelských a dalších subjektů si myslí, že stát vytváří motivující podmínky pro podnikatelské subjekty, aby je motivovaly zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu.
- ✚ 32 podnikatelských a dalších subjektů si myslí, že stát nevytváří motivující podmínky pro podnikatelské subjekty, aby je motivovaly zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu.



Graf č. 9: Vyjádření názoru o vytváření motivujících podmínek státu k zaměstnávání vězňů

Otázka č. 7

Pokud, byste se rozhodli zaměstnat vězněné osoby z výkonu trestu, o jakou práci by se jednalo?

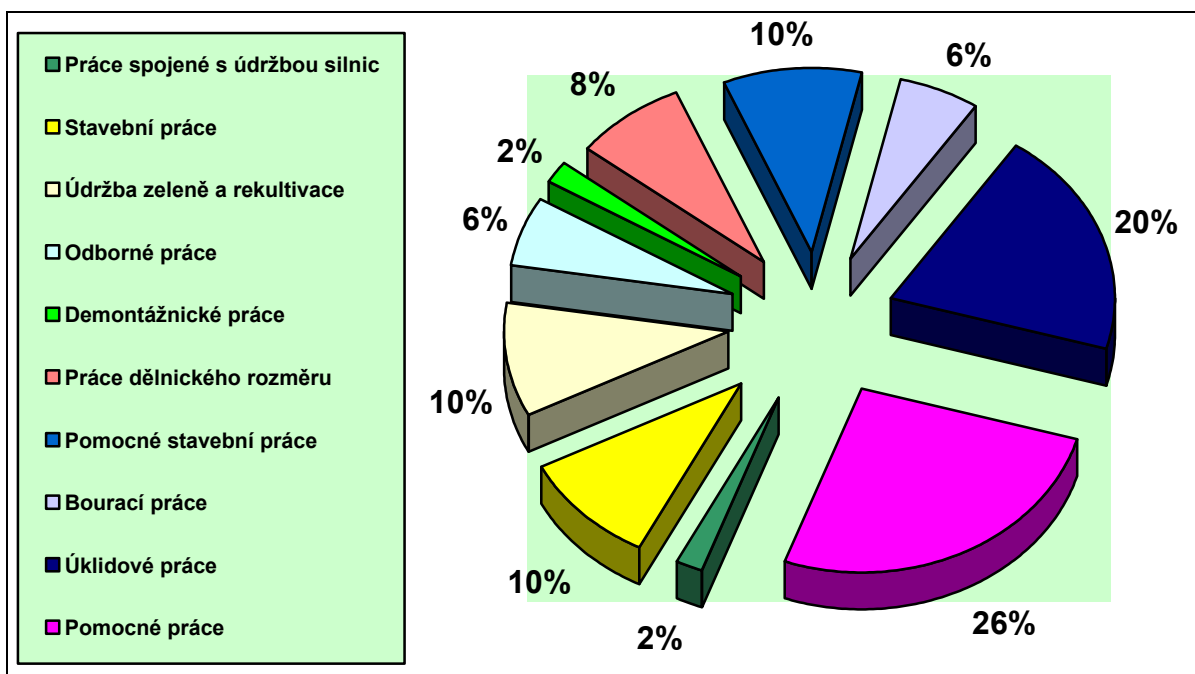
K této položené otázce se vyjádřily pouze podnikatelské a další subjekty, které shodně v otázce č. 5 uvedly, že podnikají v oboru, ve kterém by bylo možné zaměstnávat vězněné osoby. Níže uvedený počet jednotlivých odpovědí na druh práce se může zdát zkreslující a nesouhlasný. V odpovědích některé podnikatelské a další subjekty uváděly více potencionálních variant prací a profesí, ve kterých by mohly zaměstnávat vězněné osoby. Dále je z níže uvedených odpovědí zřetelná různorodost profesí a prací, které by mohli na základě jak odborné klasifikace, tak klasifikace neodborné vykonávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody. V grafickém znázornění je viditelné převažující zastoupení pomocných prací 26% a pomocných stavebních prací 20%, což činí 46% ze všech potencionálních profesí a prací.

28 podnikatelských a dalších subjektů, kteří podnikají či vyvíjejí aktivity v oblasti, ve které by mohly potencionálně zaměstnávat vězněné osoby, uvedly, že pokud by se rozhodly zaměstnat vězněné osoby z výkonu trestu, jednalo by se o níže uvedené profese či práce (vše v součtu).

- ✚ Pomocné práce – 13 x,
- ✚ Úklidové práce veřejných prostor obcí, objektů, firem, atd. – 10 x,

- ✚ Bourací práce – 3x,
- ✚ Pomocné stavební práce – 5x,
- ✚ Práce dělnického rozměru - 4x,
- ✚ Stavební práce – 5x,
- ✚ Odborné práce podle schopností vězňených osob (sváření, řezání, tesařské práce, natěračské práce, betonářské práce, atd.) – 3x,
- ✚ Údržba veřejné zeleně a rekultivace, lesnictví, atd. – 5x,
- ✚ Demontážní práce při zpracování kovových odpadů – 1x,
- ✚ Práce spojené s údržbou silnic – 1x.

Graficky znázorněno



Graf č. 10: Znázornění potencionálních profesí a prací

Otázka č. 8

Co si myslíte, že by Vás mohlo motivovat v rozhodnutí zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu. (např. výhodnější daňová politika, hrazení nákladů na přepravu odsouzených VS ČR, mzdová participace úřadu práce při platbách za vykonanou práci odsouzených, atd.)

K této otevřené otázce se vyjádřilo 34 podnikatelských a dalších subjektů. Z toho čtyři dotazovaní odpověděli, že neví, co by je mohlo motivovat v rozhodnutí, zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody. Dle názorů respondentů k této otázce lze konstatovat, že motivace podnikatelských a dalších subjektů zaměstnávat vězněné osoby je různorodá. Rozhodujícími motivačními prvky k rozhodnutí zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu, jsou v souhrnu dle odpovědí dotazovaných tyto:

- ✓ flexibilita vězeňské služby při reagování na změny pracovní doby pro odsouzené, sociální, daňová a finanční podpora státu,
- ✓ úleva na daních, dobré preference a zkušenost s touto problematikou,
- ✓ menší administrativní zátěž, jednodušší organizační zabezpečení, možnost uzavírání smluv o dílo,
- ✓ hrazení nákladů na přepravu odsouzených do místa pracoviště vězeňskou službou,
- ✓ platba vězeňské službě za provedenou práci, vyloučení hodinové mzdy odsouzených,
- ✓ zvýhodnění ve veřejných zakázkách zadávaných vězeňskou službou a odpovídající zájem a přístup úřadů k této problematice,
- ✓ hrazení nákladů a řízení pracovníků by měla nést vězeňská služba, včetně hrazení nákladů na ostrahu,
- ✓ jakékoliv zvýhodnění, které by znamenalo v sumě zvýhodnění cca o 50% oproti živnostníkům,
- ✓ větší časová pružnost při práci odsouzených přesčas,
- ✓ prokazatelné výhody a úspory oproti standardnímu stavu,
- ✓ nízká cena práce, úspora mezd,

