

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní

Zaměstnanost vězňů v České republice  
Bakalářská práce

Univerzita Pardubice  
Fakulta ekonomicko-správní  
Akademický rok: 2020/2021

## ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE (projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Karolina Matějíčková**  
Osobní číslo: **E17049**  
Studijní program: **B6202 Hospodářská politika a správa**  
Studijní obor: **Veřejná ekonomika a správa: Ekonomika pro kriminalisty a celníky**  
Téma práce: **Zaměstnanost vězňů v České republice**  
Zadávací katedra: **Ústav ekonomických věd**

### Zásady pro vypracování

Cílem práce je analyzovat aktuální možnosti zaměstnávání vězňů v České republice a zhodnotit ekonomické a sociální aspekty tohoto opatření. Práce se bude také zabývat uplatnitelností vězňů na trhu práce po skončení výkonu trestu.

Osnova:

- Vymezení základních pojmů z oblasti zaměstnávání vězňů.
- Analýza možností zaměstnávání vězňů v ČR.
- Uplatnitelnost vězňů na trhu práce po skončení výkonu trestu.
- Zhodnocení ekonomických a sociálních aspektů.

Rozsah pracovní zprávy: **cca 35 stran**  
Rozsah grafických prací: **-**  
Forma zpracování bakalářské práce: **tištěná/elektronická**

**Seznam doporučené literatury:**

ANÝŽOVÁ, P. a J. VEČERNÍK, ed. Vzdělání, dovednosti a mobilita: zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2019. ISBN 9788024642949.  
KALVODOVÁ, V. Trest odnětí svobody a jeho výkon. Praha: Wolters Kluwer, 2016. Právní monografie (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-755-2163-7.  
MATOUŠEK, O. Slovník sociální práce. Vydání třetí. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1154-9.  
RASZKOVÁ, T. a S. HOFERKOVÁ. Edukace a reedukace trvale pracovní nezařaditelných v českých věznicích. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015. ISBN 978-80-7435-632-2.

Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jaroslav Kovárník, Ph.D.**  
Ústav ekonomických věd

Datum zadání bakalářské práce: **1. září 2020**  
Termín odevzdání bakalářské práce: **30. dubna 2021**

L.S.

---

**prof. Ing. Jan Stejskal, Ph.D.**  
děkan

---

**doc. Ing. Jolana Volejníková, Ph.D.**  
vedoucí ústavu

## PROHLÁŠENÍ AUTORA

Prohlašuji:

Práci s názvem Zaměstnanost vězňů v České republice jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využil, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů (autorský zákon), ve znění pozdějších předpisů, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s § 47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů, a směrnicí Univerzity Pardubice č. 7/2019 Pravidla pro odevzdávání, zveřejňování a formální úpravu závěrečných prací, ve znění pozdějších dodatků, bude práce zveřejněna prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne 30. 04. 2021

Karolína Matějčková

## **PODĚKOVÁNÍ**

Chtěla bych tímto poděkovat Ing. Jaroslavu Kovárníkovi, Ph.D. za cenné připomínky, které mi pomohly při zpracování mé bakalářské práce.

## **ANOTACE**

Cílem této bakalářské práce je analýza aktuálních možností zaměstnávání odsouzených a jejich uplatnitelnosti na trhu práce po skončení výkonu trestu odnětí svobody. První polovina práce se zabývá významem zaměstnání, trestným činem, trestem odnětí svobody, vězeňstvím a Vězeňskou službu České republiky. Ve druhé části je řešeno zaměstnávání vězňů a bývalých vězňů. Práce se zaměřuje na činnost organizace RUBIKON Centrum.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

trest odnětí svobody, trh práce, Vězeňská služba ČR, zaměstnávání

## **TITLE**

The employment of prisoners in the Czech Republic

## **ANNOTATION**

The goal of this thesis is to analyse the current possibilities of employing prisoners and their applicability on the labour market after they leave the prison. The first part deals with the importance of employment, crime, imprisonment, prisons, and The Czech Prison Service. The second part deals with the employment of prisoners and ex-prisoners. The work focuses on the activities of the organization RUBIKON Centre.

