

**UNIVERZITA TOMÁŠE BATI VE ZLÍNĚ
FAKULTA HUMANITNÍCH STUDIÍ
Institut mezioborových studií Brno**

**Problematika zaměstnávání odsouzených osob ve výkonu trestu
odnětí svobody**

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE

**Vedoucí bakalářské práce:
PhDr. Luděk Kula**

**Vypracovala:
Dana Klabíková**

Brno 2010

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem bakalářskou práci na téma „Problematika zaměstnávání odsouzených osob ve výkonu trestu odnětí svobody“ zpracovala samostatně a použila jsem literaturu uvedenou v seznamu použitých pramenů a literatury, který je součástí této bakalářské práce.

Elektronická a tištěná verze bakalářské práce jsou totožné.

V Brně dne 10. března 2010.

Dana Klabíková

Poděkování

Děkuji vedoucímu práce, panu PhDr. Lud'ku Kulovi za cenné rady a připomínky, které mi v průběhu zpracování bakalářské práce ochotně poskytoval. Rovněž tak děkuji pracovníkům generálního ředitelství Vězeňské služby ČR za cenné rady, konzultace, materiály a předpisy, které jsem využila pro zpracování této práce.

Dana Klabíková

OBSAH

Úvod	6
------	---

Teoretická část

1. Zaměstnávání vězňených osob	8
1.1 Právní pohled zaměstnávání	8
1.2 Význam, motivace, formy a možnosti odměňování	10
1.3 Druhy zaměstnávání a pracovišť	12
2. Resocializace jako příprava pro návrat do společnosti	15
2.1 Intervence směřující k reintegraci odsouzených	15
2.2 Zaměstnávání odsouzených jako prostředek reintegrace	16
2.3 Odborné zacházení s odsouzenými	18
2.4 Reintegrace pachatele pro propuštění	21
3. Porovnání zaměstnanosti s vybranými státy	23
3.1 Porovnání zaměstnanosti se zeměmi V4	23
3.2 Zaměstnávání odsouzených v zemích Severoevropského kulatého stolu	29
3.3 Porovnání počtu vězňených osob na 100 tisíc obyvatel	32

Empirická část

4. Pilotní projekt, výzkum s odsouzenými	34
4.1 Pilotní projekt Vězeňské služby ČR v chovu dobytka	34
4.2 Cíle výzkumu s odsouzenými	37
4.3 Vzor dotazníku, vyhodnocení dotazníku	38
4.4 Statistiky vývoje zaměstnanosti	42

Závěr	43
Resumé	45
Anotace	47
Klíčová slova	48
Literatura a prameny	49
Seznam tabulek, grafů a obrázků	52

Úvod

Motto:

„Ukažte mi vaše vězeňství a já vám řeknu, jaká je vaše společnost“

Winston Churchill

Téma bakalářské práce „Problematika zaměstnávání osob odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody“ jsem si vybrala z několika důvodů. Tím prvním je důvod, že jsem zaměstnanec Vězeňské služby České republiky, a tudíž je mi toto téma blízké. Druhým důvodem je společenská prospěšnost daného tématu. Ve své práci nahlédnu pod pokličku systému a způsobu zaměstnávání odsouzených osob v podmínkách České republiky, ale také se pokusím přiblížit přístup k zaměstnávání jak ze strany zaměstnanců vězeňské služby, tak pohledem vězňených osob. Dále se budu zabývat hlediskem výchovným a penologickým. Asi není potřeba zdůrazňovat celospolečenský význam zaměstnávání a to jak v obecné rovině, tak v samotné praxi. Budu se snažit seznámit širokou veřejnost s problematikou zaměstnávání vězňených osob, s jejími možnostmi, přístupy a zcela zásadní specifičností.

Budu se problémem zaměstnávání zabývat hlouběji, pokusím se nalézt odpovědi na některé otázky typu: Zaměstnává se dostatečně? Věnuje se Vězeňská služba České republiky dostatečně tomuto problému? Co brání vyšší zaměstnanosti? A jiné. Takovýchto otázek slyšíme v médiích, ale i mezi lidmi dnes a denně mnoho, ale jen málokdo ví, co zaměstnávání vězňených osob s sebou přináší. Ano, je to společensky prospěšná záležitost, ale je tady jeden zásadní problém vymykající se zaměstnávání v porovnání s civilním sektorem, a ten problém je bezpečnost. Této problematice bude věnována samostatná kapitola, ale přesto mám potřebu to již v úvodu zmínit.

Měla jsem štěstí, že jsem při výkonu své práce mohla navštívit některé jiné vězeňské systémy hlavně na Slovensku a mohla si udělat malé srovnání. Dnes vím, že umím srovnat srovnatelné, že budu vycházet nejen z odborných statí a hledisek, ale také z vlastní zkušenosti a poznání. Věci nejsou jen bílé a černé, jsou mezi nimi i jiné barvy,

a stejně tomu je se zaměstnáváním. Klidně si dovolím říci, když vidím nebo slyším okamžité názory médií nebo lidí, jak je to jednoduché, jak je potřeba jen dlouhý bič a malý dvůr, jen se z povzdálí usmívám a donekonečna říkám ne, tak to není. Nevěřte všemu, co se píše a povídá. Jak tyto lidi přesvědčit, vždyť nemají možnosti jako já poznat problém zevnitř, a proto se na ně nezlobím a dám si záležet na této práci, právě na argumentech, abych dokázala nezaujatému čtenáři vysvětlit problematiku zaměstnávání.

Chtěla bych popsat a vysvětlit vliv celosvětové krize na zaměstnávání vězňů osob. Jen málokdo si dokáže uvědomit, jaký má dopad právě na zaměstnávání odsouzených. Pokusím se přiblížit těžkou pozici vězeňské služby na trhu práce, na nerovný boj s levnou pracovní silou, která se do České republiky hrne snad ze všech rozvojových zemí. Popíši, co znamenají procenta vykazovaná vězeňskou službou, a pokusím se přiblížit postoj samotných odsouzených k zaměstnávání. Rovněž tak nemohu opomenout zákonné překážky složitosti procesů a mnohdy poněkud nemotivační předpisy týkající se zaměstnávání vězňů osob. Přiblížím legislativní postoje Vězeňské služby České republiky, upřesním všechny změny, které se udály v této oblasti v uplynulých letech, a nastíním návrhy, jak vylepšit zaměstnanost v příštích letech.

V samostatné kapitole se budu věnovat odměně za práci pro odsouzené, jejímu přesnému rozdělení a návrhům, jak zvýšit motivaci. Také neopomenu pilotní projekty, které vznikly nebo vznikají na úrovni krajů a obcí a které se týkají dobrovolného zaměstnávání odsouzených, při práci pro obce či města. Nechci hned v úvodu stanovit cíle či hypotézy, nechci jít dál než v následujících kapitolách, ale dovolu mi ještě malé zamyšlení. A tím je názor veřejnosti nad přístupem vězňů k práci. Ve všeobecném povědomí je známo, že vězni nechtějí pracovat, nepracují a podobným činnostem se vyhýbají. Tomu tak ale není. Vězni chtějí pracovat a velmi se snaží práci získat. Těch, kteří nepracují, nepracovali a pracovat nebudou, je zanedbatelné procento a těmito vězni se ve své práci zabývat nebudou. Chci analyzovat skupinu vězňů osob absolutně převažující. Chci analyzovat tu absolutně převažující skupinu vězňů osob, které pracují nebo pracovat chtějí a vězeňská služba není schopna jim práci zajistit. To jsou vězni, kteří si zaslouží cesty a náměty ke zvýšení zaměstnanosti, a o kterých budu svoji práci psát.

Teoretická část

1. Zaměstnávání vězňů

1.1 Právní pohled zaměstnávání

Zaměstnávání - úkony pro práci nebo komunikaci s vězňůmi osobami se řídí zákonem o výkonu trestu odnětí svobody č.169/1999 Sb., u obviněných zákonem o výkonu vazby č. 293/1993 Sb., tak mnohými dalšími předpisy, normami a hlavně nařízeními Vězeňské služby České republiky. Ze zákona považuji za zcela zásadní §16 o povinnosti odsouzených pracovat s výjimkou soukromých subjektů, kde jsou odsouzení zařazováni po jejich předchozím souhlasu. Tento bod je již dlouholetým problémem, který právě chrání tu skupinu vězňů, kteří pracovat nechťejí a zde není možné státní donucení. Naskýtá se otázka, proč? Odpověď zní: Úmluva o ponižování nucenými pracemi a nelidském zacházení, ratifikovaná v roce 1937. Já si dovoluji nesouhlasit, vždyť v době, kdy byla tato listina ratifikována, měla úplně jiný dosah a měla na mysli jiné nelidské zacházení, než je v současné době ve vězeňských zařízeních. Navíc jasně tuto odpovědnost přebírá Vězeňská služba České republiky, která je permanentně pod drobnohledem různých kontrolních orgánů. Myslím, že toto nebezpečí můžeme vypustit. Právě třeba slovenská vězeňská služba se dokázala s tímto problémem vypořádat a právě tím způsobem, že převzala odpovědnost sama na sebe. Mohu prozradit, že i vedení vězeňské služby se chystá tento zákon změnit a stanovit jednou větou odsouzeným povinnost pracovat, ale to předbýváme.

Z důležitých nařízení musím zmínit NGR č. 44/2009 (nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR, 2009) o výběru odsouzených a obviněných na střežená a nestřežená pracoviště, následné povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzeným a o součinnosti mezi odděleními věznic a vazebních věznic. Toto nařízení je zcela zásadní pro určování a zařazování odsouzených, případně obviněných do práce. Tady se úzce prolíná zaměstnávání s bezpečností, a jak později zjistíme, je to zásadní problém a jsou to spojené nádoby. Špatné zařazení odsouzeného do práce na nestřežené pracoviště může mít za následek útěk nebo vzdání z pracoviště a může

mít zcela zásadní dopad nejen na zaměstnávání, ale i na vězeňskou službu. Nelze nepřihlížet ke společenské nebezpečnosti i k osobě odsouzeného a tak dále.

Dalším zásadním zákonem je nařízení vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody. Toto nařízení vlády je předmětem velkých diskusí a otázek, kolik by měl odsouzený vlastně vydělávat. Asi správná odpověď by byla tolik, aby zaplatil škody, které státu popřípadě jinému subjektu způsobil a samozřejmě platil náklady výkonu trestu odnětí svobody, ale bohužel je to přímočarý názor, ale ne nejlepší. Jisté je, že musíme být levnější než konkurence, ale i pro vězně musí být uzpůsobená motivace, která zvýší zájem o práci a pokud má odsouzený něco přinášet, musí být motivován. I v této oblasti se chystají poměrně rozsáhlé změny nařízení vlády a snad ještě doplním, pokud hovořím o motivaci vězňených osob, nezapomínejme na motivaci zaměstnanců věznic a vazebních věznic, která občas také bohužel chybí, ale o tom v jiné části práce.

Dále co se týče právních a legislativních procesů v oblasti zaměstnávání, je jich ještě celá řada, ale nemají, alespoň pro tuto práci zásadní význam. Jen si dovolím některé z nich vyjmenovat. Zákony o důchodovém pojištění, zákoník práce, zákon o bezpečnosti práce a ochrany zdraví, vyhlášky Ministerstva spravedlnosti České republiky, řád výkonu trestu, řád výkonu vazby, vyhláška o srážkách ze mzdy atd.

Pochopitelně v mnohých věcech a činnostech se zaměstnávání odsouzených osob řídí stejnými zákony a předpisy jako u ostatních pracujících, takže se budu snažit ve své práci se zabývat právě těmi specifiky a odlišnostmi, které má vězeňská služba, potažmo odsouzené osoby.

1.2 Význam, motivace, formy a možnosti odměňování

Mluvit o významu zaměstnávání vězňů je asi stejné jako popírat vliv školství na žáky. Zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody je celospolečensky velmi významné a nezpochybnitelné (Mařádek, 2005). Přispívá v rozvoji jedince, zaplňuje volný čas smysluplnou činností, vede pachatele k odpovědnosti a hlavně umožňuje vydělávat finanční prostředky, které slouží k splácení pohledávek vůči státu, ale také plnění alimentálních povinností a rovněž tak splácení nákladů výkonu trestu odnětí svobody, a tím snížení finančního tlaku na státní rozpočet. Pro zaměstnance má zaměstnávání ještě jeden zásadní význam, a tím významem není nic jiného než klid ve věznicích. Vždyť už od nepaměti platilo v českých věznicích, že kdo pracuje, nezlobí.

Co rozumíme slovem motivace? I u odsouzených platí, že motivace musí být vždy, a to ve všech činnostech. Z vlastní zkušenosti vím, kolik pachatelů závažných trestných činů se jeví jako obtížně pracovně zařaditelnými, ale naopak při použití jistých druhů motivací se z těchto lidí stávají nejlepší pracovníci. A nešlo jen o motivaci finanční, ale o motivaci třeba jen slovní, pochvalu nebo jen říci, ano jste šikovný děláte to dobře. Je těžké pochopit toto prostředí. Samo o sobě není příliš pozitivní a těžko motivační, ale mnoho odsouzených se s obyčejnou pochvalou nebo jinou motivací v životě nesetkalo. Je to zvláštní začarovaný kruh o trestu, vině, odpovědnosti a nápravě (Sochůrek, 2007).

Jsou to velmi složité otázky a pohledy do lidských osudů, které se prolínají právě i do zaměstnávání. Nejprve budeme hovořit o motivaci finanční, která je vždy přínosná a ve výkonu trestu dvojnásob. Nechci na těchto stránkách podrobně popisovat rozúčtování odměn ze zaměstnávání, ale obecně lze konstatovat, že 14% z výdělku jde na osobní konto odsouzeného, které je plně k jeho dispozici a za tyto peníze si může koupit cokoli, co vězeňská kantýna nabízí (Vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č. 10/2000 Sb.).

Samostatnou otázkou zůstává, kolik si vlastně takový odsouzený vydělá a jak dalece je 14% motivačních. Výdělky odsouzených jsou v rozmezí, pokud se jedná

o plný úvazek 4 000,- až 10 000,- Kč, takže částka nemusí být až tak malá, přesto ji budeme navrhopvat zvýšit na 20%, a to hlavně z důvodů, že většina odsouzených vydělává spíše při té spodní hranici. Dále přihlížíme k odsouzeným, kteří jsou zaměstnáni na poloviční úvazek, a potom čtrnáctiprocentní odměna může tvořit pouhé dvě stokoruny, a to skutečně příliš motivační není.

Tabulka č.1

Výkon trestu odnětí svobody

Pracovní odměna odsouzených

Minimální mzda v ČR	8000 Kč (298 Eur)		
Tarify pracovních odměn odsouzených	4500 Kč (168 Eur)	6750 Kč (252 Eur)	9000 Kč (336 Eur)

Vězeňská služba České republiky

(tiskové oddělení VS ČR)

Rovněž tak motivaci ovlivňuje takzvaná sociální dávka, která tvoří 100,- Kč a náleží odsouzenému, který nepracuje. Tato částka je rovněž předmětem diskusí, protože odsouzený pracující na poloviční úvazek, který si vydělá 2 000,- Kč tak dostane na úložné 280,- Kč a odsouzený, který se „válí“ na posteli a nepracuje, dostane 100,- Kč. Jedná se o motivaci? Spíše o demotivaci. To jsou zmíněná, těžko pochopitelná specifika, se kterými je potřeba se vypořádat.