- ✓ zákonná úhrada nákladů za výkon trestu přímo odsouzeným, tak aby byl nucen pracovat,
- ✓ mzdová participace státu, např. odvody na sociální a zdravotní pojištění. Pojištění za odsouzené by hradil stát.
- ✓ úhrada veškerých zvýšených nákladů organizace v souvislosti se zaměstnáváním vězňených osob,
- ✓ nedostatek kvalifikovaných zaměstnanců firmy,
- ✓ hrazení nákladů na základní vybavení ochrannými prostředky dle bezpečnostních předpisů. Úhrada základních pracovních pomůcek potřebných k jejich činnosti.

Z výše uvedeného je zřejmé, že odpovědi či motivujícími faktorů této problematiky je celá škála. Nejčastější odpovědi na tuto otázku byly výhody v daňové politice, hrazení či zabezpečení přepravy vězňených osob vězeňskou službou, úhrada sociálního a zdravotního pojištění a nízké mzdové náklady vězňených osob.

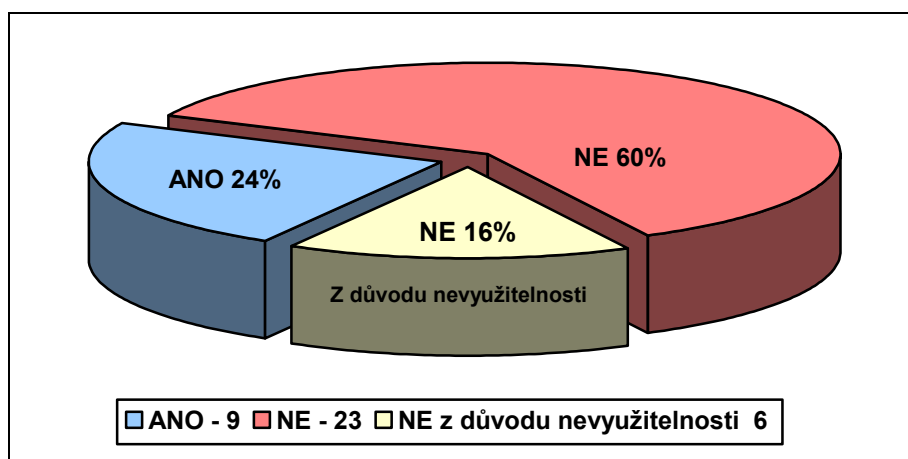
Zde se dostáváme k primárnímu problému této problematiky. Zásadním problémem je výrazně špatná informovanost podnikatelských a dalších subjektů ze strany vězeňské služby. Špatná informovanost vede k mylným názorům, negativním postojům, celkově špatnému úhlu pohledu na problematiku zaměstnávání vězňených osob a samozřejmě také k zápornému rozhodnutí subjektů, zaměstnat vězňené osoby. Pokud by se změnila strategie vězeňské služby a celkově se nastavil systém informovanosti tak, aby byly podnikatelské a další subjekty přesně informovány, znaly výhody a tyto si mohly v praxi ověřit, zájem ze strany subjektů zaměstnávat vězňené osoby by byl mnohem větší. Z výše uvedených odpovědí na dotazníkové šetření plyne, že dotazovaní vůbec nevědí, že např. hrazení sociálního a zdravotního pojištění hradí za daného zaměstnavatele věznice ze mzdových nákladů zaměstnaných vězňených osob, které se pohybují v průměru okolo 50–60 Kč za hodinu práce. Nelze tedy přehlédnout i další s tím související motivující faktor, a to opravdu nízké hodinové mzdové náklady pracovních zařazených vězňených osob, což byla také jedna z nejčastějších odpovědí podnikatelských a dalších subjektů.

Další motivačně zvýhodňující faktory v oblasti zaměstnávání vězňených osob budou popsány v kapitole 3.8 „Motivační faktory k zaměstnávání vězňených osob“.

Otázka č. 9

Máte zájem zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody?

- ✚ 6 podnikatelských a dalších subjektů odpovědělo, že nemá zájem zaměstnávat vězněné osoby, neboť nepodniká v oboru, ve kterém by bylo možno zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu.
- ✚ 23 podnikatelských subjektů a dalších subjektů odpovědělo, že nemá zájem zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu.
- ✚ 9 podnikatelských subjektů a dalších subjektů odpovědělo, že má zájem zaměstnávat nebo již zaměstnává vězněné osoby z výkonu trestu.



Graf č. 11: Zájem o zaměstnávání vězněných osob

7.4 Možné motivační faktory k zaměstnávání vězněných osob

V problematice zaměstnávání vězněných osob podnikatelskými a dalšími subjekty hrají motivační faktory zásadní roli. Motivační faktory jsou primární pro nastavení pozitivních postojů všech subjektů, změnu úhlu pohledu a v neposlední řadě také hrají roli při kladném rozhodnutí subjektů zaměstnávat vězněné osoby. Možnými motivačními faktory pro podnikatelské a další subjekty (dále jen „zaměstnavatel“) uvádím níže:

- ✓ každodenní zajištění stálého počtu vězněných osob pro zaměstnavatele dle jejich potřeb a možností,
- ✓ vězněné osoby nečerpají řádnou dovolenou, neboť jim na tuto nevzniká nárok a tudíž má zaměstnavatel garantován denně stálý počet vězněných osob, o které si požádá. Na rozdíl od stálých zaměstnanců, těmto nehradí mzdu v případě nepřítomnosti.