## **KEYWORDS**

employment, imprisonment, labour market, The Czech Prison Service

# OBSAH

<b>ÚVOD</b> .....	11
<b>1. ZAMĚŠTNANOST A TRH PRÁCE</b> .....	13
1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost.....	13
1.1.1 Práce a její význam v životě člověka.....	13
1.1.2 Nezaměstnanost a kriminalita.....	14
1.2 Trh práce.....	15
1.2.1 Poptávka po práci.....	15
1.2.2 Nabídka práce.....	15
1.2.3 Rovnováha na trhu práce.....	16
1.2.4 Politika zaměstnanosti.....	17
<b>2. TRESTNÝ ČIN A TRESTY V ČESKÉ REPUBLICE</b> .....	18
2.1 Trestný čin.....	18
2.2 Pojetí trestu.....	18
2.2.1 Druhy trestů v České republice.....	19
2.2.2 Trest odnětí svobody.....	19
<b>3. VĚZEŇSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE A V EVROPĚ</b> .....	21
3.1 Vězeňská služba České republiky .....	21
3.1.1 Organizační jednotky Vězeňské služby .....	21
3.1.2 Úkoly Vězeňské služby.....	26
3.2 Mezinárodní dokumenty upravující zacházení s vězňnými v ČR .....	26
3.2.1 Pravidla Nelsona Mandely .....	26
3.2.2 Evropská vězeňská pravidla.....	27
3.3 Problém přeplněnosti věznic .....	27
3.3.1 Příklady ze zahraničí.....	29

<b>4. ZAMĚSTNÁVÁNÍ VĚZŇŮ</b> .....	32
4.1 Zaměstnávání vězňů jako cíl Koncepce vězeňství do roku 2025.....	32
4.2 Zaměstnávání jako součást programu zacházení s odsouzenými.....	33
4.3 Formy zaměstnávání vězňů .....	34
4.4 Pracovní podmínky a odměny odsouzených .....	36
4.5 Výhody zaměstnávání odsouzených.....	39
4.5.1 Přínosy pro odsouzené .....	39
4.5.2 Přínosy pro zaměstnavatele.....	40
4.6 Analýza aktuálních možností zaměstnávání vězňů .....	40
4.6.1 Věznice Světlá nad Sázavou .....	40
4.6.2 Vazební věznice Praha Ruzyně.....	42
4.7 Příklady zaměstnávání vězňů v zahraničí.....	44
<b>5. UPLATNĚNÍ BÝVALÝCH VĚZŇŮ NA TRHU PRÁCE</b> .....	45
5.1 RUBIKON Centrum.....	45
5.1.1 Činnosti RUBIKON Centra .....	46
5.1.2 Modelový příklad – projekt Společně na svobodu.....	47
5.1.3 Výsledky organizace za rok 2019 .....	48
5.2 Aktuální situace na trhu práce .....	49
5.3 Uplatnitelnost bývalých vězňů .....	51
5.4 Návrhy doporučení .....	53
<b>ZÁVĚR</b> .....	56
Příloha: Dotazník zaslaný věznicím .....	65



## SEZNAM ILUSTRACÍ

Obrázek 1: Organizační struktura Vězeňské služby České republiky .....	21
Obrázek 2: Činnosti organizace RUBIKON Centrum.....	46

## SEZNAM TABULEK

Tabulka 1: Vězněné osoby v jednotlivých vazebních věznicích .....	23
Tabulka 2: Vězněné osoby v jednotlivých věznicích .....	24
Tabulka 3: Školská vzdělávací střediska v ČR.....	25
Tabulka 4: Členění pracovišť u cizích subjektů .....	35
Tabulka 5: Platové skupiny odsouzených.....	38
Tabulka 6: Zaměstnavatelé odsouzených ve Věznici Světlá nad Sázavou.....	41
Tabulka 7: Současní zaměstnavatelé vězňů z Vazební věznice Praha Ruzyně .....	43
Tabulka 8: Počty klientů organizace RUBIKON Centrum během roku 2019 .....	48
Tabulka 9: Výsledky výzkumu o závislosti mezi zaměstnáním a recidivou .....	53
Tabulka 10: Výpočet % na financování neziskové organizace .....	55