Motivací je ve vězeňských zařízeních celá řada a dobrý manager je umí účelně využívat. Například zařazení na lepší oddíl, na jiné pracoviště, udělení pochvaly, přerušování trestu, delší návštěvy, vycházky a tak dále. Ale jedna rovnice platí vždy, a to

je „něco za něco“ a u odsouzených to platí dvojnásob. Vězněná osoba musí v první řadě sama chtít pracovat a také pracovat tak, aby mohla být motivována.

Formy a možnosti odměňování se nám úzce prolínají do předchozích řádků. Zní to jako stále dokola, ale není tomu úplně tak. I když jsem se v předchozím odstavci lehce zmínila o motivacích, tak bych podrobněji rozepsala formy odměňování, možnosti. Formy odměňování bych rozlišila jako finanční a nefinanční, čili jiné. Do forem finančních bych zahrнула odměňování dlouhodobé na plný úvazek v osmi hodinové pracovní době. Toto je nejvyšší procento odsouzených. Dále odsouzení začlenění do práce dlouhodobě v úkolu, čili jejich odměna je odvozena od výkonu a může se značně lišit. Jako příklad lze uvést broušení skla ve Věznici Valdice, kde si odsouzení mohou v úkolu vydělat až 20 tisíc korun. Zde je trochu problém výběru správných odsouzených a výhodou jednoznačně je i dlouhý trest.

Dále jsou odsouzení zaměstnávání na stálý pracovní poměr, ale na dobu zkrácenou, to je minimálně na čtyři hodiny. Takovýchto odsouzených jsou necelé tři procenta a některá média to nazývají trikem vězeňské služby na zvyšování zaměstnanosti. Přehlédneme, že se jedná o 3% z celkových 60%, ale co je tady špatně? Že odsouzený pracuje? Že splácí své dluhy? Co je podvodné? Copak v civilním sektoru se nepracuje na zkrácené úvazky? Ve světě se jedná o běžnou praxi a jediným ukazatelem je zaměstnanost a možnost splácení pohledávek a to tato forma zaměstnávání splňuje. Kdo tomu nevěří, nechť se podívá do českých věznic a zeptá se posledního strážného nebo samotného vězně a on jim to vysvětlí.

1.3 Druhy zaměstnávání a pracovišť

Druhy zaměstnávání jsou obdobné jako formy, a proto se zaměřím na druhy a rozdělení pracovišť. Nejprve se zmíním o zaměstnávání ve vnitřních provozech, které jsou velmi významným a neopomenutelným článkem zaměstnávání. Tito odsouzení jsou zaměstnávání do takzvaných vnitřních režii. Bývají vybíráni v zařazovacích komisích, mají nejnižší tresty a jejich výběr je velmi přísný.

Tato pracoviště jsou například kuchyně ve věznicích a vazebních věznicích, kde jsou zařazováni jako kuchaři, číšníci nebo pomocné síly. Dále pak pracují na údržbách jako zedníci, obkladači, instalatéři, malíři atd., a to vždy pod dohledem odborného zaměstnance z řad vězeňské služby. Dále vykonávají práci jako automechanici, zahradníci a jiné. Jde o velmi efektivní zaměstnávání, které přináší vězeňské službě nemalé finanční prostředky, o rozsahu a kvalitě vykonávané práce nemluvě.

V současné době se odsouzení zaměstnávají i jako vrátní, recepční nebo pokojští. Není potřeba popisovat, jak takovéto zaměstnávání je ekonomicky výhodné a jak šetří peněženky daňovými poplatníky a státnímu rozpočtu.

Pokud budeme rozlišovat typy pracovišť, musíme hovořit o pracovištích:

1. a) střežených,
b) nestřežených.

2. a) vnitřní a venkovní,
b) pevná a pohyblivá,
c) volná.

Každému z těchto pracovišť je ještě přiřazeno střežení či nestřežení. Ze samotného významu slova je jasné, že střežené je hlídáno zaměstnancem vězeňské služby zatímco, nestřežené se kontroluje jen namátkově nebo vůbec. A k tomu přidáme nestřežené vnitřní a nestřežené venkovní a všechny možné a ostatní kombinace. Na nestřežená pracoviště bývají zařazováni odsouzení mírnějších typů výkonu trestu a mírnějších trestů.

Je to sice pravidlem, ale nemusí tomu tak být vždy. Existují výjimky. Odsouzené na pracoviště zařazuje takzvané zařazovací komise. V ní jsou ředitel, jeho zástupce, pedagog, psycholog, sociální pracovník, vedoucí výkonu trestu a ostatní vedoucí, kteří dlouhodobě sledují odsouzeného, jeho chování, osobní vazby, rodinné zázemí a další. Zhodnotí všechna rizika a rozhodnou o zařazení na střežené nebo nestřežené pracoviště.

Jde o velmi odpovědnou a odbornou činnost, kterou provádějí věznice v České republice, kde za posledních 10 let došlo k minimálnímu zneužití trestu formou útěku z venkovního pracoviště nebo svévolného vzdání z některého z pracovišť. Jako příklad uvádím Vazební věznici Brno, což je absolutní vizitkou dobré práce takovéto komise a možná i trochu štěstí.

Na střežená pracoviště venkovní, tedy mimo objekty vězeňské služby, jsou zařazováni vybraní odsouzení, ale jsou nepřetržitě hlídáni zaměstnancem vězeňské služby, který provádí pravidelné i namátkové kontroly pracovišť. Zde se dá říci, že jsou zařazováni odsouzení středně vysokých trestů a kategorie B a C, čili dozoru a ostrahy (nařízení generálního ředitele VS ČR č. 40/2006).

Na střežená vnitřní pracoviště jsou převážně zařazováni odsouzení vyšších trestů ostrahy a zvýšené ostrahy s nepřetržitým dohledem a hlídáním příslušníků. Tyto provozy bývají součástí věznic a tvoří její nedílné části. Samostatnou kapitolou je zaměstnávání vězňů se zvýšenou ostrahou a odsouzených na doživotí. Tito odsouzení jsou téměř bez výjimky zaměstnáváni, pokud vůbec zaměstnaní jsou na svých celách nebo pokojích nebo na místech, která jsou po všech stránkách bezpečnostně zajištěna a odpovídají příslušnému trestu a nebezpečnosti.

Pro lepší pochopení systému je třeba vysvětlit kategorie výkonu trestu v České republice.

Věznice dělíme na :

- A – dohled: nejmírnější tresty a nejnižší kategorizace,
- B – dozor: mírný až střední,
- C – ostraha: střední až vyšší,
- D – zvýšená ostraha: maximum security,
- doživotní výkon trestu odnětí svobody.

(Zákon č.169/1999 Sb.)

Z výše uvedeného vyplývá, o jak složitou a odpovědnou záležitost při umístování vězňů na pracoviště se jedná. Vězeňská služba se denně potýká s problematikou výběru se zařazováním, a přestože se mnohdy nabízí zajímavá možnost zaměstnávání vězňů osob, není jednoduché tato pracovní místa obsadit. Mají totiž vysoké tresty, a proto je nelze za „vězeňské zdi“ vyvést. Jsou to pachatelé závažných trestných činů a mají tak vysoké tresty, že by se zaměstnávání takovýchto odsouzených stalo vysoce rizikovým a efektivita a přínos zaměstnávání by nebyla úměrná riziku bezpečnosti a ohrožení společnosti. A to vězeňská služba nemůže dopustit.

2. Resocioalizace jako příprava pro návrat do společnosti

2.1 Intervence směřující k reintegraci odsouzených

Strategie prevence kriminality na léta 2008 až 2011 si klade za cíl dále zvyšovat pocit bezpečí občanů a snižovat míru a závažnost trestné činnosti. Vláda v ní definuje základní priority, principy, okruhy prevence kriminality a doporučení. Priority strategie spočívají mimo jiné v eliminaci kriminálně rizikových sociálně patologických jevů a v omezování příležitostí k páčání trestné činnosti. Mezi cílové skupiny patří mládež s kriminální zkušeností, prvopachatelé a recidivisté.

Aby mohl být tento cíl prevence sociálně patologických projevů a snižování rizika opakování trestné činnosti naplněn, je třeba dobře uvážit druhy intervencí, které lze vůči odsouzeným aplikovat. Všeobecně se za základní intervenční nástroje považuje zaměstnávání odsouzených a odborné zacházení s nimi (speciálně – výchovné a terapeutické činnosti, vzdělávací apod.), které významným dílem přispívají k reintegraci do společnosti. Méně často se však rozlišuje, za jakých podmínek a pro jaké cílové skupiny odsouzených je zaměstnávání, respektive odborné zacházení z hlediska dosažených cílů úspěšné (Pecina, 2009).

Taková diferenciaci vyžaduje disponovat funkčním rozlišovacím klíčem. Přitom, zde není potřeba obsáhnout všechny znaky celku, v našem případě osobnosti odsouzeného v celé své psychologické, antropologické a sociologické šíři: jde o to

nalézt odlišnosti, umožňující diferencovat odsouzené z hlediska zařazení, bezpečnosti a programu zacházení. Takovým nástrojem je ve vyspělých vězeňských systémech minimálně po dvě poslední dekády hodnocení rizik a potřeb.

Jak bude ukázáno níže, od rizikovosti odsouzeného se neodvíjí pouze pracovní zařazení jako takové (vnitřní a vnější pracoviště, práce s nebezpečnými nástroji a podobně), ale rovněž účinek této intervence ve smyslu nápravy. Samotná práce není vhodná pro každou cílovou skupinu. Rovněž kriminogenní potřeby mohou pomoci zařadit odsouzeného do vhodného programu zacházení, a tím působit směrem ke zmírňování těchto potřeb. Zaměstnávání a odborné zacházení jsou v tomto smyslu rovnocenné, neboť obě směřují k reintegraci do společnosti a snižování rizik opakování trestného činu (Foucault, 2000).

2.2 Zaměstnávání odsouzených jako prostředek reintegrace

Práce má nezanedbatelný vliv na utváření charakteru odsouzeného, získání dovedností v různých oborech, přispívá k vytváření životní a profesní orientace, je nezbytnou složkou pro uplatnění člověka v životě a ve společnosti. Prostřednictvím práce se odsouzený identifikuje sám se sebou a se společností, v níž žije.

Proto oblast zaměstnávání vězňů je a bude jednou z klíčových oblastí ve výkonu trestu odnětí svobody. Jak praví Evropská vězeňská pravidla: práce má udržovat nebo zvyšovat schopnost vězňů si po propuštění vydělávat na obvyklé živobytí a musí se podobat obdobné práci ve společnosti mimo vězení, aby se odsouzení připravili na podmínky normálního života v zaměstnání na svobodě. Nedostatek zaměstnání je jeden z faktorů, který souvisí s recidivou trestné činnosti (Evropská vězeňská pravidla, Strasbourg, 1991). Existuje zde silný vztah mezi páčáním trestné činnosti, nízkou úrovní vzdělání a základních dovedností a slabými či žádnými pracovními návyky. Zaměstnávání a vzdělávání odsouzených tak přirozeně patří k prioritám Vězeňské služby ČR.

Zákon o výkonu trestu odnětí svobody definuje povinnost pracovat pro všechny odsouzené, kteří nejsou uznáni dočasně neschopnými nebo zdravotně nezpůsobilými k výkonu práce. Díky pracovní činnosti odsouzených se snižují náklady na výkon trestu hrazené společností – odsouzený se aktivně podílí na úhradě sociálního a zdravotního pojištění, podílu na platbě daně z příjmu a může plnit vyživovací povinnosti vůči rodině a hradit další pohledávky, např. náklady trestního řízení. Získání konkrétní odbornosti, kvalifikace a také potřebných pracovních návyků může přispět ke snadnějšímu návratu odsouzených osob zpět do společnosti po propuštění (Zákon č.169/1999 Sb.).

Udržet stabilní úroveň zaměstnanosti odsouzených v současné době hospodářské recese je věcí náročnou. Je třeba využít všech dostupných prostředků a kroků k zajištění práce v jednotlivých věznicích, zvláště v situaci trvalého růstu vězeňské populace. Ke zvýšení zaměstnanosti vězňů napomohla mimo jiné novela Zákona o výkonu trestu odnětí svobody (účinná od 5. 1. 2008), která rozšířila okruh subjektů, u kterých je možné vězně zaměstnávat bez jejich souhlasu. Jde například o obce, dobrovolné svazky obcí, kraje, nemocnice, školy a jiné.

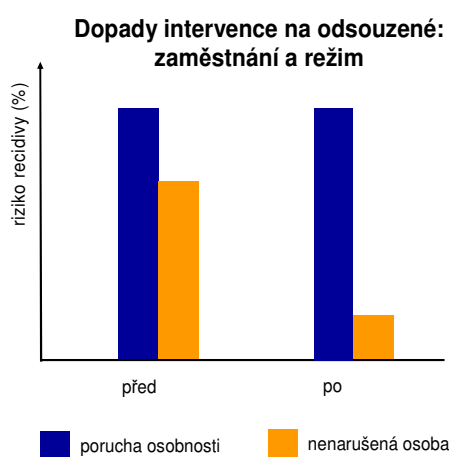
Je důležité, že mezi formy zaměstnávání, jako jsou vnitřní režie a vlastní výroba, zaměstnání u podnikatelských subjektů a hospodářská střediska, patří též vzdělávání denním studiem. Odsouzení jsou motivováni získávat či zvyšovat svoji kvalifikaci. Vzdělávání odsouzených je součástí programu zacházení a je zajišťováno různými pracovišti poskytujícími zejména střední odborné vzdělání.

Podle místních podmínek využívají samotné věznice možnost zaměstnat odsouzené, kteří se podílejí na jejím chodu. Například ve Vazební věznici Praha - Pankrác se tak děje ve stravovacím provozu, vězeňské a nemocniční prádelně či autoprovozu. Při vazební věznici je také zřízeno středisko hospodářské činnosti, které zaměstnává odsouzené v provozech tiskárny a kovodílny. Vazební věznici se proto daří zaměstnat převážnou většinu práce schopných odsouzených. Ale tento příklad je spíše výjimečný, většina věznic nemá takové možnosti.

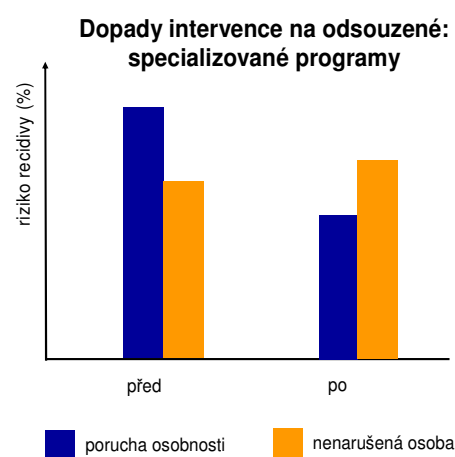
2.3 Odborné zacházení s odsouzenými

Vězeňská populace je výrazně heterogenní. Znamená to, že různé zaměření a míra intenzity působí na různé odsouzené různým způsobem. Ve vztahu ke společnosti je nejdůležitější prioritou její ochrana, tzn. snižování recidivy. Přiložené grafy ukazují rozdílné dopady zaměstnávání, režimu a specializovaných programů na odsouzené nenarušené (většinou prvotrestané, prvovězněné) a na odsouzené narušené (většinou vícekrát trestané, se závažnější trestnou činností) vzhledem k riziku recidivy.