- ✓ v případě nemoci vězněné osoby je tato okamžitě nahrazena tzv. náhradníkem (jinou vytipovanou vězněnou osobou pro tuto činnost), a tento nastoupí na místo pracovně neschopné vězněné osoby. Tudiž opětovná garance denního plného počtu vězněných osob pro potřeby zaměstnavatele.
- ✓ pracovní a ochranné pomůcky přiděluje vězněné osobě za zaměstnavatele vězeňská služba na své náklady. Zaměstnavatel provede pouze poučení o bezpečnosti práce a požární ochraně.
- ✓ pracovní odměna pracovně zařazených vězněných osob je výrazně nižší než u kmenových zaměstnanců, a tato se pohybuje mezi 50–60 Kč za hodinu práce.
- ✓ vedení účetního stavu a rozúčtování pracovní odměny vězněné osoby zajišťuje vězeňská služba, zaměstnavatel pouze fakturuje pracovní odměnu na účet věznice, ve které je kmenově zařazena pracující vězněná osoba.
- ✓ z pracovní odměny nehradí zaměstnavatel za vězněnou osobu sociální a zdravotní pojištění. Tyto platby hradí věznice z pracovní odměny vězněné osoby.
- ✓ zaměstnavatel nehradí pracovní odměnu za vězněné osoby v době jejich nepřítomnosti a to ani za nepřítomnost z důvodu státního svátku.
- ✓ při ukončení či vyřazení vězněné osoby z práce, této zaměstnavatel nehradí žádné odchodné, tak jak je tomu u kmenových zaměstnanců dle pracovně právních vztahů.
- ✓ v případě nemoci pracovně zařazené vězněné osoby za tuto nehradí zaměstnavatel nemocenské dávky.
- ✓ možnost využití zaměstnávání vězněných osob ve vícesměnném provozu.
- ✓ flexibilita vězeňské služby při zajištění pracovní kázně. V případě neplnění norem, úkolů či závazků vězněných osob ve vztahu k zaměstnavateli, vězeňská služba ihned zajistí výměnu takovéto vězněné osoby.
- ✓ pracovně zařazené vězněné osoby nečerpají žádné zaměstnanecké výhody (benefity) tak, jak je tomu u kmenových zaměstnanců.
- ✓ zaměstnavatel nemusí zajišťovat vězněným osobám stravu v době pracovního zařazení. Tyto potřeby zajišťuje vězeňská služba.

- ✓ zaměstnavatel nemusí zajišťovat podmínky pro důkladnou očistu (sprchování) pracovně zařazeným. Tyto potřeby má povinnost zajistit po návratu z práce vězněné osoby kmenová věznice.
- ✓ vězeňská služba garantuje zaměstnavateli včasný nástup pracovně zařazených do práce a je flexibilní ve vztahu možné změny konce pracovní doby z důvodu náhlého dokončení zakázky atd.
- ✓ dle žádosti zaměstnavatele lze vězeňskou službou poskytnout i odborně kvalifikované vězněné osoby pro odborné práce jako např.: instalatér, tesař, zedník, pokrývač, elektrikář, atd.
- ✓ v případě nutnosti (dokončení zakázky, zkrácení termínu zakázky, atd.) na základě žádosti poskytne zaměstnavateli vězeňská služba vězněné osoby v sobotu a neděli.

7.5 Faktory ovlivňující zaměstnanost vězněných osob

Zaměstnávání vězněných osob je velice problematická oblast, ve které Vězeňská služba ČR, potažmo jednotlivé věznice, neustále přijímají systémová opatření. V rámci přijímaných opatření se musí vždy vězeňská služba přizpůsobit stávající situaci na trhu práce, ekonomickému růstu či poklesu, politické situaci a dalším globálním vlivům. I přes stálý nárůst počtu vězněných osob v interakci s výše uvedenými fakty, se dlouhodobě daří vězeňské službě zvyšovat procentuální zaměstnanost vězněných osob, která se v současné době pohybuje mírně nad 60%.

Vězeňská služba potažmo jednotlivé věznice oslovují malé množství podnikatelských a dalších subjektů s možností a nabídkami zaměstnávat vězněné osoby. Tato informace plyne z dotazníkového šetření otázky č. 2. Tuto skutečnost potvrdilo 66% dotazovaných z celkového počtu vrácených dotazníků.

Pokud tedy budeme hovořit o faktorech ovlivňujících zaměstnávání vězněných osob, je primárně důležité především zdůraznit současnou skladbu vězněných osob, které vykonávají trest odnětí svobody. V rámci výběru vězněných osob navržených k pracovnímu zařazení je nutné, přihlížet a zohlednit několik kritérií. Jedním z kritérií je úroveň vzdělanosti či odborné kvalifikace navrhované vězněné osoby na základě požadavku podnikatelského či dalšího subjektu. V celkovém počtu pracovně zařaditelných vězněných osob jsou nejpočetněji zastoupeny osoby, které mohou vykonávat pouze pomocné či jednoduché práce nevyžadující odbornou kvalifikaci či vzdělání. Mnohokrát

však podnikatelský či jiný subjekt požaduje určitý počet vězňů s konkrétní kvalifikací k výkonu odborné práce, což je jedna z možných překážek k uspokojení potřeb všech zúčastněných. Dalším a dosti důležitým faktorem je samotná selekce vězňů osob, zakládající se na trestní a bezpečnostní charakteristice, psychologickém profilu, chování a jednání, délce trestu, atd. vězňů.

Již v kapitole 2.3.3 „Zařazování odsouzených do práce“ bylo uvedeno, že zařazování vězňů do práce se řídí základní legislativou, která stanoví základní postupy, podmínky, výběr a povinnosti při zařazování odsouzených do práce. Tato legislativa je primárně zásadní pro zařazování vězňů na jednotlivá pracoviště a to zejména z bezpečnostního hlediska. Zaměstnávání vězňů je primárně závislé zejména na dodržování zásad vnější a vnitřní bezpečnosti, což je rozhodující faktor při výběru vězňů na jednotlivá pracoviště. Z bezpečnostního hlediska rozdělujeme pracoviště na střežená a nestřežená. Každé z těchto pracovišť má jiný statut a tudíž z toho plynou i rozdílné možnosti zařazování vězňů na tyto pracoviště. Zařazování vězňů na jednotlivá pracoviště provádí odborná komise, jako poradní orgán ředitele věznice. Komise je složená ze zástupců jednotlivých oddělení a referátů věznice, kteří důkladně zkoumají negativní a pozitivní faktory každé vězňů, mající zásadní vliv na její zařazení na střežená či nestřežená pracoviště. Špatný výběr a špatné zařazení vězňů na pracoviště může mít za následek vznik mimořádné události (útěk, pokus o útěk či např. odchod vězňů z nestřeženého pracoviště). Tyto hrozící negativní jevy nelze při výběru vězňů přehlížet, neboť by to mohlo zásadním způsobem omezit zaměstnanost zprísňením norem či ohrozit chod vězeňské služby.

Neméně významným faktorem je také situování jednotlivých věznic na území ČR. Některé věznice jsou situované v místech dalece dostupných od průmyslových, strojních či zemědělských oblastí bez dostatečné infrastruktury, což má zásadní podíl na negativním rozhodnutí podnikatelského či jiného subjektu zaměstnat vězňů. Doprava a časová nedostupnost by v tomto případě z výše uvedených příčin byla pro subjekty kontraproduktivní a nevýhodná.