## SEZNAM GRAFŮ

Graf 1: Křivka poptávky po práci .....	15
Graf 2: Křivka nabídky práce .....	16
Graf 3: Rovnováha na trhu práce .....	17
Graf 4: Vývoj počtu vězněných osob mezi lety 2010-2020 .....	28
Graf 5: Počet vězněných osob na 100 tis. obyvatel ve státech EU.....	28
Graf 6: Vývoj počtu zaměstnanosti odsouzených vězňů mezi lety 2014-2019.....	32
Graf 7: Vývoj počtu zaměstnaných odsouzených na provozovnách SHČ 2014-2019 .....	35
Graf 8: Rozúčtování čisté pracovní odměny odsouzených.....	37
Graf 9: Vývoj průměrné měsíční odměny odsouzených mezi lety 2011-2019 .....	39
Graf 10: Vývoj počtu zaměstnaných odsouzených žen ve Světlé nad Sázavou.....	41
Graf 11: Vývoj počtu klientů a zaměstnavatelů, kteří s organizací spolupracovali od r. 2012 .....	49
Graf 12: Vývoj počtu volných pracovních míst v České republice .....	50
Graf 13: Struktura volných pracovních míst v prosinci 2020.....	50
Graf 14: Pozice, ve kterých nachází bývalí vězni nejčastěji uplatnění.....	52

## **SEZNAM ZKRATEK A ZNAČEK**

ČR	Česká republika
EU	Evropská unie
EVP	Evropská vězeňská pravidla
NKV	Nová Koncepce vězeňství
SHČ	Střediska hospodářské činnosti
RT	Rejstřík trestů
ÚP	Úřad práce České republiky
VS	Vězeňská služba
VTOS	Výkon trestu odnětí svobody

## ÚVOD

Zaměstnávání vězňů představuje jeden ze základních faktorů, kterým se Vězeňská služba České republiky pokouší o snížení vysoké recidivy trestné činnosti, jež byla v České republice v roce 2019 okolo 70 %. Právě vysoká recidiva má za následek dlouhodobý problém českých věznic, a to přeplněné kapacity. Díky zařazení do práce si odsouzení vytváří pracovní návyky, denní režim, zvyšují svou kvalifikaci a stávají se tak atraktivnějšími na trhu práce po skončení výkonu trestu. Nalezení a udržení zaměstnání po návratu na svobodu značně zvyšuje šanci neopakování trestné činnosti v budoucnosti.

Po propuštění na svobodu mají bývalí vězni často problém najít si zaměstnání či bydlení. Někteří opouštějí brány věznice bez jakýchkoliv sociálních kontaktů, a nemají se tak na koho obrátit s žádostí o pomoc. V ČR existuje několik neziskových organizací, které pomáhají lidem s trestní minulostí při prvních krocích na svobodě. Tato práce je zaměřena především na organizaci RUBIKON Centrum.

Cílem bakalářské práce je analyzovat, jaké jsou aktuální možnosti zaměstnávání vězňů v ČR a zhodnotit ekonomické a sociální aspekty tohoto opatření. Dalším cílem je zjistit, jaká je uplatnitelnost bývalých vězňů na trhu práce.

Práce je rozdělena do pěti kapitol. První kapitola vysvětluje základní pojmy související s prací, zaměstnaností a nezaměstnaností. Věnuje se významu práce pro člověka a souvislostem mezi zaměstnáním a trestnou činností. Představuje také základní informace o trhu práce. Druhá kapitola se zabývá trestným činem a možnostmi trestání v ČR. Pozornost se ubírá především na trest odnětí svobody. Ve třetí kapitole se čtenář seznámí s Vězeňskou službou ČR. Jsou zde informace k dokumentům, jakými se Vězeňská služba řídí, informace o jejím organizačním složení a úkolech, které vykonává. Zaměřuje se na druhy věznic v ČR a již výše zmíněný aktuální problém přeplněnosti. Předposlední kapitola je věnována zaměstnávání vězňů. Představuje program zacházení s odsouzenými a Koncepti vězeňství do roku 2025. Ukazuje možné způsoby zaměstnávání, zabývá se pracovními podmínkami včetně odměňování a shrnuje výhody zaměstnávání vězňů. Závěr této kapitoly se věnuje ženské věznici ve Světlé nad Sázavou a Vazební věznici Praha Ruzyně. Shrnuje konkrétní možnosti zaměstnávání odsouzených a pomocí dotazníků shrnuje úskalí tohoto opatření. Poslední kapitola je zaměřena na nestátní neziskovou organizaci RUBIKON Centrum a její činnost, která pomáhá lidem propuštěným z vězení s řešením otázky zaměstnání

či dluhů. V kapitole je řešena úspěšnost bývalých vězňů při hledání práce a uvádí možnosti pracovních pozic, které jsou lidmi s trestní minulostí nejčastěji obsazovány.