Jsou definovány zřetelné vztahy: U kriminálně nenarušených odsouzených má zaměstnávání a režim pozitivní dopad. Represivní složka trestu je sama o sobě dostačující ke snížení recidivy a práce jim pomáhá neztratit návyky pro život na svobodě, finanční nezávislost a vztahy. Naopak u kriminálně narušených odsouzených nemá práce sama o sobě žádný výraznější vliv, pokud není doplněna, respektive pokud není doplňkem ke specializovanému zacházení (Sochůrek, 2005). Násilný psychopat nebude po propuštění na svobodu méně nebezpečný jen proto, že několik let pracoval. Jeho poruchu to nezmírní, naopak může být takový odsouzený ve svých patologických přesvědčeních utvrzen, zvláště, bude-li odměňován nikoliv podle toho, jak se vyrovnává se svou trestnou činností, ale za dodržování povinností a řádu platným ve specifickém vězeňském prostředí (Řeháček, Hvězdová, 1995).



Graf č. 1



Graf č. 2

(odbor výkonu vazby a trestu GR VS ČR)

U narušených je tedy nesmírně důležité uplatňovat specializované programy, aby riziko opakování trestné činnosti významněji kleslo. Zařazení nenarušených odsouzených do specializovaných programů má naopak nulový vliv nebo je dokonce mírně kontraproduktivní - recidiva mírně stoupá. Třebaže jde o shrnutí zahraničních zkušeností (McGuire, *Offender Rehabilitation and Treatment*, 2008) a v Česku neproběhl zatím žádný podobný výzkum na toto téma, je možné z těchto poznatků bezpečně vycházet a zaměřovat zacházení s odsouzenými tak, aby bylo hodno 21. století, sloužilo společnosti a v tomto smyslu byly prostředky z veřejných rozpočtů vynakládány efektivním způsobem.

Je patrné, že poznatky získané v průběhu předchozích několika dekád v různých zemích naznačují, že některé přístupy ke snižování kriminality jsou účinnější než jiné. Nelze například tvrdit, že „nic nefunguje“, ale lze říci, že „určité věci fungují za určitých podmínek“. Smysluplného zaměření intervencí, nejlépe působícího na snižování recidivy, lze dosáhnout tehdy, pokud bude dodržováno několik základních principů:

- vycházejí z explicitního modelu příčin trestného činu odvozeného z empirických dat (tj. hodnocení změn v chování, změn v osobnosti či jiných pozorovatelných či měřitelných změn),
- obsahují klasifikaci rizik – tj. intenzivnější programy by měly být zaměřeny na vysoce a středně rizikové pachatele trestné činnosti, zatímco u pachatelů s nižším rizikem by měly být využity méně intenzivní či minimální opatření,
- zaměřují se současně na statické a dynamické kriminogenní faktory,
- jsou vstřícné, aby měli pachatelé trestné činnosti maximální užitek z programů zacházení, která mají pro ně význam, a byly poskytovány způsobem přiměřeným jejich stylu učení (což předpokládá dobrovolnost a motivaci odsouzených, zařazovaných do programů),
- pachatelům by měla být poskytnuta příležitost cvičit nově nabyté dovednosti, měly by se týkat postojů, chování a motivací (formou nácviků modelových situací, konfrontace s trestným činem apod.),
- metoda programu zacházení musí být orientována na získání dovedností, aktivní a řešena tak, aby pomohla zlepšit řešení problémů v sociálním kontaktu

na základě kognitivních a behaviorálních technik (tj. konkrétní, na úzce vymezený cíl zaměřené techniky),

- dopad programu je zásadně ovlivněn způsobem a nastavením realizace (tj. kvality realizace a integrity programu, hodnocení úspěšnosti, vyškolení personálu (Sochůrek, 2007).

Proto jsou v posledních letech v rámci Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015, a dalších dílčích koncepcí, činěny postupné kroky k zavedení nového pojetí programu zacházení (filosofie), jednotného nástroje na hodnocení rizik a potřeb (SARPO) a ke standardizaci některých programů (3Z, GREPP, TP 21 Junior) pro pachatele dopravních nehod či domácího násilí. Je snaha po sjednocení a stanovení zásadních pravidel při poskytování psychologických a terapeutických činností, při vstupním, průběžném a závěrečném hodnocení odsouzeného, při zařazení odsouzených do vnitřní diferenciaci, při přípravě na propuštění ve výstupních odděleních, při zacházení s odsouzenými ve specializovaných odděleních a jiné (Bajcura, 1999).

Ideální představa je, že po nástupu odsouzeného do výkonu trestu je nejprve vyhodnocena míra rizik a potřeb pachatele (varianta: na základě vyhodnocení rizik v příjmové věznici je navrženo umístění odsouzeného do jednotlivých typů věznic). S ohledem na zjištěná rizika bude odsouzenému „nabídnu“ či přímo stanovena jako povinná účast v jednom ze tří, čtyř druhů programu zacházení s cílem minimalizovat zjištěná rizika.

Podstatou je rozlišení vysoko rizikových a nízko rizikových odsouzených, kdy u těch rizikových, kriminálně narušených, kteří jsou částečně motivovaní a schopni změny, je nutné kromě zařazení do zaměstnání umístit je do specializovaných (standardizovaných) programů. S rizikovými faktory (predikátory), jež mají vliv na jejich recidivní chování, je potom třeba cíleně a odborně pracovat v programech a terapiích a snažit se rizika snižovat. Nízkorizikové, nenarušené odsouzené je třeba zaměstnat a poskytnout jim zájmové volnočasové aktivity, u neovlivnitelných, nenapravitelných, nemotivovaných recidivistů dbát zejména na dodržování režimu.

Vyhodnotí se úspěšnost plnění stanoveného programu včetně dodržování režimu zacházení a posoudí se aktuální stav a vývoj minimalizace zjištěných rizik a úroveň naplňování kriminogenních potřeb odsouzeného. V případě návrhu na změnu umístění v jiném typu věznice (varianta: rozhodne Vězeňská služba České republiky, nikoliv soud) a celý proces kontinuálně pokračuje v návaznosti na předchozí výkon trestu. K naplnění této představy je třeba větších či menších legislativních a metodických úprav, školení a vzdělávání personálu věznic a v neposlední řadě účinné podpory vedení Vězeňské služby České republiky (metodický list ředitele odboru výkonu vazby a trestu GŘ VS ČR, č. 2/2002).

2.4 Reintegrace pachatele po propuštění

Důležité je srozumitelně a základně vymežit jednotlivé oblasti rizik. Hovoříme zde jednak o kriminogenním riziku, které se vztahuje k nebezpečnosti odsouzeného po jeho propuštění, respektive k míře opakování trestného činu, a o riziku spojeném s vnitřní bezpečností, které se týká zejména adaptace na stávající vězeňské prostředí. Snižování rizik vnitřní bezpečnosti má za cíl nižší míru dekompenzace a tenze v rámci výkonu trestu. Zvládnutí rizik vnitřní bezpečnosti je základnou pro zvládnutí kriminogenních rizik. Cílem snižování kriminogenních rizik je reintegrace odsouzeného, dodržování platných zákonů, a tím ochrana společnosti. Z tohoto je tedy patrné, na která rizika je v průběhu výkonu trestu se třeba zaměřovat, aby míra selhání odsouzeného po propuštění byla snížena na co nejnižší míru.

Příprava odsouzených na propuštění z výkonu trestu odnětí svobody patří k prioritám státní strategie prevence kriminality a je jedním z klíčových úkolů Vězeňské služby České republiky. Věznice mají vytvářet podmínky pro samostatný způsob života odsouzených nejméně 3 měsíce před propuštěním. V této již finální fázi výkonu trestu může věznice zabezpečit odsouzenému základní náležitosti sociálně – právní spojené s přechodem na svobodu: osobní doklady, kontakt na úřad práce, koordinátora péče o osoby společensky nepřizpůsobené, kontakt na neziskové organizace poskytující postpenitenciární služby a podobně. Věznice to praktikují zejména u odsouzených s kratšími tresty a jedná se převážně o informační servis odsouzeným.

Dále jsou vybraní odsouzení umisťováni do výstupních oddělení zpravidla šest měsíců před koncem výkonu trestu. Výstupní oddělení mají být zřízeny podle zákona ve všech typech věznic, nicméně ve věznicích nebo odděleních s dohledem a ve vazebních věznicích s oddělením výkonem trestu různého typu jsou zřízeny nanejvýš tak zvané výstupní ložnice. Je to dáno kapacitními a stavebními možnostmi, výběrovou klientelou a zacházením s extramurálním přesahem, a tím pádem i pozvolnou reintegrací. Základní nastavení programů ve výstupních odděleních má vězeňská služba stanovené jednotnou metodikou.

Důraz je kladen na psychosociální přípravu ve formě individuálních a skupinových setkání a pravidelné extramurální aktivity, zejména konání akcí se zaměstnancem věznice s podstatnými reintegračními prvky přípravy odsouzených. Takovým způsobem mohou programy být smysluplné a naplňovat daný reintegrační účel. Na druhé straně je třeba stále zohledňovat a vážit současné možnosti Vězeňské služby ČR. Bylo by chybou otevírat cestu extrémně náročným požadavkům ohledně „převýchovy“ odsouzených, které nejsou ani odborné, ani proveditelné.

Je třeba zdůraznit, že penitenciární a postpenitenciární služby je třeba vnímat jako vzájemně provázaný a nerozdílný celek, kde žádná z jeho jednotlivých částí není schopna zajistit takovou účinnost (snížení recidivy pachatelů) jako celkové komplexní zacházení. Za určitých podmínek může nekoordinovanost obou složek vést i ke snížení celkového efektu. Na základě tuzemských i zahraničních zkušeností jsou za efektivní spatřovány takové programy, v nichž vězeňská služba zajišťuje (standardizované či jiné) programy v rámci výkonu trestu a současně úzce spolupracuje s pracovníky externích organizací zajišťujících postpenitenciární služby. Cílem je realizace procesu začleňování odsouzených do společnosti, který začíná za pomoci postpenitenciárních pracovníků již před propuštěním a po propuštění plynule pokračuje (Kopoldová, 2009).

Citát závěrem: „Je zřejmé, že právě příprava odsouzených na samostatný život po konci výkonu trestu odnětí svobody, směřující k plnohodnotné integraci do občanské společnosti, uplatňovaná právě ve výstupních odděleních, má při resocializaci odsouzených své nezastupitelné místo. Odsouzeným se dostane takového zacházení,

díky němuž získají poznatky či návyky, které jim v životě po výkonu trestu jednoznačně mohou pomoci. Záleží však jen na nich, jak toho využijí." (Ze zprávy Věznice Heřmanice, 2009).

Dílčí závěr:

Pro efektivní zacházení s odsouzenými je zcela nezbytná jejich diferenciaci na základě hodnocení rizika recidivy a kriminogenních potřeb. Pouze tak je možné správně stanovit, u kterých odsouzených bude efektivní zařazení do práce, kteří budou zařazení do specializovaných programů nebo jiných forem odborného zacházení, a kdo se společnosti vyplatí být zařazen do reintegračních programů. Nástroje k tomu jsou k dispozici a dále se vyvíjejí. Jde jen o to vytvářet přiměřené a vhodné podmínky umět k jejich důslednému používání.

3. Porovnání zaměstnanosti s vybranými státy

3.1 Porovnání zaměstnanosti se zeměmi V4

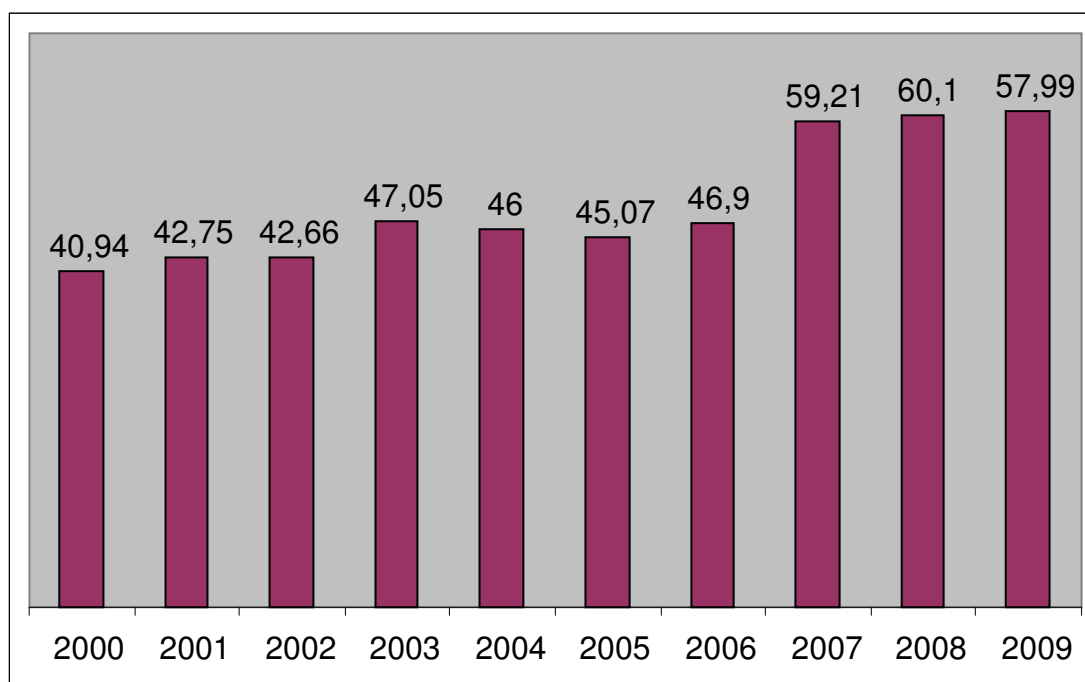
Každé srovnávání je trochu složité a jinak tomu není ani v případě zaměstnanosti vězněných osob. Možná ještě více, protože specifika ve výkaznictví jednotlivých zemí jsou poměrně velká. Například bych uvedla, že některé státy vykazují do zaměstnanosti studující osoby, nebo osoby zaměstnáváné na částečný úvazek. Proto se budu zabývat jen těmi zeměmi a vězeňskými systémy, kde lze srovnávat srovnatelné, a tudíž porovnání je alespoň částečně relevantní.

Co se týče zemí V4, jedná se o vyspělejší země, které se zabývají touto problematikou velmi intenzivně již dlouhou dobu. A to nejen problematikou, ale jsou to i země, které mají výhodné podmínky k samotnému zaměstnávání vězněných osob. Jaké, ty výhodné podmínky jsou? Především je to možnost zaměstnávat odsouzené s vyššími tresty čili přísnějších kategorií. Je běžnou praxí, že při výstavbě nové věznice se automaticky počítalo s vybudováním tak zvané výrobní zóny. To znamená, že v praxi

je součástí věznice vybudován výrobní prostor, ve kterém mohou být zaměstnáni i odsouzení s relativně vysokými tresty, protože jsou v bezpečnostní zóně odkud je případný útěk velmi složitý a současně je u takovýchto odsouzených nepřetržitě střežení. Takové to zóny má Česká republika jen dvě, a to ve věznicích Oráčov a Heřmanice.

To jsou právě důvody, proč se zaměstnává pouze 60% odsouzených, a ne více. Není pravdou, že by odsouzení nechtěli pracovat a dokonce si dovolím tvrdit, že i zájem o práci vězňů v posledních letech výrazně vzrostl. Bohužel absencí těchto zón jen stěží můžeme zaměstnávat odsouzené vyšších trestů a to právě s přihlédnutím na možnost případného útěku nebo snahy o nepovolené činnosti. Na stranu druhou, pokud jsem na začátku textu uvedla pouze 60%, i to je velkým úspěchem a nebylo tomu tak vždy.