Dalším zásadním ovlivňujícím faktorem předchozích let, byla ekonomická recese, která postihla prakticky celý svět. Vlivem ekonomických a úsporných opatření v průmyslových, zemědělských, strojních a dalších oblastí došlo k razantnímu snížení zaměstnanosti běžné populace. Podnikatelské a další subjekty byly nuceny přijímat krizová opatření v oblasti snižování pracovních míst, a v tom horším případě, byla ohrožena i jejich

existence. Je tudíž na místě, když v rámci této recese podnikatelský subjekt prioritně udržel pracovní zařazení kmenového zaměstnance a možnost zaměstnat vězněné osoby z důvodu krize odmítnul.

Neméně důležitým problémem se stává nedostatek tabulkových míst jednotlivých věznic pro přímé řídicí či dozorové pracovníky nad výkonem prací na střežených pracovištích. Věznice mnohdy stěží zajistí střežení objektů a dozor nad vězněnými osobami stávajícím počtem příslušníků a občanských zaměstnanců. Omezují počty příslušníků na jednotlivých strážních a dozorčích stanovištích, jsou omezeny počty odborných zaměstnanců na úkor odborného vedení a plnění účelu výkonu trestu odnětí svobody, což je již v současné době na hraně bezpečnosti a výkon trestu odnětí svobody začíná ztrácet svůj význam. V rámci přísné selekce vězněných osob pro pracovní zařazení na pracoviště s volným pohybem, věznice často neuspokojí žádosti na počty vězněných osob a poté mohou pouze nabízet vězněné osoby na pracoviště střežená. Mnohdy by bylo proto možné nabídnout podnikatelskému subjektu dostatečný počet vězněných osob, pouze pro zařazení na střežená pracoviště, která by byl podnikatelský subjekt ochoten zřídit, ale bohužel z důvodu špatné personální politiky Vězeňské služby ČR a Vlády ČR, nelze zajistit dohled či střežení těchto vězněných osob a dohoda mezi věznicí a subjektem se nerealizuje.

Vězeňská služba není v současné době konkurence schopná v oblasti poskytování či pronájmu nemovitých prostorů k vytváření pracovišť. Jako zásadní problém řeší spíše vytváření ubytovacích kapacit z důvodu přeplněnosti věznic a na výstavbu pracovních prostorů nemá finanční prostředky. Stát v této oblasti nedostatečně participuje a rozpočet vězeňské služby snižuje.

7.6 Vyhodnocení předpokladů

Cílem mé bakalářské práce bylo zaměření na problematiku zaměstnanosti vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Účelem šetření této problematiky bylo stanovení vlivů ovlivňujících zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále pak stanovení motivačních faktorů a zájem či nezájem podnikatelských subjektů zaměstnávat osoby z výkonu trestu odnětí svobody, včetně stanovení závěru, zda-li má zaměstnanost vězněných osob za posledních 5 let klesající tendenci.

Pro potřeby stanovení či vyvrácení předpokladů byly využity tři metody výzkumu a to, studium spisové dokumentace, analýza statistických údajů a dotazníkové šetření. Podrobněji kapitola 3.4.2 „Použité metody“.

Pro potřeby bakalářské práce jsem stanovil dva předpoklady, které vycházely z odborných diskuzí a nejednotných názorů odborné veřejnosti Vězeňské služby ČR k oblasti problematiky zaměstnávání vězněných osob. Nejednotné názory se týkaly především otázky motivačních faktorů podnikatelských a dalších subjektů, zájmu či nezájmu těchto subjektů zaměstnávat vězněné osoby a v poslední řadě celkové procentuálně-krescentní zaměstnanosti vězněných osob.

Stanovené předpoklady bakalářské práce byly:

1. Předpokládáme, že zaměstnanost odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech má klesající tendence.
2. Předpokládáme, že minimálně 50% respondentů nemá zájem zaměstnávat odsouzené z výkonu trestu odnětí svobody.

Zvýše uvedeného výzkumu vyplývá následující:

1. Z analýzy statistických údajů vycházejících z informačních zdrojů Vězeňské služby České republiky a to Statistických ročenek a Výročních zpráv VS ČR z let 2006-2010 vyplývá, že v uvedených letech se zaměstnávání vězněných osob vyvíjelo v krescentní (vzrůstající, narůstající) tendenci. Skutečnost o krescentní zaměstnanosti vězněných osob vyvrací 1. předpoklad - hypotézu bakalářské práce, že zaměstnanost vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech má klesající tendence.
2. Z analýzy dotazníkového šetření vyplývá, že 60% respondentů nemá zájem zaměstnávat odsouzené z výkonu trestu odnětí svobody. Tento závěr dotazníkového šetření ověřuje předpoklad č. 2 jako platný. Fakta zjištěného závěru výrazně ovlivňující zájem podnikatelských a dalších subjektů jsou uvedeny níže v kapitole č. 3.10 „Faktory ovlivňující zaměstnanost vězněných osob“.

ZÁVĚR

V obsahu své bakalářské práce jsem se snažil nastínit a popsat problematiku zaměstnávání odsouzených (vězněných osob) ve výkonu trestu odnětí svobody z pohledu Vězeňské služby ČR, a dále zejména z jiného úhlu pohledu, a to pohledu podnikatelských a dalších subjektů.

Hlavním cílem a smyslem bakalářské práce bylo vysvětlit problematiku zaměstnávání vězněných osob a popsat faktory ovlivňující zaměstnávání vězněných osob u podnikatelských a dalších subjektů. Snahou bakalářské práce bylo dále zejména odpovědět na otázky, jejichž odpověď a výsledek přímo souvisí s řešením problematiky zaměstnávání vězněných osob. Výzkumné šetření bakalářské práce nám odkrylo obzor úhlu pohledu na tuto problematiku a jednoznačně odpovědělo na otázky, zda-li mají podnikatelské a další subjekty zájem o zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu odnětí svobody a zda-li má zaměstnávání vězněných osob ve výkonu trestu odnětí svobody v posledních pěti letech klesající či rostoucí (krescentní) tendence.

Sekundárním cílem bakalářské práce byla dále odpověď na otázku - jaké jsou nejpočetnější profese pro zaměstnávání vězněných osob a jaké jsou motivační faktory pro podnikatelské a další subjekty v zaměstnávání vězněných osob.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě základní části a to část praktickou a empirickou. Při koncipování teoretické části textu, jsem vycházel z odborné literatury a publikací předních odborníků na penitenciární problematiku, zejména Marie Vágnerové, Vratislavy Černíkové, Jana Sochůrka, Aleše Kýra, Lubomíra Bajcury a Jaroslava Hály. V teoretické části bakalářské práce jsem nastínil základní charakteristiku Vězeňské služby ČR, její účel, strukturu, legislativní zakotvení, program zacházení a dále v samostatné kapitole podrobně popisují problematikou zaměstnávání vězněných osob.

V empirické části bakalářské práce je představen průzkum založený užitím níže uvedených metod s cílem, potvrdit či vyvrátit stanovené předpoklady. Empirickou část jsem věnoval výzkumnému šetření oblasti zaměstnávání vězněných osob založeného na stanovení předpokladů, kdy první předpoklad bakalářské práce zní, zda má zaměstnanost odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody v předchozích pěti letech klesající tendence. Druhým předpokladem bakalářské práce je, že minimálně 50% respondentů nemá zájem zaměstnávat odsouzené z výkonu trestu odnětí svobody.

Pro ověření předpokladů jsem při šetření zvolil tři základní metody výzkumu. Jako první metodu jsem zvolil studium spisové dokumentace, což představuje způsob získání relevantních informací z oblasti zaměstnávání vězňených osob Vězeňské služby České republiky. Ke zpracování dat studiem spisové dokumentace jsem použil písemné Výroční zprávy a Statistické ročenky Vězeňské služby České republiky z let 2006–2010. Druhou významnou metodou byla analýza statistických dat, která mi umožnila ověřit relevantní skutečnosti týkající se zkoumané oblasti. Analýzou statistických dat z Výročních zpráv a Statistických ročenek vydaných Vězeňskou službou České republiky v letech 2006–2010 jsem určil vývoj zaměstnanosti v uvedeném období. Třetí metoda dotazníkového šetření mi umožnila získání potřebného množství kvantitativních dat ve velmi krátkém časovém období. Dotazník byl konstruován tak, aby jeho stručnost, ale zároveň výstižnost pokryla zkoumanou oblast předpokladu, že minimálně 50% respondentů nemá zájem zaměstnávat vězňené osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

Tyto uvedené metody šetření jsem zvolil pro jejich dostupnost a časovou nenáročnost. Jedná se o kvantitativní metodu výzkumu vedenou na základě sběru dat z výše uvedených metod. Získaná data jsou dále v bakalářské práci analyzována s cílem tyto popsat a ověřit, či vyvrátit pravdivost předpokladů bakalářské práce.

Výsledky provedeného šetření tedy prokazují skutečnost, že zaměstnanost vězňených osob za posledních pět let nemá klesající tendence, ale dlouhodobě je na krescentní úrovni. Je velmi zajímavé, že krescentní úroveň zaměstnanosti vězňených osob neovlivňuje další prokazující skutečnost, že více jak 50% respondentů (podnikatelských a dalších subjektů) nemá zájem zaměstnávat vězňené osoby z výkonu trestu odnětí svobody.

K udržení zaměstnanosti vězňených osob nad 60% je nezbytné nemalé úsilí pracovníků vězeňské služby, zejména jednotlivých organizačních jednotek, které k udržení vysoké zaměstnanosti vyčerpávajícím způsobem přijímají nezbytná a účelná opatření.

Je nutné také zmínit fakt, který se v textu bakalářské práce neobjevuje, a to, že procento zaměstnanosti je pouze relativní. Faktem relativity je, že vězeňská služba svým nařízením stanovila kvótu počtu 21 hodin, které musí odsouzený v týdnu odpracovat, aby byl považován za zaměstnaného. Tento limit je v lepším případě o 16,5 hodin nižší, než je počet hodin u běžně pracujícího občana ČR. Tato nízká kvóta vězeňské služby zaručuje zaměstnání více odsouzených, neboť takto musí jeden odsouzený odpracovat v průměru pouze 4,2 hodiny denně. Tato skutečnost zaručuje využívání možnosti manipulativního

zaměstnávání více vězňů na jedné práci, při rozvrhu hodin tak, aby každý odpracoval pouze 21 hodin týdně. Otázkou tedy zůstává, zda by zaměstnanost vězňů byla opravdu cca na 60%, kdyby každému pracujícímu odsouzenému byla stanovena kvóta 37,5 či 42,5 odpracovaných hodin týdně. Taková otázka vyžaduje další empirické šetření s relevantními statistickými údaji, rozhovory, studiem spisových dokumentací a v neposlední řadě také dotazníkového šetření.

NÁVRH OPATŘENÍ

V rámci řešení problematiky zaměstnanosti je nutné ze strany Vězeňské služby ČR přijmout řadu opatření, které budou v souladu se současnými trendy a plně zabezpečí udržitelnost zaměstnanosti vězňů nad 60%. Navrhovaná opatření se týkají mnoha oblastí, což by mohlo být zásadní pro řešení této problematiky.

Z výše uvedených zjištění vyplývá, že primárním problémem v problematice zaměstnanosti je nedostatečná propaganda a informovanost podnikatelských a dalších subjektů o možnostech, podmínkách a pravidlech zaměstnávání vězňů. Nedostatečná propagace a špatná informovanost podnikatelské veřejnosti je důsledkem nezájmu subjektů zaměstnávat vězněné osoby. Systémových kroků a dalších nově přijatých opatření je k udržení potažmo k zvýšení požadované zaměstnanosti nutná celá řada. Nejdůležitější navrhovaná opatření viz níže:

- ✓ zajistit kvalitní reklamu v regionálním denním tisku o možnostech zaměstnávání vězňů,
- ✓ zadat reklamu v regionálním rozhlasu pro jednotlivé regiony s možností zaměstnávání vězňů,
- ✓ vydat vězeňskou službou tištěný bulletin o možnostech zaměstnávání vězňů, tento poskytnout podnikatelské veřejnosti,
- ✓ zadat elektronickou reklamu na serverech a veřejných internetových stránkách o možnostech zaměstnávání vězňů,
- ✓ vydat tištěnou a elektronickou publikaci výhod (benefitů) pro podnikatelské a další subjekty v oblasti zaměstnávání vězňů,
- ✓ medializovat nabídku možnosti využití výrobních, skladových a dalších prostorů jednotlivých věznic pro podnikatelské využití s možností zaměstnat vězněné osoby,