Graf. č. 3 Vývoj zaměstnanosti uvedený v procentech od roku 2000 do roku 2009



(Statistická ročenka VS ČR, 2009)

Do roku 2006 to bylo jen něco kolem 40%, a od té doby se zaměstnanost zvedla výrazným způsobem. Pozorný čtenář by se zeptal, jak toho bylo dosaženo? Tomuto tématu ze strany vězeňské služby byla vždy věnována maximální pozornost a bylo na různých úrovních přijato desítky, možná stovky opatření. Základem bylo

přesvědčit management věznic, že se jedná o nesmírně důležitou oblast a samy věznice změnilly svůj postoj k zaměstnávání, a to opětovně. Od té doby přibýlo více než 5 tisíc vězněných osob. V neposlední řadě se zřídila regionální centra zaměstnávání a pracovní komise řešící věznice, kde se zaměstnanosti až tak nedařilo. Vězeňská služba se začala chovat jako civilní subjekt a zařadila se mezi subjekty na trhu práce (Kula, 2008).

Slovensko

Systému zaměstnávání na Slovensku budu v práci věnovat více pozornosti, jednak proto, že systémy jsou velmi obdobné s Českou republikou, máme k dispozici mnoho materiálů a historicky se k zaměstnávání vážou stejné nebo podobné metody, přístupy, ale i legislativa. Osobně jsem navštívila snad veškeré větší výrobní procesy a pracoviště, kde probíhá zaměstnanost vězněných osob. Je třeba připustit, že právě zaměstnávání na Slovensku se pro Vězeňskou službu České republiky stalo určitým vzorem a není tajemstvím, že některé projekty v současné době česká vězeňská služba zvažuje. Slovensko se jako jediná země V4 pyšní nejvyšší zaměstnaností a to více než 80%. Už to je velký úspěch, který laik jen stěží může posoudit, ale toto číslo zaslouží obdiv. Neznáme jiný vězeňský systém, kde by byla takto úspěšná zaměstnanost. Je velmi těžké rozebrat jednotlivé aspekty, proč tomu tak je, a jak toho dosáhli. Musíme také uvést, že oproti jiným zemím, na Slovensku pracují ve velké míře i osoby obviněné, tedy osoby čekající na soudní proces. Pracují na celách, nejezdí na pracoviště, o práci je velký zájem a je zaměstnáno téměř 50% procent těchto lidí (Kreslová, 2009).

Domnívám se, že základním kamenem úspěchu je pozitivní přístup zaměstnanců, podpora vedení a nelze opomenout ani legislativu a předpisy, které úspěšnému zaměstnávání kráčí vstříc. Každý proces musí být trochu motivační, jak pro vězněné osoby, tak pro zaměstnavatele a také pro vězeňskou službu (Kreslová, 2009). Za všechny je třeba vzpomenout Věznici Nitra - Chrenová, kde jsou odsouzené ženy. Pracuje zde 90% žen v moderních výrobních prostorách, výrobních zónách. Mimo jiné využívají pro práci i jídelny, kde se jednoduše po snídani srazí stoly a ženy šijí a dokončují úpravy na botách pro významnou a renomovanou zahraniční firmu. Prádelna chrlila prádlo pro ostatní věznice, tkalcovské stroje tkaly ponožky

jak pro vězně, tak pro zaměstnance. Zní to jako proces z první republiky, převládá jednoduchost, racionalita, chuť pracovat a také nasazení. To je cesta, kterou by se měla ubírat i Vězeňská služba České republiky.

Na závěr se musím zmínit o věznici v Želiezovcích, kde se nachází zemědělské družstvo podobné tomu z éry dob slušovického JZD. Velké, ale upravené pozemky, koně, žebříňáky, seno, umělý, možná trochu kýčovitý okov a studna. Probíhal zde velkochov dobytka, nechyběla husí farma, vlastní jatky a celý systém fungoval jako dobře seřízené hodinky a co víc, všude pracovali vězni spokojení, že jsou venku a současně motivováni šancí na přerušení trestu za dobré chování na základě vytvářející si vztahu k práci a odpovědnosti. Není náhodou právě toto ta pravá resocializace?

Tabulka č. 2 Počet zaměstnaných odsouzených uvedený v procentech na Slovensku

rok	2005	2006	2007	2008	2009
% zaměstnanosti	68,68%	69,18%	74,01%	76,58%	69,77%
Počet vězňených osob celkem	9 327	8 721	8 265	8 235	8 856
Počet odsouzených	6 285	6 244	6 225	6 481	7 230
Počet obviněných	3 042	2 477	2 040	1 754	1 626
Počet osob schopných práce	při výpočtu % nejsou bráni do úvahy práce neschopní				

Poznámka: Obvinění nejsou povinni pracovat, protože když jsou zařazeni do práce neovlivňují procento zaměstnanosti.

(tiskové oddělení VS ČR)

Maďarsko

Maďarská vězeňská služba věnuje zaměstnávání velkou pozornost, a přestože v poslední době i Maďarsko zasáhla výrazným způsobem ekonomická krize, daří se vězeňské službě zaměstnávat vězňené osoby zhruba na 30 %. Odsouzení pracují v takzvaných vězeňských podnicích, které jsou řízeny centrálně a mají svůj vlastní rozpočet. Určitou analogii bychom mohli hledat v některých zemích USA, kde rovněž zřizují zaměstnávání ve spolupráci s civilním sektorem, který dlouhodobě úzce spolupracuje s vězeňskou službou. Vězeňská služba Maďarska zaměstnává odsouzené v osmi vězeňských průmyslových podnicích

a ve čtyřech vězeňských zemědělských podnicích. V roce 2008 zaměstnávaly vězeňské podniky v průměru 3 683 odsouzených. Průměrná měsíční mzda odsouzených přesáhla stanovenou minimální mzdu 23 237,- HUF (asi 2 450,- Kč) (Středoevropský kulatý stůl, Přední Labská, 2009).

Uplynulý fiskální rok byl uzavřen se ziskem 130 mil. HUF (asi 13,5 mil. Kč), přičemž průmyslové podniky se ztrátou 130,9 mil. HUF (asi 13,7 mil. Kč) a zemědělské podniky se ziskem 260,9 mil. HUF (Ročenka Maďarské VS, 2009).

Na základě rozvojového programu „Zodpovědnost a připravenost“ byla zahájena reorganizace vězeňských podniků. Poradenství v rámci reorganizace poskytuje vězeňská služba Maďarska odborná poradenská firma.

Tabulka č.3 *Počet zaměstnaných odsouzených uvedený v procentech v Maďarsku*

rok	2005	2006	2007	2008	2009
% zaměstnanosti	26,31%	26,19%	27,76%	24,88%	20,35%
Počet vězňů celkem	16 300	15 706	14 897	14 805	15 373
Počet odsouzených (mohou být zaměstnání)	11 469	10 782	10 257	10 380	10 590
Počet osob schopných práce	statistika neexistuje				
Počet zaměstnaných vězňů	4 289	4 113	4 135	3 683	3 128

Poznámka: pouze odsouzení mohou být zaměstnání, obvinění nepracují

(tiskové oddělení VS ČR)

Polsko

Polská vězeňská služba má proces zaměstnávání v zemích V4 asi nejsložitější, už vzhledem ke skutečnosti, že se v Polských vězeňských zařízeních nachází téměř 90 tisíc odsouzených, mnohdy v nevyhovujících ubytovacích podmínkách. Věznice jsou převážně z minulého století a zcela absentují výrobní zóny a výrobní prostory. Přesto 30% zaměstnanost v Polsku se rovná zaměstnanosti téměř 25 tisíc vězňů (Středoevropský kulatý stůl, Edinburgh, 2009)

Průměrně odsouzený dostává 3,80 zł brutto za hodinu práce. Pracující na plný úvazek 8 hod. Má denní mzdu 30,40 zł brutto. Odsouzený zaměstnaný na plný úvazek může vydělat okolo 550 zł měsíčně.

Z dosažené hrubé mzdy se odečítá:

- 20% na fond prevence zločinnosti,
- důchodové pojištění ve výši 9,76 % i pojištění „rentowe” ve výši 1,5 %,
- daň 18 %,
- ze zbylé části výdělku se odečítá ne více než 40% na případné exekuční náklady (alimony, soudní výdaje, apod.),
- ze zbylých 60 % se ztahuje na akumulaci částka ne vyšší než 118,64 zł, je to částka vyplácená odsouzenému po propuštění z věznice.

Odsouzenému, který nemá žádné exekuční srážky zbude v průměru měsíčně k dispozici 245 zł netto (Ročenka Polské VS, 2009). Průměrný výdělek v Polsku je okolo 2,7 tisíc zlotých brutto (Středoevropský kulatý stůl, Edinburgh, 2009).

Tabulka č. 4 *Počet zaměstnaných odsouzených uvedený v procentech v Polsku*

rok	2005	2006	2007	2008	2009
% zaměstnanosti	25,43%	28,05%	31,82%	31,85%	28,52%
Počet vězněných osob celkem	82 955	88 647	87 776	83 152	84003
Počet osob schopných práce	79 015	84 464	82 684	78 369	79 255
Počet zaměstnaných vězněných osob	20 607	24 328	27 606	26 181	23 691

(tiskové oddělení VS ČR)

3.2 Zaměstnávání odsouzených v zemích Severoevropského kulatého stolu

Počátkem roku 2008 byl členskými zeměmi Severoevropského kulatého stolu (Skotsko, Irsko, Norsko, Švédsko, Finsko, Dánsko, Belgie, Nizozemsko, Kanada, Nový Zéland) v rámci průzkumu rozeslán dotazník s cílem zjistit situaci v oblasti zaměstnávání odsouzených. Tato předběžná zpráva byla napsána v květnu 2009 a její finální verze bude dokončena po zasedání v květnu 2009 ve Finsku. Následující text předkládá některé její poznatky.

- Práce odsouzených je ve všech členských zemích upravena zákonem a považuje se za nedílnou součást procesu resocializace, jehož hlavním cílem je vybavit odsouzené určitým stupněm kvalifikace, a tak zvýšit kvalitu jejich života, což jim má pomáhat při návratu do společnosti.
- Zákonnou povinnost pracovat mají odsouzení, v některých členských zemích je umožněno pracovat i obviněným.
- Zpráva sice používá slovo „práce“, z průzkumu však jednoznačně vyplynulo, že se jedná o komplex smysluplných aktivit (zejména vzdělávacího a kvalifikačního charakteru) zaměřených na zvýšení šancí uplatnit se po propuštění na pracovním trhu. Tyto aktivity mohou být rovněž upraveny zákonem (Norsko).
- Ve Finsku, Irsku, Dánsku, Norsku (zde navíc funguje tzv. Import System, v jehož rámci se na zaměstnávání, včetně financování, podílejí i jiná ministerstva – např. školství – a místní úřady), Švédsku a Nizozemsku je výhradním zaměstnavatelem stát. V Belgii a Skotsku existují navíc soukromými společnostmi řízené věznice, které jsou odpovědné rovněž za zaměstnávání. V Kanadě založila vězeňská služba celostátně působící organizaci CORCAN, která má široké možnosti podnikání a většina z jejich provozoven disponuje dokonce certifikátem ISO. CORCAN je však odpovědný pouze za práci, vzdělávací a školící aktivity zajišťuje přímo vězeňská služba. Na Novém Zélandu pracuje převážná část odsouzených mimo věznice a ti, kteří mimo věznici nemohou, pracují v režii věznice.

- Míra zaměstnanosti odsouzených se pohybuje od 34% v Kanadě, 38% ve Finsku, do 63% v Dánsku a 64% v Norsku. Průměrná míra zaměstnanosti v členských zemích je 45,4%.
- Ve Finsku a Norsku jsou za práci odsouzených odpovědné věznice, které rovněž podepisují kontrakty. Podobná situace je v Irsku, školení a vzdělávání však zajišťuje centrální orgán vězeňská služba. V Nizozemsku zajišťují práci regionální ředitelé.
- V Irsku může vězeňská služba výrobky prodávat na trhu a výtěžek z prodeje tvoří přibližně 15% rozpočtu věznic. Prodávat své výrobky na trhu mohou rovněž vězeňské služby Nizozemska a Švédska, v Belgii mohou takto prodat pouze určenou část produkce. Nejprísnější a nejcentralizovanější je v tomto ohledu situace ve Skotsku, Kanadě a na Novém Zélandu.
- Ve Skotsku (stejně jako na Novém Zélandu) zajišťuje kontrakty centrální orgán a 95% zakázek je pro externí zákazníky. V Kanadě zajišťuje kontrakty i prodej CORCAN.
- Ve Finsku, Irsku, Dánsku, Norsku, Švédsku a Nizozemsku nakupují suroviny a materiál přímo věznice z rozpočtu vězeňské služby. V Kanadě nakupují jednotlivé provozovny CORCAN. V Belgii nakupují věznice jenom v malém, větší nákupy jsou centrální. Ve Skotsku je nákup zcela na centrální úrovni. Na Novém Zélandu existuje centrální orgán odpovědný za shánění zakázek, prodej i konkurenceschopnost výrobků na trhu.
- Ve Finsku a Belgii je většina produkce určena pro vězenkou službu a další státní orgány. V Dánsku je to přibližně 50%, na Novém Zélandu je situace obdobná. V Irsku, Nizozemsku, Kanadě a Skotsku je výroba zaměřena především na trh. V Norsku se prodej vězeňských výrobků tradičně zaměřuje na lokální trhy v okolí věznic.
- Příjem z prodeje výrobků se ve Finsku vrací do státního rozpočtu a věznice nemohou ziskem disponovat (kromě jedné experimentální věznice, jejíž rozpočet se snižuje o dosažený zisk, se kterým může disponovat; tento systém by měl od roku 2009 fungovat ve všech finských věznicích). Do státního rozpočtu jde veškerý zisk i v Norsku. V ostatních zemích je část zisku použita v rámci vězeňské služby.

- Obecně sílí volání po komerčnějším využívání zisku z práce vězňů a jeho největší využití se spatřuje v investování do vzdělávacích programů pro vězně.
- Pokud se metod výpočtu zisku týče, existuje značná diverzita a řada pohledů na tuto problematiku – v každé z členských zemí existuje zcela jiný model.
- V některých zemích jsou vězni za práci odměňováni. Ve Švédsku to činí € 43 za čtyřicetihodinový pracovní týden. V Irsku je odměna (spíše kapesné) € 2,50 denně. Ve Finsku je to € 0,70 - 0,90 na hodinu, v otevřených věznicích (25% odsouzených) pak € 3,70 - 4,50 a odsouzení platí daně a přispívají na náklady výkonu trestu.
- Počet personálu pracujícího v oblasti zaměstnávání vězňů je v různých členských zemích různý. Nejvyšší poměr zaměstnanci - vězni mají ve Finsku (1:3,9), nejnižší pak v Kanadě (1:19) a ve Skotsku je tento poměr (1:11). (Severoevropský kulatý stůl, Helsinky, 2009).