- ✓ jednotlivé věznice musí více přímo oslovovat podnikatelské a další subjekty s nabídkami a možnostmi zaměstnávat vězněné osoby,
- ✓ minimalizovat náklady na pronájmy výrobních, skladových a dalších prostorů a pokrýt tak pouze nezbytné výdaje spojené se spotřebou energií a nutnou údržbou,
- ✓ je nutné přijmout změnu zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, kde musí být odsouzenému jednoznačně stanovena povinnost pracovat bez jeho předchozího souhlasu i pro podnikatelské subjekty, pokud mu tato práce bude přidělena,
- ✓ v rámci zadávání stavebně investičních a další veřejných zakázek stanovit v požadavku výběrového řízení podmínku, že subjekt, který je ve výsledku první v pořadí výběrového řízení, zaměstná určitý počet odsouzených při realizaci této zakázky,
- ✓ využívat spolupráci podnikatelských a dalších subjektů, kteří by zaměstnali vězněné osoby i za cenu maximálního snížení ceny práce tak, aby se pokryly ty nejnutnější výdaje,
- ✓ v maximální míře využívat při výstavbě nových prostorů věznice vězněné osoby v rámci svépomoci, kromě speciálních a odborných prací,
- ✓ v navázání intenzivní spolupráce s okolními obcemi a na základě smluvních podmínek zaměstnat vězněné osoby na údržbě zeleně, úklidu obce a komunikací a dalších prací ve prospěch obce a to formou brigádnické činnosti,
- ✓ v maximální míře využívat vězněné osoby na práce spojené s kultivací zeleně ve věznicích a jejího okolí, v zimním období úklidem sněhu v celém areálu věznic a dalších opravárenských prací vězeňských objektů.

SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

1. FISCHER, S. *Etopedie v penitenciární praxi*. 1. vyd. Ústí nad Labem: Univerzita J. E. Turkyňe v Ústí nad Labem, 2006. 183 s. ISBN 80-7044-722-9
2. ČERNÍKOVÁ, V. a kol. *Sociální ochrana. Terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. 244 s. ISBN 978-80-7380-138-0.
3. ČERNÍKOVÁ, V. - MAKARIUSOVÁ, V. *Úvod do penologie*. Praha: Sociálně – právní institut, spol. s.r.o. Most. 1997. 114 s.
4. ČERNÍKOVÁ, V. – SEDLÁČEK, V. *Základy penologie pro policisty*. 1. vyd. Praha: Policejní akademie ČR, 2002. 150 s. ISBN 80-7251-104-1
5. HÁLA, J. *Teorie a praxe vězeňství II. Optimalizace výkonu trestu odnětí svobody*. 1. vyd. Č. Budějovice: Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích, Zdravotně sociální fakulta. 1999. 103 s. ISBN 80-7040-376-4
6. HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. Č. Budějovice: Vysoká škola evropských a regionálních studií, 2005. 183 s. ISBN 80-86708-05-5
7. MAŘÁDEK, V. *Výkladový slovník penologie*. 1. vyd. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, Pedagogická fakulta, 2003. 142 s. ISBN 80-7042-256-4
8. MEZNÍK, J. – KALVODOVÁ, V. – KUČHTA, J. *Základy Penologie*. 1. vyd. Brno: Masarykova univerzita v Brně. Právnická fakulta, 1995. 75 s. ISBN 80-210-1248-X
9. NĚMEC, J. *Psychopatie a kriminalita, Život ze dne na den*. 1. vyd. Praha: MV ČR Centurion, 1993. 71 s. ISBN 80-901121-7-X
10. PEŠATOVÁ, I. *Sociálně patologické jevy u dětí školního věku*. 1. vyd. Liberec: TU v Liberci, 2007. 361 s. ISBN 978-80-7372-291-3.
11. SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie I. díl. Úvod do teorie trestu a trestání*. 1. vyd. Liberec: TU v Liberci. 2007. 57 s. ISBN 978-80-7372-203-6.
12. SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie II. díl. Teorie a praxe zacházení s vězňenými*. 1.vyd. Liberec: TU v Liberci. 2007. 77 s. ISBN 978-80-7372-204-3.
13. STANKOWSKI, Adam. *Etopedie - Úvod do resocializační pedagogiky*. 1.vyd. Ostrava: Ostravská univerzita, Pedagogická fakulta. 2003. 57 s. ISBN 80-7042-257-2.
14. VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. 3. vyd. rozš. a přepr. Praha: Portál, 2004. 872 s. ISBN 80-7178-802-3
15. BAJCURA, L. *Nástin periodizace dějin vězeňství a českých zemích v letech 1945-1969*. In: *České vězeňství*, roč. VI., č. 2-3 (1999), 127 s.

16. ČESKÉ VĚZEŇSTVÍ: čtvrtletník pro vězeňství a kriminální prevenci. Č. 3 (2007). Praha: Vězeňské služba České republiky, 2007. Vychází šestkrát ročně. ISSN 1213-9297.
17. ČESKÉ VĚZEŇSTVÍ: čtvrtletník pro vězeňství a kriminální prevenci. Č. 2 (2009). Praha: Vězeňské služba České republiky, 2009. Vychází čtyřikrát ročně. ISSN 1213-9297.
18. KÝR, A. *Typologie historických vězeňských zařízení*. In: Historická penologie č. 1/2005.
19. KÝR, A. – TOMÁŠEK, V. *Reforma středověkého trestního práva*. In Historická penologie č. 1/2003.
20. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.
21. NGŘ č. 40/2006 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená pracoviště a odsouzených na nestřežená pracoviště, o povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzených a o součinnosti mezi některými odděleními věznic a vazebních věznic Vězeňské služby České republiky při plnění pracovních úkolů odsouzených a obviněných.
22. KÝR, A. *Historie vězeňství* [online]. c 2010, [cit. 2010-02-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/historie-104/historie-vezenstvi>
23. Vězeňská služba České republiky. *Vybrané ukazatele ve vývoji* [online]. c 2011, [cit. 2011-01-21]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/zakladni-informace-4/vybrane-ukazatele-ve-vyvoji>
24. Vězeňská služba České republiky. Úřední deska vězeňské služby ČR. *Výroční zpráva 2006 - 2010* [online]. c 2011, [cit. 2011-03-12]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/uredni-deska-1/>

SEZNAM GRAFŮ

1. **Graf č. 1:** Vývoj zaměstnanosti vězňených osob za období 2006-2010 v %
2. **Graf č. 2:** Poměr celkového počtu zařaditelných, pracovníě zařazených a pracujících vězňených osob v období 2006-2010.
3. **Graf č. 3:** Vývoj průměrného růstu vězňených osob v letech 2006-2010.
4. **Graf č. 4:** Využívání možností zaměstnávání vězňených osob.
5. **Graf č. 5:** Poměr mezi oslovením podnikatelských subjektů VS ČR.
6. **Graf č. 6:** Přehled informovanosti o možnostech a podmínkách za jakých lze zaměstnávat vězňené osoby.
7. **Graf č. 7:** Vyjádření názoru výhodnosti zaměstnávání vězňených osob z výkonu trestu.
8. **Graf č. 8:** Obor, ve kterém je možné zaměstnávat vězňené osoby z výkonu trestu.
9. **Graf č. 9:** Vyjádření názoru o vytváření motivujících podmínek státu k zaměstnávání vězňených osob.
10. **Graf č. 10:** Znázornění potencionálních profesí a prací.
11. **Graf č. 11:** Zájem o zaměstnávání vězňených osob

SEZNAM PŘÍLOH

1. **Příloha č. 1:** Dotazník
2. **Příloha č. 2:** Tabulka č. 1: zaměstnanost v roce 2006
3. **Příloha č. 3:** Tabulka č. 2: zaměstnanost v roce 2007
4. **Příloha č. 4:** Tabulka č. 3: zaměstnanost v roce 2008
5. **Příloha č. 5:** Tabulka č. 4: zaměstnanost v roce 2009
6. **Příloha č. 6:** Tabulka č. 5: zaměstnanost v roce 2010

Příloha č. 1

Dotazník k problematice zaměstnávání odsouzených v Karlovarském kraji

1. Využíváte možností nabídek Vězeňské služby ČR zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

ANO

NE

2. Byli jste již v minulosti osloveni Vězeňskou službou ČR s nabídkou možnosti zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

ANO

NE

3. Jsou Vám známy možnosti a podmínky za jakých lze zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

ANO

NE

4. Myslíte si, že zaměstnávání vězněných osob z výkonu trestu by pro vaši firmu bylo výhodné?

ANO

NE

5. Podnikáte v oboru, ve kterém by bylo možné zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

ANO

NE

6. Myslíte si, že stát vytváří motivující podmínky pro podnikatelské subjekty, aby je motivovaly zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu?

ANO

NE

7. Pokud byste se rozhodli zaměstnat vězněné osoby z výkonu trestu, o jakou práci by se jednalo (např. údržbářské práce, úklidové práce, pomocné práce, bourací práce atd.)

Odpověď -

8. Co si myslíte, že by Vás mohlo motivovat v rozhodnutí zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu. (např. výhodnější daňová politika, hrazení nákladů na přepravu odsouzených VS ČR, mzdová participace úřadu práce při platbách za vykonanou práci odsouzených, atd.)

Odpověď –

9. Máte zájem zaměstnávat vězněné osoby z výkonu trestu odnětí svobody?

Odpověď -

U uzavřených otázek, prosím, barevně označte odpověď **ANO** nebo **NE**, pro kterou jste se rozhodli.

DĚKUJI ZA VYPLNĚNÍ DOTAZNÍKU

Příloha č. 2

Tabulka č. 1: zaměstnanost v roce 2006³⁹

Poř. číslo	Vazební věznice a věznice	Počet pracovních zařaditelných odsouzených	Zahrnutých v evidenci zaměstnávání	Celkem zaměstnaných	Reálná zaměstnanost odsouzených v %
1	Bělušice	622	479	149	31,01%
2	Brno	289	100	98	98,30%
3	Břeclav	143	62	55	88,68%
4	České Budějovice	131	53	52	99,60%
5	Drahonice	225	188	116	61,75%
6	Heřmanice	725	622	158	23,91%
7	Horní Slavkov	798	772	275	35,66%
8	Hradec Králové	244	147	99	67,18%
9	Jiřice	649	272	152	32,01%
10	Karviná	167	62	45	73,23%
11	Kuřim	545	494	207	41,89%
12	Kynšperk nad Ohří	463	418	255	61,00%
13	Liberec	234	179	76	42,45%
14	Litoměřice	124	58	28	47,82%
15	Mírov	366	327	166	50,74%
16	Nové Sedlo	485	374	94	25,16%
17	Odolov	291	233	145	62,13%
18	Olomouc	137	76	70	91,43%
19	Opava	419	339	195	57,52%
20	Oráčov	514	473	184	38,87%
21	Ostrava	231	57	50	88,09%
22	Ostrov	769	711	221	31,08%
23	Pardubice	599	395	218	55,28%
24	Plzeň	1 067	926	378	40,80%
25	Praha - Pankrác	512	254	226	88,82%
26	Praha - Ruzyně	234	122	122	100%
27	Příbram	836	584	196	33,51%
28	Rýnovice	551	493	314	63,74%
29	Stráž pod Ralskem	897	822	529	64,50%
30	Světlá nad Sázavou	448	370	188	50,82%
31	Teplice	39	19	19	100%
32	Valdice	1 176	1 166	740	63,48%
33	Vinařice	878	869	123	14,18%
34	Všehrady	557	511	242	47,35%
35	Znojmo	197	93	78	83,51%
Celkem		16 542	13 359	6 262	46,87%

³⁹ Vězeňská služba ČR. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky za rok 2006*. s. 42.

Příloha č. 3

Tabulka č. 2: zaměstnanost v roce 2007⁴⁰

Poř. číslo	Vazební věznice a věznice	Počet pracovních zařaditelných odsouzených	Zahrnutých v evidenci zaměstnávání	Celkem zaměstnaných	Reálná zaměstnanost odsouzených v %
1	Bělušice	549	473	264	55,88%
2	Brno	290	110	110	100,00%
3	Břeclav	149	66	57	86,73%
4	České Budějovice	134	63	62	97,82%
5	Drahonice	234	199	105	52,59%
6	Heřmanice	716	670	290	43,32%
7	Horní Slavkov	752	684	366	53,54%
8	Hradec Králové	228	127	102	80,81%
9	Jiřice	620	407	194	47,62%
10	Karviná	159	82	58	70,85%
11	Kuřim	523	464	283	60,97%
12	Kynšperk nad Ohří	712	606	353	58,31%
13	Liberec	260	207	137	66,27%
14	Litoměřice	130	58	36	61,40%
15	Mírov	371	348	216	62,21%
16	Nové Sedlo	497	416	182	43,62%
17	Odolov	317	232	143	61,51%
18	Olomouc	135	80	69	86,60%
19	Opava	438	395	266	67,42%
20	Oráčov	497	457	235	51,35%
21	Ostrava	216	65	58	88,59%
22	Ostrov	852	655	275	41,91%
23	Pardubice	603	402	275	68,56%
24	Plzeň	1 077	874	421	48,11%
25	Praha - Pankrác	473	249	231	93,13%
26	Praha - Ruzyně	251	126	125	99,92%
27	Příbram	848	587	285	48,50%
28	Rýnovice	528	501	329	65,81%
29	Stráž pod Ralskem	885	693	663	95,65%
30	Světlá nad Sázavou	504	437	284	64,96%
31	Teplice	40	20	20	99,19%
32	Valdice	1 093	978	624	63,80%
33	Vinařice	885	783	239	30,60%
34	Všehrady	563	452	283	62,49%
35	Znojmo	205	102	97	94,63%
Celkem		16 734	13 066	7 737	59,21%

⁴⁰ Vězeňská služba ČR. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky za rok 2007*. s. 43.