Závěry

- Práce vězňů by měla být právně upravena, stejně jako možnosti vězeňské služby obstarat jim práci;
- Sílí tendence oblast zaměstnávání decentralizovat;
- Náležitosti v této oblasti (nákup materiálu, prodej) jsou v členských zemích směsí centralizace i decentralizace a ve většině zemí zde věznice hrají významnou úlohu;
- Soukromý sektor má zatím omezenou úlohu (na rozdíl od Severoamerických zemí);
- Úroveň odměňování pracujících vězňů je velmi různá, stejně jako pohledy na příspěvky odsouzených na náklady výkonu trestu;
- Poměr zaměstnanců pracujících v oblasti zaměstnávání vězňů – vězni je velmi odlišný – nejvyšší je v Kanadě, nejnižší pak ve Finsku (Severoevropský kulatý stůl, Helsinky, 2009).

3.3 Porovnání počtu vězněných osob na 100 tisíc obyvatel

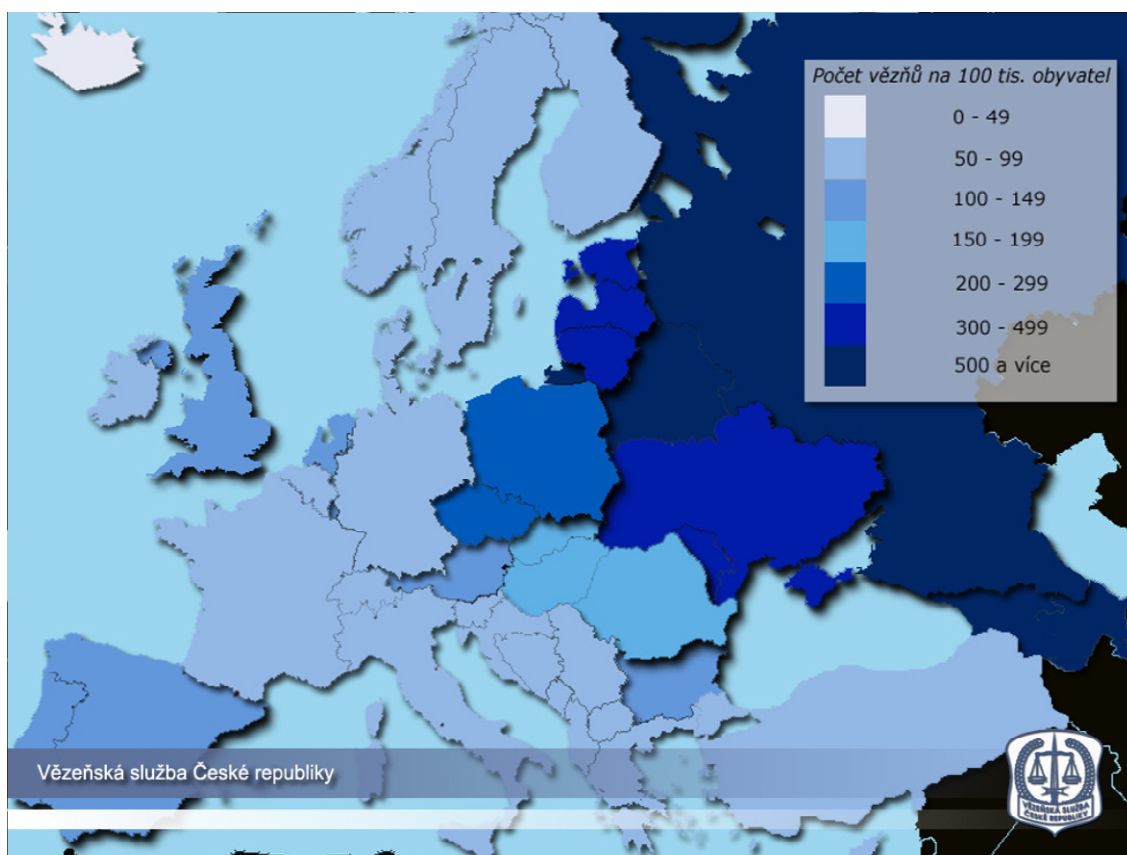
Předně je třeba říci, že jako každá statistika tak i čísla porovnávající počet vězněných osob na 100 tisíc obyvatel jsou pouhou statistikou a mohou se někdy velmi odlišovat, a to převážně způsobem zápočtu vězněných osob. Máme na mysli samotný výkon trestu odnětí svobody, protože pachatelů trestné činnosti může být klidně výrazně více v některých zemích a přesto se v těchto statistikách neobjevují. Problém spočívá v systému udělování trestu odnětí svobody v různém posuzování trestné činnosti a v různém pohledu na trest, vinu a hlavně samotný výkon trestu odnětí svobody. Jinými slovy, trestný čin (např. krádeže, podvody, autonehody) nebo obecně méně závažné trestné činy, jsou v některých zemích velmi často řešeny tresty alternativními, které mají menší dopad na pachatele a mají vyšší výchovný efekt a zároveň nepůsobí sociálně a společensky devastujícím důsledkem.

V České republice jsou sice alternativní tresty rovněž udělovány, ale v daleko menším rozsahu, méně často a mnohdy neplní svůj účel, neboť celá jedna třetina uložených alternativních trestů jsou později přeměny v trest odnětí svobody. Severské země mají nejmenší počet trestu odnětí svobody na 100 tisíc obyvatel převážně z důvodu výše uvedených. Precizně nastavený systém, který by měl být příkladem pro ostatní, nevytváří kriminální prostředí a zaměřuje se na efektivní nápravu pachatele a co možná nejmenším dopadem na rodinu a sociální jistoty (Středoevropský kulatý stůl, Omšenie, Edinburgh, 2009).

Naopak země s trendem represivního pojetí trestu odnětí svobody, kde jednoznačná filozofie je, že trest má zůstat trestem, mají počet vězněných osob na 100 tisíc obyvatel nejvyšší. Mezi takové země jednoznačně patří Spojené státy americké a země bývalého Sovětského svazu. Česká republika stejně jako země V4 a dá se konstatovat, že i okolní státy, jdou tzv. zlatou střední cestu a příliš nevybočují z dlouhodobého normálu. Pochopitelně i zde se počet vězňů a jejich skladba promítá ať přímo či nepřímo do zaměstnávání vězněných osob. Vůbec vězeňství jsou spojené nádoby, a pokud nevytvoří fungující celek, nemůže dost dobře existovat. Tím opět jsme u paralely bezpečnost – zacházení – zaměstnanost.

Pro malou názornost předkládáme malý graf vývoje vězňů na 100 tisíc obyvatel a necháváme na zvážení, jaká čísla jsou správná. Rozhodně jako dlouhodobá pracovnice Vězeňské služby České republiky nesouhlasím s trendem výstavby nových věznic v souvislosti neustále se zvyšujícím počtem vězňů. Není to problém vězeňské služby, ale hlavně vlády i celé společnosti.

Obrázek č. 1 – *Počet vězňů na 100 tisíc obyvatel*



(tiskové oddělení VS ČR)

Empirická část

4. Pilotní projekt, výzkum s odsouzenými

4.1 Pilotní projekt Vězeňské služby ČR v chovu dobytka

Dne 20. srpna 2009 byl na základě úkolu s gremiální porady uložen generálním ředitelem zpracovat pilotní projekt v oblasti chovu hospodářských zvířat a pěstování zeleniny pro vlastní potřebu Vězeňské služby ČR. Pro tento pilotní projekt byla vybrána Věznice v Rapoticích, která stojí na 100 ha pozemku převážně lesů. Bylo zřízeno středisko hospodářské činnosti ve Věznici Rapotice za tímto účelem:

- vytváření pracovních míst pro zařazování odsouzených do práce,
- zásobování Vězeňské služby zemědělskými produkty,
- efektivní využití půdy a pozemku,
- využití objektů, budov a ostatních technických zařízení.

Střediska hospodářské činností jsou zřizovány ředitelem věznice a zabývají se vlastní výrobou. Jsou financována ze státního rozpočtu a činnost se vykonává pouze tehdy, nejsou-li tato střediska ztrátová. Půda se bude využívat k pěstování obilovin, olejnin, zeleniny, ovoce a pro potřeby živočišné výroby (Pilotní projekt Rapotice, 2010).

Živočišná půda je zaměřena na efektivní, hygienicky a ekologickou výrobu masa výlučně pro vnitřní potřeby vězeňské služby. Limity počtu dobytka závisí na zdroje krmiv pro rentabilní chov. Je potřebné podotknout, že krmení zbylým kuchyňským odpadem je zakázané (Pilotní projekt Rapotice, 2010).

Počítá se, že by Věznice Rapotice mohla tímto způsobem zaměstnat více než 100 odsouzených a že by byly ušetřeny nemalé finanční prostředky vězeňské služby. Předpokladem ke spuštění tohoto velmi revolučního pilotního projektu je splnění

podmínek daných obecně platnými právními předpisy a také vydáním některých vnitřních předpisů Vězeňské služby ČR (Pilotní projekt Rapotice, 2010).

Z obecně platných předpisů je nutno respektovat: (mimo jiné uveden pouze příklad)

- zákon č.166/1999 Sb., o veterinární péči
- zákon č. 289/2007 Sb., o veterinárních a hygienických požadavcích na živočišné produkty
- vyhlášku č. 291/2003 Sb., o konfiskátech živočišného původu, jejich neškodném odstranění a dalším zpracování
- vyhlášku č. 296/2003 Sb., o zdraví a ochraně zvířat
- vyhlášku č. 91/1996 Sb., o krmivech
- vyhlášky o označování a evidenci skotu, o veterinárních požadavcích, o veterinárních kontrolách, o informačním systému Státní veterinární správy, o opatřeních pro předcházení a zdolávání nákaz nemocí přenosných ze zvířat na člověka atd.

Uvádím pouze jako doklad obtížnosti takového projektu při samotném chovu hospodářských zvířat v podmínkách vězeňské služby.

Pilotní projekt je podmiňován především preferováním zvyšování zaměstnanosti vězňů a jako vedlejší aspekt je vnímána ekonomika. Dalším významným faktorem, který ovlivňuje ekonomiku chovu hospodářských zvířat je možnost výroby objemových krmiv pro živočišnou výrobu na vlastních pozemcích. Samotná produkce masa bude chápána jako doplňkový zdroj pro vězeňskou službu, protože zajištění úplné soběstačnosti pro vězeňskou službu vepřovým masem není možné, protože se roční spotřeba pohybuje okolo 29 000 kilogramů tohoto masa, což v žádném případě ani v tom nejoptimističtějších pojetí nebude schopna Věznice Rapotice zabezpečit (Pilotní projekt Rapotice, 2010).

Co se týče pěstování zeleniny lze zaměstnat podstatně více odsouzených a postupovat spíše v rozpočtovém způsobu nikoliv jako činnost hospodářskou. Pěstování zeleniny musí být realizováno dle osevních plánů. Při sestavování osevních plánů musí být přihlédnuto k množství dopěstovaných plodin, harmonogramu sběru,

možnosti odbytu a skladování. U pěstování zeleniny se bude pilotní projekt zabývat přizpůsobením druhu zeleniny a produktů k zeměpisné poloze a klimatickým podmínkám. Rovněž je třeba vzít v úvahu, že produkce plodin je přímo závislá na počasí v daném pěstebním roce (Pilotní projekt Rapotice, 2010).

Jako příklad uvádím zkušenosti z pěstování brambor – 1 hektar:

- Sadba (30 q à 1 000,- Kč) 30 000,- Kč

Nejsou zde započítány náklady:

- Na mzdy (zaměstnanců a odsouzených).
- Na postřiky – jsou závislé na výskytu chorob a škůdců.
- Výnos (200 q à 700,- Kč) 140 000 Kč.

Dále se jeví v pilotním projektu jako velmi rentabilní výroba a produkce dřevoštěpy a Věznice Rapotice nabízí ideální podmínky, ať již svojí rozlohou, tak množstvím dřevin. Dřevoštěpka by pak byla využívána v organizačních jednotkách vězeňské služby, které využívají k vytápění tuhých paliv (Pilotní projekt Rapotice, 2010).

Závěr pilotního projektu je, že je nutné porovnat počty zaměstnaných odsouzených v živočišné a rostlinné výrobě, rentabilitu, možná rizika – nakažlivé nemoci, úhyny, choroby, škůdce, nepřízeň počasí a nutný počet zaměstnanců vězeňské služby. V neposlední řadě zvážit nutné ekonomické požadavky k zahájení chovu hospodářských zvířat a pěstování zeleniny, nákup strojů, nástrojů a techniky.

Ať již se věznice potažmo vězeňská služba rozhodne pro tento pilotní projekt jakkoli (mimořádně úspěšně fungující na Slovensku), je to cesta, jak zvýšit efektivitu zaměstnávání vězňů, jak působit výchovně a také se chovat co nejekonomičtěji. V současné době probíhají na generálním ředitelství intenzivní jednání po spuštění některého z těchto pilotních projektů (Pilotní projekt Rapotice 2010).

4.2 Cíle výzkumu s odsouzenými

Cílem je zjištění zájmu o práci, zaměstnání. Ve svém výzkumu jsem se zaměřila na rozličný vzorek 16 odsouzených, kteří vykonávají trest odnětí svobody ve Vazební věznici Pankrác a jsou pracovně zařazeni na různých úsecích např. kuchař, elektrikář, údržba, ale také na venkovních pracovištích. Musím podotknout, že o dotazníky byl velký zájem a odsouzení měli velkou potřebu o tomto tématu diskutovat. Položila jsem všem stejné otázky a cílem bylo udělat si představu anonymním pohledu odsouzených na práci ve vězení. Na představu jejich platového ocenění, přístupu zaměstnanců vězeňské služby a vůbec celkového názoru na problematiku zaměstnávání. Byla použita baterie 12 otázek, a pokud budu pokračovat v rozšířeném studiu, chtěla bych tuto problematiku rozvést do větších podrobností. S výsledky jsem po dohodě s vězňenými osobami seznámila ředitele příslušné vazební věznice, který tuto anketu velmi uvítal a přislíbil, že se bude výsledky zabývat.

Rovněž jsem se zabývala i motivací odsouzených pracovat, zájmem práci sehnat a spokojeností s finančním ohodnocením. O zájmu pracovat nemůže být pochyb a nejsou důvodem jen peníze, ale všichni shodně uvedli, že práce ve věznicích je účinným nástrojem ke krácení času a mnozí využívají pobytu ve vězeňských zařízeních k zvyšování svých dovedností a kvalifikací. Mnozí odcházejí z výkonu trestu s výučním listem nebo příslušnou certifikací platící i pro civilní sektor.

Co se týče finančního ohodnocení, velmi se rozcházejí názory a je to dáno i rozdílnými příjmy, kterými jsem se zabývala v jiných kapitolách, ale obecně se dá říci, že odsouzení nejsou spokojeni se svým platovým ohodnocením. Pochopitelně nejvíce nespokojení jsou takoví odsouzení, kteří mají pohledávky vůči státu, nebo vyživovací povinnosti, a tudíž jím z výdělků zůstanou stokoruny

4.3 Vzor dotazníku, vyhodnocení dotazníků

Dotazník (viz. Příloha č. 7)

Téma: zaměstnávání z pohledu vězněných osob

1. Kde jste zaměstnán?
2. Jak vnímáte práci ve vězení?
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením?
4. Jaký je Váš finanční příjem?
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězněných osob?
7. Je snadné dostat ve výkonu trestu práci?
8. Vnímají vás dozorcí jinak jako pracujícího?
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci VS ČR na pracovišti?
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězněných osob?
11. Co byste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?

Vyhodnocení dotazníků

(viz. Příloha č. 7)

Otázka č. 1

Kde jste zaměstnán?

- 10 odsouzených uvedlo, že je zaměstnáno ve vnitřních provozech v rámci Vazební věznice Praha – Pankrác.
- 6 odsouzených je zařazeno na venkovní nestřežená pracoviště z toho 2 na ministerstvu spravedlnosti a 4 na generálním ředitelství Vězeňské služby České republiky.

Otázka č. 2

Jak vnímáte práci ve vězení?

- 15 respondentů uvedlo, že práci vnímá jako pozitivní, prospěšnou a smysluplnou.
- 1 respondent uvedl, že se jedná o zbytečnost, „buzeraci“ a nesmysl.

Otázka č. 3

Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením?

- 15 odsouzených uvádí, že je se svojí prací spokojeno.
- 1 odsouzený uvádí, že ne.

Otázka č. 4

Jaký je Váš finanční příjem?

- 3 odsouzení uvedli výši svého příjmu jako malou, nepřesahující 2 500,- Kč a uvedli mírnou nespokojenost.
- 11 odsouzených uvádí příjem okolo 4 500,- Kč, bez dalšího komentáře.
- 2 odsouzení uvádí příjem 6 750,- Kč a s výší výdělků jsou spokojeni.

Otázka č. 5

Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?

- 14 odsouzených uvedlo, že částka, která jim zůstává pro osobní použití, nepřesahuje 500,- Kč a hodnotí to komentářem “velmi málo“.
- 2 odsouzení uvádí, že zbylá částka se pohybuje v rozmezí 1 000,- až 2 000,- Kč.

Otázka č. 6

Co si myslíte o zaměstnávání vězňů?

- 13 odsouzených uvádí práci jako jednoznačně pozitivní. Jsou rádi, že ji mají a vnímají ji jako důležitou součást výkonu trestu odnětí svobody.
- 2 odsouzení se k tomuto bodu nevyjadřují.
- 1 odsouzený uvádí slovo “hrozné“.

Otázka č. 7

Je snadné dostat ve výkonu trestu práci?

Zde se odsouzení v odpovědích velmi rozcházejí:

- 6 odsouzených uvádí, že to není vůbec snadné.
- 5 odsouzení uvádějí, že je to velmi snadné je potřeba chtít.
- 5 odsouzených uvádí, že vlastně neví nebo nedokáží posoudit.

Otázka č. 8

Vnímají vás dozorcí jinak jako pracujících?

- 5 odsouzených je přesvědčeno, že jsou vnímáni dozorcí jako pracující jinak, čili pozitivněji.
- 3 odsouzení uvádí, že neumí posoudit.
- 8 odsouzených tvrdí, že pro ně není rozdíl mezi pracujícím a nepracujícím.

Otázka č. 9

Měl jste někdy problémy se zaměstnanci VS ČR na pracovišti?

- 15 odsouzených shodně uvádí, že nikdy žádné problémy s dozorcí či personálem na pracovišti neměli.
- 1 odsouzený uvádí, že ano často, denně - jedná se o stejného odsouzeného, který v celém dotazníku vyjadřuje naprosto negativní postoj ve většině kladených otázek.

Otázka č. 10

V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?

- 1 odsouzený uvádí volnost, které mu dává zaměstnanost.
- 4 odsouzení uvádějí finanční důvody, peníze, možnost výdělků, splácení dluhů.
- 3 odsouzení použili příměr: „kdo pracuje, nezlobí“ a resocializaci.
- 1 odsouzený, který uvádí možnost přerušování výkonu trestu na půlku, se domnívá, že jako pracovní zařazený má větší šanci (což je pravda).
- 4 odsouzení vidí zaměstnávání jako prostředek k rychleji ubíhajícímu trestu odnětí svobody
- 3 odsouzení nevidí v zaměstnávání žádná pozitiva a zaujímají skeptický postoj.

Otázka č. 11

Co byste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?

- 5 odsouzených uvedlo, že by na systému zaměstnávání nic neměnili.
- 1 odsouzený uvedl, že by bylo třeba změnit dozorce.
- 5 odsouzených by bylo pro větší pracovní vytíženost, vyšší zaměstnanost.
- 4 odsouzení uvádějí jednoznačně zvýšení příjmu za práci odsouzeným.
- 1 odsouzený uvádí požadavek na zlepšení stravy.

Otázka č. 12

Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?

- 3 odsouzení uvádějí dát vězňům více práce, více možnosti práce mimo vězeňská zařízení.
- 5 odsouzených se k tomuto bodu nevyjádřilo.
- 4 odsouzení vnímají a zaměstnávání jako nezbytnou součást výkonu trestu odnětí svobody.
- 4 odsouzení hodnotí výkon trestu jako dobrý, kladný a prospěšný.

4.4 Statistiky vývoje zaměstnanosti

Statistiky vývoje zaměstnanosti u vězňených osob jsou uvedeny v přílohové části práce. Zabývala jsem se statistikou od roku 2000 po současnou dobu. Rovněž jsem se snažila analyzovat úspěšnost zaměstnávání vězňených osob ve výkonu trestu odnětí svobody po jednotlivých měsících roku 2008 a 2009.

Z tabulek vyplývá, že v roce 2006 dochází k výraznému zvyšování zaměstnanosti vězňených osob, kde z 40% nabíhá zaměstnanost až na současných 60% a daří se ji dlouhodobě udržovat. Příčinami navýšení zaměstnanosti vězňených osob jsem se zabývala v předchozích kapitolách. Přesto si neodpustím opětovně upozornit na skutečnost, že od roku 2005 kdy byla zaměstnanost poměrně nízká, dochází k výraznému nárůstu počtu vězňených osob až na dnešních 22 000 tisíc, a přesto zaměstnanost neustále roste a dlouhodobě se ustálila na zmíněných 60%. To je fakt, který nelze popřít a je to velkým úspěchem pracovníků vězeňské služby, kteří se zaměstnanosti věnují (Ročenka VS ČR, 2009).

Pokud bude někdo podrobně zkoumat grafy zaměstnanosti po jednotlivých měsících, zjistí, že i ve vězeňské službě se v zimních měsících výrazně snižuje procento zaměstnanosti, což je dáno sezónními pracemi. Nicméně v jiném grafu jsou uvedeny procentuální průměry všech měsíců a to je údaj, který je pro vězeňskou službu směrodatný.

Závěr

Ve své bakalářské práci jsem se snažila popsat systém zaměstnávání odsouzených osob ve Vězeňské službě ČR, popsat a pojmenovat problematiku zaměstnávání, jak z pohledu vězňených osob, tak z pohledů vedení vězeňské služby, ale také z pohledu samotných zaměstnanců. Snad se mi podařilo vystihnout problematiku zaměstnávání, výhody či nevýhody, ale také účelnost z pohledu možné resocializace. Čerpala jsem z vlastních zkušeností, z rozhovorů se zkušenějšími kolegy, studiem předpisů a ročenek, ale také díky své práci a možnostem z rozhovorů samotných vězňů. Měl by to být více méně autentický pohled do této problematiky a pokus o vytvoření objektivního obrazu zaměstnávání vězňů.

Když jsem s odsouzenými probírala dotazník, byla jsem překvapena zájmem, nasloucháním a cítila jsem jejich potřebu sdělit své pocity. Na straně druhé už ne vždy jsem takovýto zájem a pochopení cítila ze strany zaměstnanců. Pořád přetrvává - já jsem strážný, já dozorce a vězni mě nezajímají. Není to samozřejmě pravidlem, ale je potřeba vést i o těchto věcech polemiku, nastartovat někdy jiné myšlení a možná se i trochu ponořit do myšlení vězňených osob. Pochopitelně jsem se setkala i s vězni, kteří odmítali komunikovat, odmítali pracovat, ale s touto kategorií odsouzených jsem se nezabývala. Mělo by platit pravidlo, že vězeňská služba dává síly jen tam a tomu, kdo o to stojí a kdo si to zaslouží.

Musím závěrem konstatovat, že obrovský kus práce, který se podařil a daří vězeňské službě, stojí za obdiv, za respekt a možná i úctu. Pokud bychom měli pojmenovat, co vedlo ke dlouhodobému zvýšení zaměstnanosti vězňených osob, musíme jednoznačně konstatovat:

- pochopení a prospěšnost zaměstnávání vězňených osob v přístupech a myšlení všech zaměstnanců vězeňské služby,
- možnost zahraničních zkušeností, porovnávání, náměty,
- změna zákona č.169/199 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a povinnost odsouzených pracovat,
- zřizování výrobních zón a pracovišť,

- větší zájem soukromého sektoru na zaměstnávání odsouzených,
- nabídka městům, obcím a samosprávným celkům,
- možnost půlených směn,
- zřizování výdělečných motivačních pilotních projektů,
- zájem samotných odsouzených o zaměstnání.

Jen velmi těžko člověk nezasvěcený pochopí má slova. Pokud je těžké zaměstnávat lidi v civilním sektoru, tak zaměstnávat vězněné osoby je mnohonásobně těžší, složitější a někdy i trošku nemotivující. My začínáme znovu a znovu, mění se nám vězni, odcházejí zaměstnavatelé, ale my stále dokola nabízíme a snažíme se vězně zaměstnat. Bylo by zbytečné hovořit o aspektech, které zaměstnávání přináší v oblasti integrace odsouzených do civilního života. Uvědomuje si vůbec někdo, co je trest? Asi ano, ale už málokdo domýšlí, co bude, až trest skončí. Společnost nechce vytvářet ještě větší pachatele trestných činů, ještě větší zločince, než byli před nástupem do vězení. Jednou budeme tyto lidi potkávat, jednou s nimi budeme žít, tak je pro ten život řádný život zkusme společně připravit. Nejsem přehnaná humanistka, dokonce jsem zastáncem přísných trestů, ale požaduji přísnou diferenciaci a hlavně povinnost práce ve vězeňských zařízeních. Práce je výchovný prostředek, je i terapie, kterou ještě nikdo nepřekonal.

Začínala jsem heslem spíše slavným výrokem Winstona Churchilla a já ho zopakuji: „Ukažte mi vaše vězeňství a já vám řeknu, jaká je vaše společnost“. Zkusme se společně nad těmito slovy zamyslet, protože to nejsou pouhé fráze, ale skutečnost.

Resumé

Dnešní výkon trestu odnětí svobody dostává velmi výrazných změn oproti historickému pojetí „trestu“, kde trest byl skutečně jen trestem a plnil roli odstrašujícího mnohdy nelidského a ponižujícího institutu. Pochopitelně takový trest neplnil svoji roli. Současné pojetí se snaží trest jako odstrašující prvek zachovat, ale s lidskou tváří, s důrazem na resocializaci, ale také s vyvinutím maximálního úsilí o zaměstnanost vězňů, jako výchovného i ekonomicky stabilizačního procesu. A právě zaměstnáváním odsouzených se snažím podrobněji ve své práci zabývat.

V jednotlivých kapitolách se seznamujeme s problematikou výkonu trestu úzce související se zaměstnáváním vězňů. Dále pak možnostmi odměňování, zařazování do práce, ale také legislativními překážkami a potřebnou motivací popřípadě možnostmi donucení.

V dalších kapitolách nahlédneme do zemí V4, které podrobně analyzujeme v oblasti zaměstnávání vězňů, provedeme malé porovnání se zeměmi V4 (Česká republika, Polsko, Slovensko, Maďarsko) a ve srovnávacích tabulkách nahlédneme do úspěšnosti procentuálně uvedených v zaměstnanosti vězňů.

Jedna samostatná kapitola je věnována nově zřízené instituci, která se nazývá severoevropský kulatý stůl, ve kterém předsedá 9 generálních ředitelů a řeší závažné otázky vězeňství a častým předmětem jednání je právě pohled a předávání zkušeností v oblasti zaměstnávání vězňů.

Závěrem předkládám jeden speciální pilotní projekt zpracovaný ve Věznici Rapotice, zabývající se chovem dobytka a jeho exportem na soukromý trh, jako nástroj zaměstnanosti vězňů a pokusu o ekonomické vylepšení v oblasti stravování. V samotném závěru v empirické části předkládám malou anketu provedenou mezi odsouzenými zařazenými na různá pracoviště ve Vazební věznici Praha - Pankrác zaměřený na jejich pracovní zařazení, mzdu a motivaci.

Summary

Nowadays the imprisonment changes progressively comparing to the historical conception of “punishment” - the role was only to punish and it represented deterrent and often inhuman and degrading institute. Of course such a punishment was insufficient. Current perception of punishment tries to keep the element of deterrence, but with the aspect of humanity, with accent on rehabilitation as well as on maximal effort to employ the inmates from the education and economic stabilization point of view. Therefore I try to focus in detail on the employment of prisoners.

In particular chapters we are recognizing the imprisonment problems closely focused on employment of inmates as well as on the possibilities of rewarding, assignment to work, but also on legal obstacles and the necessary motivation or on possibilities of forcing to work.

In the following chapters we will concentrate on the V4 countries which will be analyzed in the area of employment of prisoners. We will also compare the V4 countries (the Czech Republic, Poland, Slovakia, Hungary). In the comparison tables we will look at the percentage of prisoners´ employed.

One chapter is focused on the newly existing institution called North Europe Round Table. During the regular meetings nine general directors try to solve important tasks in the field of prison systems. The frequent theme is the exchange of experience and knowledge in the area of employment of prisoners.

In the conclusion I present a specific pilot project made by the Rapotice Prison. It is aimed on stock raising and its distribution to the market as one of the forms of prisoners´ employment. It is an experiment how to economically strengthen the area of food services. At the very end of empiric part I present a survey made among the working prisoners placed on different positions within the Remand Prison Praha - Pankrác focused on their position, rewarding and motivation.

Anotace

Práce se zabývá současnou problematikou zaměstnávání odsouzených do výkonu trestu odnětí svobody. Snaží se pojmenovat pravý význam a smysl zaměstnávání, postoje odsouzených, ale také náhledu samotných zaměstnanců vězeňské služby, kteří se zaměstnáváním odsouzených přicházejí do styku. Dále se zabývá porovnáváním se státy V4 v oblasti úspěšnosti zaměstnávání vězňených osob, ale také hledáním příčin a výměny názorů na mezinárodní úrovni. Rovněž je zmíněna důležitost a priorita v oblasti zaměstnávání vězňených osob na jednáních nejvyšší úrovně severoevropského a středoevropského kulatého stolu.

Nedílnou součástí práce je anketa a vyhodnocení průzkumu mezi odsouzenými zařazenými na různá pracoviště, názory na zaměstnávání těch, kterých se to přímo týká, a těmi jsou odsouzení v českých věznicích.

Annotation

This work solves the current problems of employment of imprisoned inmates. It tries to explain the real purpose of employment, attitudes of prisoners, as well as the point of view of the prison service staff who organize the employment of prisoners. This work also makes a comparison with the V4 countries in the area of successful employment of prisoners and in identifying the various experience and exchange of ideas on international level. The importance and priority of prisoners' employment is also mentioned in this work concerning the highly professional meetings of the North and Middle Europe Round Table.

The integral part of this work is a survey and its evaluation among prisoners working on various positions within the Czech prisons.