Příloha č. 4

Tabulka č. 3: zaměstnanost v roce 2008⁴¹

Poř. číslo	Vazební věznice a věznice	Počet pracovně zařaditelných odsouzených	Zahrnutých v evidenci zaměstnávání	Celkem zaměstnaných	Reálná zaměstnanost odsouzených v %
1	Bělušice	573	473	274	57,91%
2	Brno	355	144	142	98,20%
3	Břeclav	153	67	49	73,32%
4	České Budějovice	169	87	80	91,19%
5	Drahonice	258	218	118	54,00%
6	Heřmanice	734	702	313	44,52%
7	Horní Slavkov	813	748	398	53,18%
8	Hradec Králové	244	114	93	78,62%
9	Jiřice	616	467	255	54,61%
10	Karviná	170	96	60	63,08%
11	Kuřim	534	455	284	62,43%
12	Kynšperk nad Ohří	758	689	379	55,00%
13	Liberec	272	226	168	74,37%
14	Litoměřice	150	56	41	73,05%
15	Mírov	372	355	230	64,85%
16	Nové Sedlo	509	444	170	38,24%
17	Odolov	318	209	139	66,58%
18	Olomouc	132	69	66	96,16%
19	Opava	456	411	263	64,13%
20	Oráčov	544	500	297	59,43%
21	Ostrava	272	88	69	78,45%
22	Ostrov	962	680	286	42,08%
23	Pardubice	636	417	289	69,41%
24	Plzeň	1 047	806	398	49,43%
25	Praha - Pankrác	483	238	220	92,64%
26	Praha - Ruzyně	276	141	135	96,20%
27	Příbram	904	611	286	46,80%
28	Rýnovice	560	525	342	65,00%
29	Stráž pod Ralskem	970	766	755	98,50%
30	Světlá nad Sázavou	521	463	330	71,18%
31	Teplice	45	22	21	97,57%
32	Valdice	1 071	939	590	62,83%
33	Vinařice	1 028	948	311	32,84%
34	Všehrady	608	425	294	69,20%
35	Znojmo	200	100	89	88,51%
Celkem		17 712	13 701	8 233	60,09%

⁴¹ Vězeňská služba ČR. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky za rok 2008*. s. 46

Příloha č. 5

Tabulka č. 4: zaměstnanost v roce 2009⁴²

Poř. číslo	Vazební věznice a věznice	Počet pracovních zařaditelných odsouzených	Zahrnutých v evidenci zaměstnávání	Celkem zaměstnaných	Reálná zaměstnanost odsouzených v %
1	Bělušice	643	520	312	60,08%
2	Brno	494	276	194	70,11%
3	Břeclav	168	62	50	80,31%
4	České Budějovice	164	94	90	96,66%
5	Drahonice	290	237	148	62,32%
6	Heřmanice	850	747	369	49,39%
7	Horní Slavkov	931	799	354	44,34%
8	Hradec Králové	248	137	100	72,60%
9	Jiřice	551	384	224	58,31%
10	Karviná	186	117	75	63,94%
11	Kuřim	601	489	285	58,31%
12	Kynšperk nad Ohří	794	702	327	46,55%
13	Liberec	259	168	126	75,43%
14	Litoměřice	140	44	38	86,40%
15	Mírov	381	345	192	55,53%
16	Nové Sedlo	572	473	220	46,56%
17	Odolov	350	240	149	62,14%
18	Olomouc	121	66	62	93,41%
19	Opava	392	338	213	62,96%
20	Oráčov	625	560	354	63,26%
21	Ostrava	250	98	81	82,87%
22	Ostrov	1 104	797	332	41,64%
23	Pardubice	734	505	304	60,19%
24	Plzeň	1 183	895	414	46,19%
25	Praha - Pankrác	455	244	217	88,96%
26	Praha - Ruzyně	343	191	176	91,97%
27	Příbram	1 048	676	340	50,35%
28	Rýnovice	626	585	358	61,16%
29	Stráž pod Ralskem	1 026	894	775	86,73%
30	Světlá nad Sázavou	611	518	336	64,84%
31	Teplice	37	28	26	95,01%
32	Valdice	1 162	1 020	537	52,65%
33	Vinařice	1 174	918	369	40,22%
34	Všehrady	604	400	286	71,49%
35	Znojmo	211	130	90	68,82%
Celkem		19 326	14 701	8 525	57,99%

⁴² Vězeňská služba ČR. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky za rok 2009*. s. 46.

Příloha č. 6

Tabulka č. 5: zaměstnanost v roce 2010⁴³

Poř. číslo	Vazební věznice a věznice	Počet pracovně zařaditelných odsouzených	Zahrnutých v evidenci zaměstnávání	Celkem zaměstnaných	Reálná zaměstnanost odsouzených v %
1	Bělušice	684	593	354	59,75%
2	Brno	247	108	102	94,24%
3	Břeclav	167	67	58	86,21%
4	České Budějovice	149	96	95	99,03%
5	Drahonice	291	240	148	61,64%
6	Heřmanice	855	764	412	53,84%
7	Horní Slavkov	875	710	365	51,41%
8	Hradec Králové	259	153	118	77,02%
9	Jiřice	532	369	209	56,68%
10	Karviná	160	94	68	72,22%
11	Kuřim	599	495	295	59,54%
12	Kynšperk nad Ohří	814	740	390	52,70%
13	Liberec	261	176	142	80,56%
14	Litoměřice	122	45	40	89,12%
15	Mírov	390	353	224	63,35%
16	Nové Sedlo	549	431	201	46,55%
17	Odolov	239	270	169	62,38%
18	Olomouc	117	73	67	91,90%
19	Opava	450	388	253	65,15%
20	Oráčov	609	559	371	66,33%
21	Ostrava	242	111	95	85,79%
22	Ostrov	1 114	833	402	48,20%
23	Pardubice	745	536	321	59,87%
24	Plzeň	1 284	953	490	51,45%
25	Praha - Pankrác	489	263	233	88,58%
26	Praha - Ruzyně	375	218	192	88,23%
27	Příbram	1 010	662	360	54,39%
28	Rapotice	263	234	141	60,20%
29	Rýnovice	606	575	354	61,62%
30	Stráž pod Ralskem	1 024	937	828	88,39%
31	Světlá nad Sázavou	668	574	365	63,63%
32	Teplice	41	33	32	97,13%
33	Valdice	1 165	1 049	646	61,62%
34	Vinařice	1 151	854	500	58,60%
35	Všehrdy	606	392	277	70,69%
36	Znojmo	209	152	99	65,25%

⁴³ Vězeňská služba ČR. Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky za rok 2010. s. 45