Klíčová slova

Reintegrace, resocializace, zaměstnávání, výkon trestu, odsouzený, pracoviště, programy zacházení, penologie, probace, mediace, vězeňská služba, komunikace, trest

Key Words

Reintegration, rehabilitation, employment, imprisonment, convicted, workshop, programs of treatment, penology, probation, mediation, prison service, communication, punishment

Literatura a prameny

A Právní předpisy, zákony, vyhlášky

1. Evropská vězeňská pravidla, Strasbourg, 1991.
2. Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015. Vězeňská služba ČR, 2005.
3. Metodický list ředitele odboru výkonu vazby a trestu č. 2/2000, *kterým se stanoví zásady pro realizaci programu zacházení ve věznicích.*
4. Nařízení generálního ředitele VS ČR č. 44/2009, *o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená, nestřežená pracoviště, druhy pracovišť.*
5. Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., *o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody.*
6. Statistické ročenky Vězeňské služby ČR 2007, 2008, 2009.
7. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č. 10/2000 Sb., *o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů.*
8. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti ČR č. 345/1999 Sb., *kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody.*
9. Výroční zpráva Vězeňské služby České republiky za rok 2008, 2009.
10. Zákon č. 169/1999 Sb., *o výkonu trestu odnětí svobody ve znění pozdějších předpisů.*
11. Zákon č. 293/1993 Sb., *o výkonu vazby ve znění pozdějších předpisů.*
12. Zákon č. 555/1992 SB., *o Vězeňské službě a justiční strážci ČR.*

B Monografie

13. BAJCURA, L. *Práva vězně: od vazby po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.* 1. vydání. Praha: Grada Publishing, 1999. 158 s. ISBN 978-80-7169-555-4.

14. FOUCALT, M. *Dohlížet a trestat*. 1. vydání. Praha: Dauphin, 2000. 427 s. ISBN 80-86019-96-9.
15. KOPOLDOVÁ, B., *Konference postpenitenciální péče*, Praha, 2009.
16. KRESLOVÁ, M., *Porada ředitelů věznic a vazebních věznic České a Slovenské republiky*, Přední Labská, 2009.
17. MAŘÁDEK, V., *Vězeňství*. 1. vydání. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2005. 203 s. ISBN 80-7368-002-5.
18. PECINA, M., *Zpráva o plnění úkolů vyplývajících ze Strategie prevence kriminality na léta 2008 až 2011*. Materiál pro vládu ČR, Praha, 2009.
19. ŘEHÁČEK, M., HVĚZDOVÁ, A., *Uplatňování resocializačních programů*. Praha: Vězeňská služba ČR. České vězeňství č. 3/1995.
20. Severoevropský kulatý stůl, Helsinky - FIN, 2009
21. Středoevropský kulatý stůl Labská - ČR, Omšenie - SR, Edinburgh – VB, 2007, 2008, 2009.
22. SOCHŮREK, J., *Kapitoly z penologie. II. Teorie a praxe zacházení s vězňnými*. 1. vydání. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007. 77 s. ISBN 978-80-7372-204-3.
23. Speciální Pilotní projekt v chovu dobytka, Rapotice, 2010.

C Časopisecká literatura

24. České vězeňství, *časopis Vězeňské služby České republiky*, 2005, 2006, 2007, 2008, 2009.
25. *Zvesti, časopis Vězeňské služby Slovenské republiky*, 2009.

D Internetové stránky

26. Vězeňská služba České republiky, www.vscr.cz.
27. Vězeňská služba Slovenské republiky, www.zvjs.sk.

Seznam grafů, tabulek a obrázků

- Graf č. 1 :** Dopady, intervence na odsouzené – zaměstnávání a režim, (odbor výkonu vazby a trestu GŘ VS ČR), str. 18.
- Graf č. 2:** Dopady, intervence na odsouzené – specializované programy, (odbor výkonu vazby a trestu GŘ VS ČR), str. 18.
- Graf č. 3:** Vývoj zaměstnanosti uvedený v procentech od roku 2000 do roku 2009, (Statistická ročenka VS ČR), str. 24.
- Obrázek č. 1:** Barevné rozlišení počtu vězňených osob na 100 tisíc obyvatel, (tiskové oddělení VS ČR), str. 33.
- Tabulka č. 1:** Odměňování odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody, (tiskové oddělení VS ČR), str. 11.
- Tabulka č. 2:** Počet zaměstnaných odsouzených uvedený v procentech na Slovensku, (tiskové oddělení VS ČR), str. 26.
- Tabulka č. 3:** Počet zaměstnaných odsouzených uvedený v procentech v Maďarsku, (tiskové oddělení VS ČR), str. 27.
- Tabulka č. 4:** Počet zaměstnaných odsouzených uvedených v procentech v Polsku, (tiskové oddělení VS ČR), str. 28.

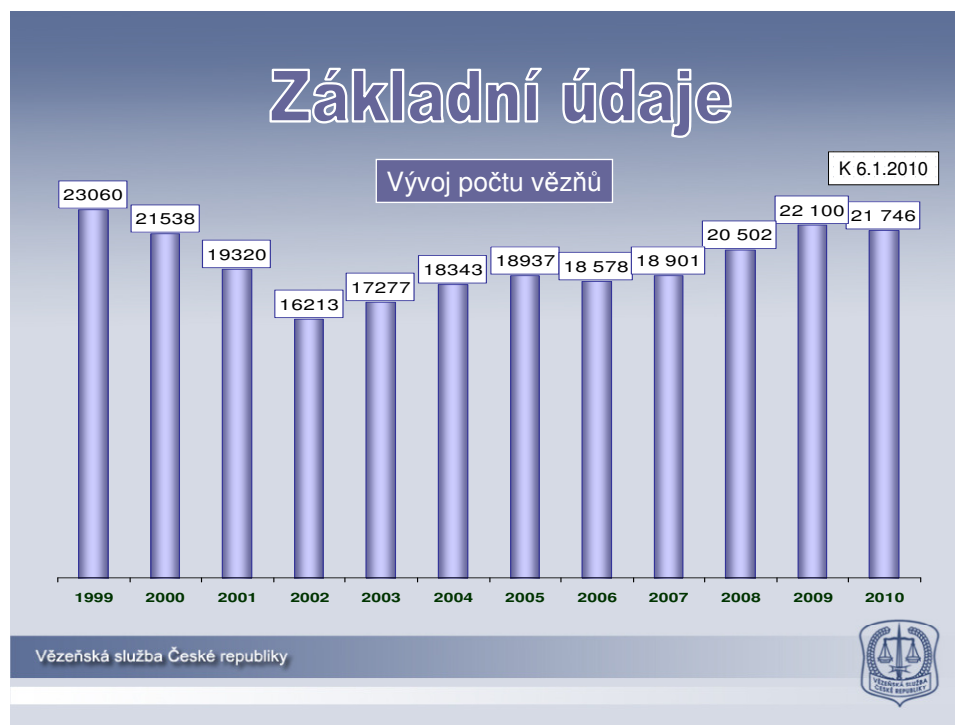
Seznam příloh

- Příloha č. 1:** Rozmístění vazebních věznic, věznic a detenčních ústavů (Výroční zpráva VS ČR 2009).
- Příloha č. 2:** Vývoj počtu vězněných osob od roku 1999 – 2010 (Statistická ročenka VS ČR 2009).
- Příloha č. 3:** Vývoj zaměstnanosti v % v roce 2008 (tiskové oddělení VS ČR).
- Příloha č. 4:** Vývoj zaměstnanosti v % v roce 2009 (tiskové oddělení VS ČR).
- Příloha č. 5:** Vývoj zaměstnanosti v % od roku 2000 – do roku 2010 (Statistická ročenka 2009, tiskové oddělení VS ČR).
- Příloha č. 6:** A) Rozdělení pracovišť dle diferenciací a provozu
B) Přehled pracovních zařaditelných a zařazených odsouzených (odbor ekonomický GŘ VS ČR).
- Příloha č. 7:** Dotazníky odsouzených – 16 ks

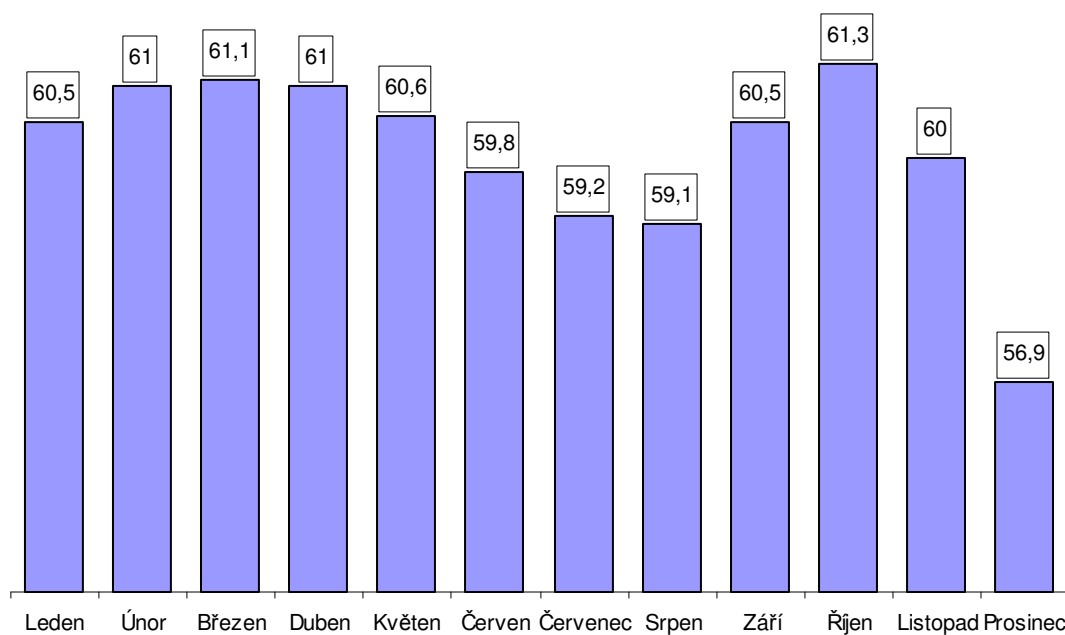


Barevné rozlišení umístění vězeňských zařízení v České republice.

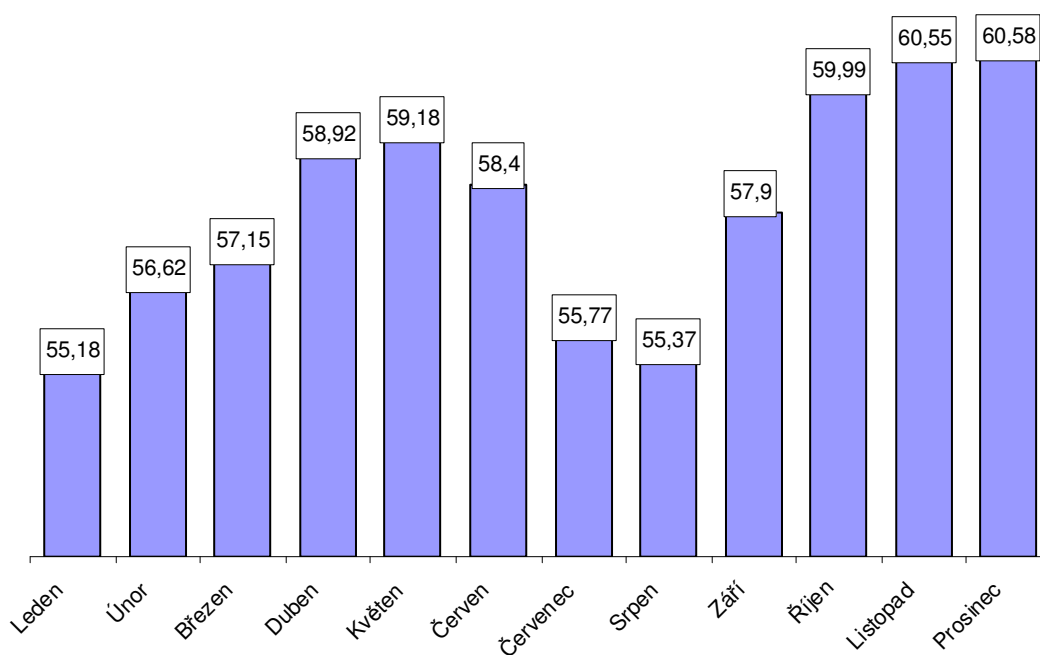
- žlutě – jsou označeny věznice, kde je vykonáván trest odnětí svobody,
- zeleně – jsou označeny vazební věznice, tudíž výkon vazby,
- červeně – jsou označeny nově vzniklé detenční ústavy, které řídí a spravuje



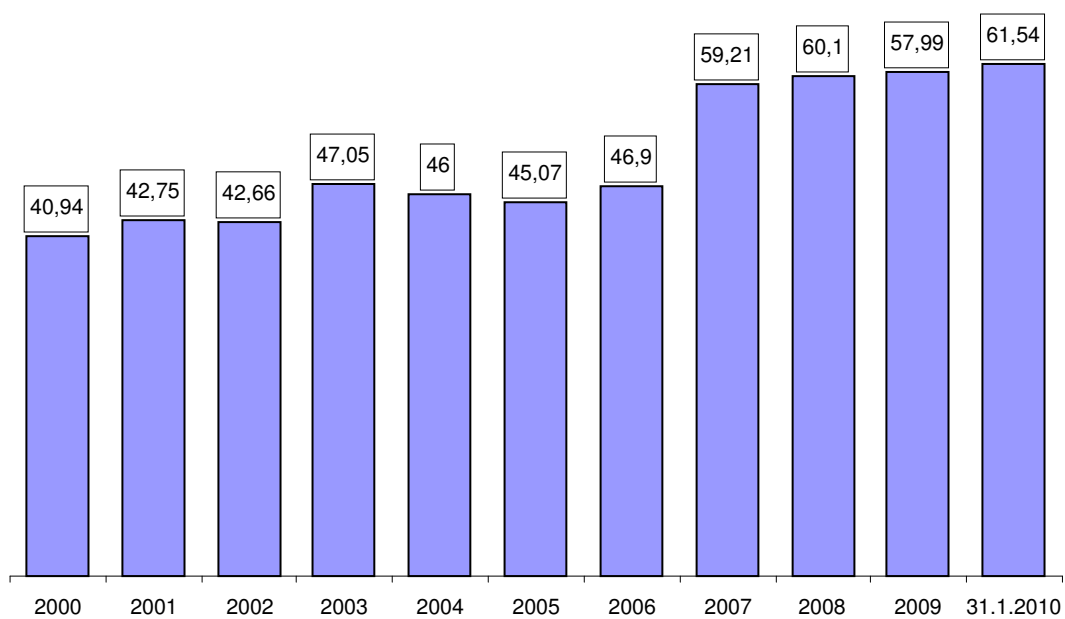
Vývojový graf počtu vězňů od roku 1999 po leden roku 2010. Z uvedeného je patrný pokles vězňených osob v roce 2002, který byl způsoben novelou trestního řádu a zmíněný pokles se týkal převážně osob ve výkonu vazby. Bohužel jak je vidět z vývojového grafu počty vězňených osob mají opět vzestupnou tendenci.

Vývoj zaměstnanosti v % v roce 2008

Vývoj zaměstnanosti v % za rok 2008	
Leden	60,5
Únor	61
Březen	61,1
Duben	61
Květen	60,6
Červen	59,8
Červenec	59,2
Srpen	59,1
Září	60,5
Říjen	61,3
Listopad	60
Prosinec	56,9

Vývoj zaměstnanosti v % v roce 2009

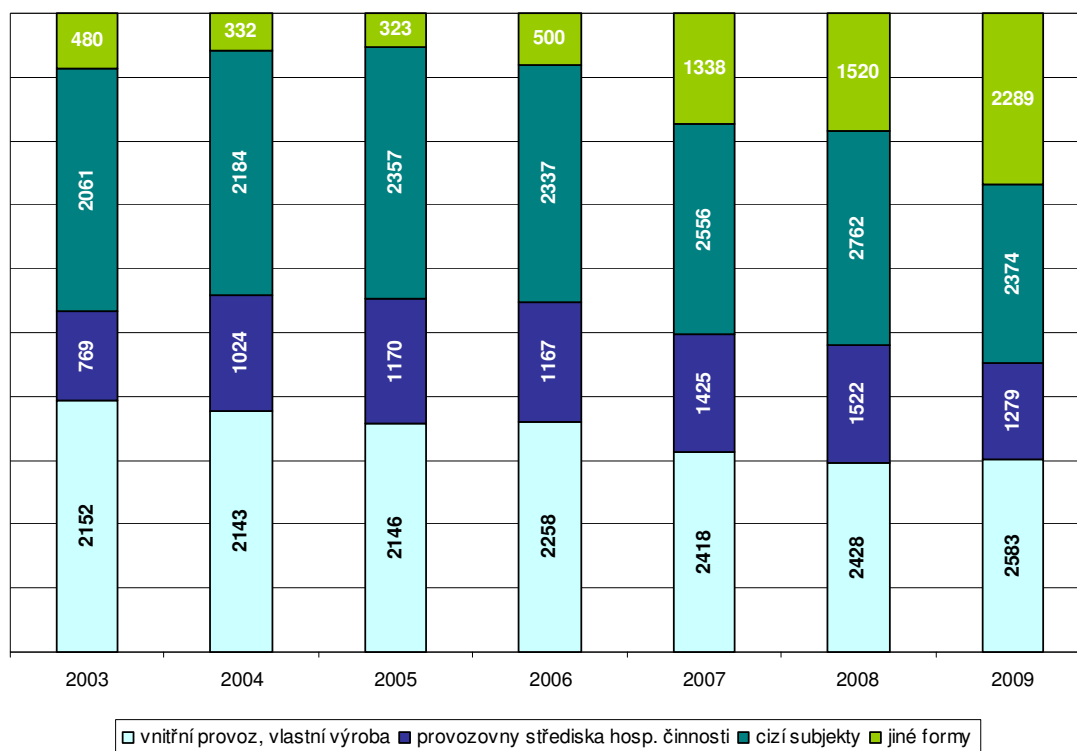
Zaměstnanost v % v roce 2009	
Leden	55,18
Únor	56,62
Březen	57,15
Duben	58,92
Květen	59,18
Červen	58,4
Červenec	55,77
Srpen	55,37
Zář	57,9
Říjen	59,99
Listopad	60,55
Prosinec	60,58

Vývoj zaměstnanosti v % od roku 2000 – do roku 2010

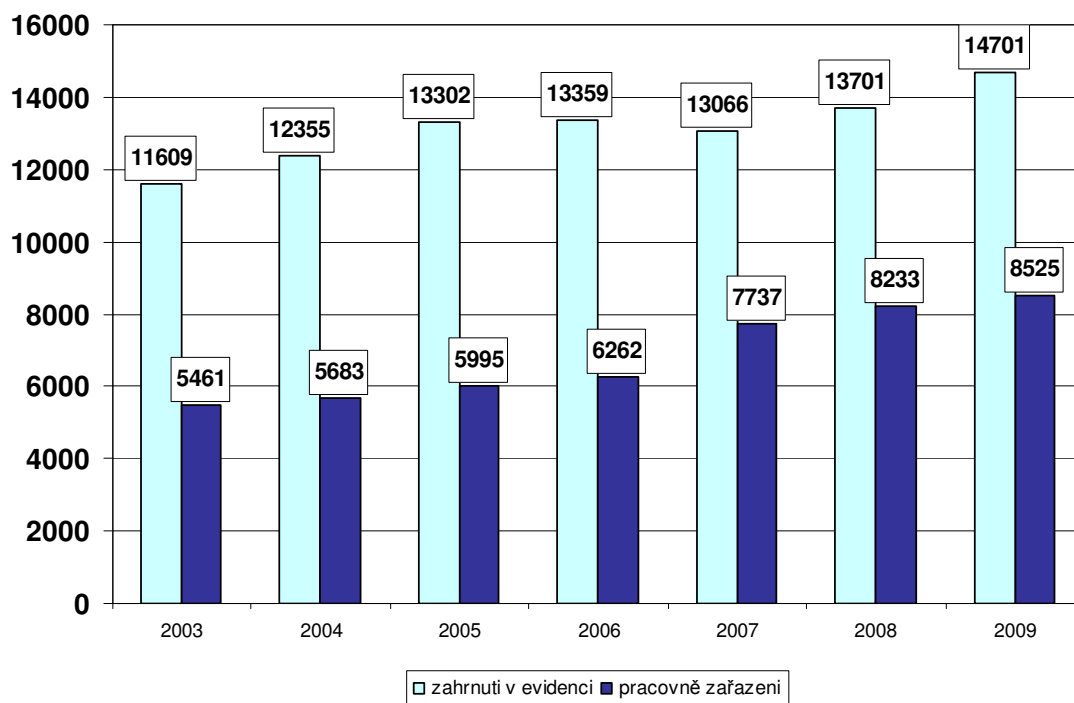
Vývoj zaměstnanosti v %	
2000	40,94
2001	42,75
2002	42,66
2003	47,05
2004	46
2005	45,07
2006	46,9
2007	59,21
2008	60,1
2009	57,99
31.1.2010	61,54

A) Rozdělení pracovišť dle diferenciacce a provozu

Zaměstnávání							
rok	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
vnitřní provoz, vlastní výroba	2152	2143	2146	2258	2418	2428	2583
provozovny střediska hosp. činnosti	769	1024	1170	1167	1425	1522	1279
cizí subjekty	2061	2184	2357	2337	2556	2762	2374
jiné formy	480	332	323	500	1338	1520	2289



B) Přehled pracovně zařaditelných a zařazených odsouzených



Tabulka vysvětluje systém výpočtu možných pracovně zařaditelných odsouzených (světle modrá barva) a počtem skutečně pracovně zařazených (tmavě modrá barva).

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? **ODPADOVÉ HOSPODÁŘSTVÍ**
2. Jak vnímáte práci ve vězení **POZITIVNĚ**
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? **ANO
Z MOŽNÝCH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ ANO.**
4. Jaký je Váš finanční příjem?
4.500,-
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?
NEVÍM PŘESNĚ, MYSLÍM COA 1000,- - 1200,-
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
URČITĚ JE TO DOBRĚ
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?
MYSLÍM, ŽE NE
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího?
NE
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti?
NE
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?
KDO SI HRABĚ (PRACUJE) NEZLOUŽÍ
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
**HLEDAT VÍCE MOŽNOSTI UTLATNĚNÍ ODBORNOSTI
ODSOUBĚNÝCH**
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
JEN VÍČ A HODNĚT

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? UAO
2. Jak vnímáte práci ve vězení JAKO PRÁCI
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? ANO
4. Jaký je Váš finanční příjem? MALÝ
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? MÁLO
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
PRÁCE ŠLECHTĚ - TO NEVIM
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? NEVIM
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? NE
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? NE
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? DÝCHLESI UTÍKAŮAS
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? VYŠÍ ODMĚNY
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
JE NUTNĚ PRACOVAT.

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? **CESTAR ŮKLID**
2. Jak vnímáte práci ve vězení **POTŘEBNOU**
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? **DOVEDÁVA AHO TĚ VĚNE**
4. Jaký je Váš finanční příjem? **2000 Kč HRAVNĚHO**
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? **2000 Kč MĚSÍČNĚ**
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
ZAMĚSTNÁVÁNÍ JE DŮLEŽITÉ A SKORO KAŽDÝ CHCE PRÁCI
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?
—
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? **ANO**
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? **NE**
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? **UŠPLĚ ČASU, PŘÍJEM
I DŮŠEVNÍ ZÁLEŽITOST JAK SERIÁKÁ PRÁCE JE LÉP**
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
VÍŠE PŘÍJMU
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
**CHTĚLO BY TO VÍČ PŘÍLEŽITOSTÍ I SPONOCÍ TRĚBA
LIDEM VEUKU**

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán?

BYTOVÉ HOSPODÁŘSTVÍ

2. Jak vnímáte práci ve vězení

JAKO ZBYTKOVOU, NEKVALITIVOU PRÁCEÍ
BEZ MOŽNOSTI VYUŽITÍ CIVILNÍCH ZKUŠENOSTÍ A PRAXE.

3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením?

NE

4. Jaký je Váš finanční příjem?

4000 - 4500 Kč

5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?

cca 400,- Kč

6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?

A-C.

7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?

Pokud je odsouzenému jedno, co bude dělat
tak určitě ne!

8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího?

Ne,

9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti?

Ano, denně.

10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?

Za pracovník, které jsou, tak zádrně!

11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?

zařadovat bych lidi dle zájmu o práci,
a především dle kvalifikace.

12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odněti svobody?

viz bod 10, 11,

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *UAO*
2. Jak vnímáte práci ve vězení
—
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *Ano*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *4.500,-*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *cca 400,-*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *Myslím, že je to samozřejmost. Myslím, že ano*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *Ne*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *Ne*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *Lépe utíká čas*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
Stranu
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
—

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *PRADELNĚ*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *dobře*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ano*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *4500,-*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *polovina*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *dobře*
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *ano*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *nerozdíl*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *ne*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *práce*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *má práce a
dostal i peníze*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odněti svobody? *dobře*

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *GAŮVŠŮR*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *JAKO SPRÁVNÝ ÚČEL
PRO REKONVÁLENCI*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ANO*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *DO 4500*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *DO 500,-*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *VIZ. BOD 2*
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *NE*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *ANO*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *NE*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *VIZ. BOD 2*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *ZAJISTIT BYCH MĚLI ZAMĚSTNANOST*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody? *VIZ. BOD 2*

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *ministerstvo spravedlnosti*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *dobře*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ano*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *4500 HRUBÉHO*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *350 Kč*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *je dobře se pracovat a splácet své dluhy.*
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *ne!*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *ne!*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *ne!*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *asi v tom že se dostanu na pulku svého trestu.*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *mít jídla a lepší!*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody? *je velice špatný!*

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? GR - úklid
2. Jak vnímáte práci ve vězení
Pozitivní
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? Ano
4. Jaký je Váš finanční příjem? 4.500 Kč
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?
400 Kč na měsíc
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
Nic mohla by být i práce za více peněz
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?
Ne
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího?
Ano
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti?
Ne
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?
Žádná
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
Nic
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
Větší vřídělek na zaplacení alimentů

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán?
HĚ TIŠKÁRNA
2. Jak vnímáte práci ve vězení
JAKO POSKYTNOU A VÝZNAMNOU SOUČÁST VÝKONU TRESTU
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením?
ANO
4. Jaký je Váš finanční příjem?
Ø 4.500,-
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?
cca. 400 - 500,-
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
VIZ. BOJ 2, 1
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?
ANO
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího?
LEDE
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti?
NE
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?
-
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
ZSKLADNŮ PRINCIPY NA KTERÝCH SE ZADĚST. POKRAČENÍ
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
-

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *TISKÁRNA*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *JAKO POZITIVNÍ*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ANO*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *6,750*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *2000*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *SCHÍVALUJI ZAMĚSTNÁVAT ODSOUZENÉ*
NE
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *50% NA 50%*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *ANO*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *NE*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *RYCHLESI BĚŽÍ*
ČAS.
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *NIC.*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *KOTELNA*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *LÉPE TREST LETI A NĚCO SI VYDĚLÁM*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ANO*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *cca 2200,-*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *VLASTNĚ NEVÍM*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *1) JSEM PRO! 2) OSTATNÍ JSOU ROVNĚŽ PRO.*
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *NEVÍM*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *NE - NEVÍM*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *NE*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *MÁM MOŽNOST SPÁČET NAPR. BLUHY A NE JE DO MICH VÍCE UČAVĚT*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *NEVÍM*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odněti svobody? *JE TO DOBRÁ VĚC, KTERÁ PROSPĚJE VŠEM.*

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *LIPOZBA*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *Lepším dítím a rychleji. a dítka' trest*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ANO!*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *6450,-*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *400,-*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *Je to potřeba*
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *každě chcete pracovat tak ANO*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *Nemohu posoudit*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *Ne!*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *V odměně a práci*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *vyšší výdětky*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody? *Myslím že je to povinné dobro.*

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? GENÉRALNÍM KREDITELSTVÍ
2. Jak vnímáte práci ve vězení DOBRE
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? ANO NE
4. Jaký je Váš finanční příjem? ASI 4500 Kč
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? NECO KOLEM 500 Kč
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
ME OSOBNĚ ZAMĚSTNÁVÁNÍ JAKO POMOHA
MYSLIM SI ŽE ODSOUZENÍ BY MĚLI PRACOVAT
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?
NEVIM - PODLE ME BŮDEŽI JAK ODSOUZENÍM JAK MOC CHTĚT PRACOVAT
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? MYSLIM ŽE NE
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti?
NE
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?
VYTIŽENÍ
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
URČITĚ MNOŽSTVÍ ODMĚN ZA KVALITNĚ ODVEDENOU PRÁCI. (MYSLIM TĚM POUKAZU A MOŽNOST PŘERUŠENÍ TRESTU)
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
ZAMĚSTNÁVÁNÍ JE PRO MĚ NEZESTNÁR
POMOHA MI PROJIT TRESTEM JAK PSYCHICKY TAK FINANČNĚ

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán?
ZOTAVOVNA VĚZEŇSKÉ SLUŽBY
2. Jak vnímáte práci ve vězení
MOŽNOST SMYSLUPLNĚJŠÍHO TRÁVENÍ VÝKONU TRESTU
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením?
ANO
4. Jaký je Váš finanční příjem?
4500,-
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití?
500,-
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených?
VĚTŠINA ODSOUZENÝCH PRACOVAT CHCE
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci?
ANO
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího?
NE
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti?
NE
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob?
SNÍŽENÍ DLUHŮ
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu?
↓ NIC
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody?
MĚLA BY FUNKOVAT LEPŠÍ SPOLUPRÁCE MEZI VĚZŇICÍ A EXTERNÍMI ZAMĚSTNAVATELI V ZAMĚSTNÁVÁNÍ VĚZŇŮ. VĚTŠÍ DŮVĚRA PRO VÍCE ODSOUZENÝCH V MOŽNOSTI ZAMĚSTNÁNÍ MIMO AREÁL VĚZNICE

Dotazník

Téma: zaměstnávání z pohledu vězňených osob

1. Kde jste zaměstnán? *Ministerstvo spravedlivosti*
2. Jak vnímáte práci ve vězení *dobře*
3. Jste spokojen s Vaším pracovním zařazením? *ano*
4. Jaký je Váš finanční příjem? *1500 Kč měsíčně*
5. Kolik finančních prostředků zůstane pro Vaše osobní použití? *50-60*
6. Co si myslíte o zaměstnávání vězňených osob? Jaký je pohled na zaměstnávání ostatních odsouzených? *dobře*
7. Je snadné ve výkonu trestu dostat práci? *ano!*
8. Vnímají Vás dozorcí jinak jako pracujícího? *nikdy ne!*
9. Měl jste někdy problémy se zaměstnanci vězeňské služby na pracovišti? *NE*
10. V čem vidíte pozitiva v zaměstnanosti vězňených osob? *volnost*
11. Co by jste změnil v zaměstnávání ve výkonu trestu? *dozorce*
12. Váš celkový názor na zaměstnávání ve výkonu trestu odnětí svobody? *bez komentáře*