# 1. ZAMĚSTNANOST A TRH PRÁCE

První kapitola má za cíl seznámení se základními pojmy souvisejícími se zaměstnaností a trhem práce. Poukazuje na důležitost práce v životě každého jedince a upozorňuje na souvislost zaměstnání, resp. nezaměstnanosti s kriminální činností. Další část kapitoly je věnována trhu práce a problematice diskriminace na trhu práce.

## 1.1 Zaměstnanost a nezaměstnanost

Pojmem zaměstnanost se rozumí podíl zaměstnaných k ekonomicky aktivnímu obyvatelstvu. Mezi ekonomicky aktivní osoby patří jednak zaměstnané osoby, dále pak zaměstnavatelé, osoby samostatně výdělečně činné, pracující důchodce či studenty, ženy na mateřské dovolené, osoby ve vojenské službě, ve vazbě nebo ve výkonu trestu a rovněž osoby nezaměstnané. Zaměstnaný je ten, kdo vykonává libovolnou práci, za kterou dostává mzdu. Za zaměstnaného člověka se počítá také ten, kdo práci momentálně nevykonává z důvodu nemoci, stávky či dovolené. (Samuelson a Nordhaus, 2013)

Nezaměstnanost označuje stav, kdy člověk, který je schopný pracovat, nemá žádné placené zaměstnání, ačkoli se o nějaké aktivně uchází. Aktivně se ucházet o zaměstnání znamená například spolupracovat s úřadem práce či jiným zprostředkovatelem práce, hledání práce v konkrétních podnicích, podniknout kroky k založení vlastní firmy atd. (Matoušek, 2016)

### 1.1.1 Práce a její význam v životě člověka

Práce vnáší do života každého člověka určitý řád. Uděluje mu povinnost ráno vstávat a napomáhá zorganizovat si dny, týdny i měsíce. Pro většinu lidí je práce činnost, kterou tráví nejvíce času ve svém životě a zároveň činnost, kterou by rádi minimalizovali. Avšak když pak lidé o práci přijdou, ztratí více než jen pravidelný příjem. Dojde k narušení cyklu jejich každodenních aktivit a k pocitu ztracenosti a dezorientovanosti (Giddens, 2013). Důležité je však poznamenat, že minimálně v evropské kultuře nestačí k životu pouhá práce, ale musíme za ni dostávat také odměnu, potřebujeme tedy práci placenou (Mareš, 2002).

Práci je možno rozdělit na placenou a neplacenou. Práce, za kterou lidé očekávají a dostávají odměnu, se nazývá placená a lze ji ztotožnit s placeným zaměstnáním. Neplacené práci není věnována taková pozornost a sociální uznání jako práci placené. Není ovšem pro člověka méně důležitá. Jde o všechny pracovní činnosti, za které se nedostává žádná finanční odměna. Typickým příkladem je zde práce v domácnosti či dobrovolná práce pro charitativní účely (Antonopoulos, 2009).

Placená práce je v moderní společnosti důležitá mimo jiné i pro pocit sebeúcty a sebedůvěry ve vlastní sociální hodnotu. To je dle Giddense (2013) způsobeno následujícími vlastnostmi práce:

1. Peníze. Peníze v podobě mzdy či platu představují pro většinu lidí hlavní zdroj příjmu, kterým mohou uspokojovat své potřeby v každodenním životě.
2. Činnost. Práce poskytuje lidem příležitosti k procvičování svých schopností a dovedností.
3. Různorodost. Práce umožňuje lidem vykonávat činnosti, které se odlišují od činností v domácím prostředí.
4. Časová struktura. Lidé, kteří mají zaměstnání, si organizují svůj denní rozvrh činností dle jejich pracovní doby. Naopak lidé, kteří jsou nezaměstnaní, si vytvářejí k času určitou lhostejnost.
5. Sociální kontakty. V zaměstnání mají lidé značně vyšší šance navázat nová přátelství.
6. Osobní identita. Práce dává lidem pocit stabilní sociální identity.

Slezáčková (2012) řeší vztah mezi štěstím a prací. Tvrdí, že zaměstnání pomáhá lidem budovat sebedůvěru a umožňuje jim udržovat si vztahy s jinými lidmi, což přináší pocit spokojenosti. Práce je dle ní jedním z nejdosažitelnějších zdrojů životního uspokojení a pocitu štěstí.

### **1.1.2 Nezaměstnanost a kriminalita**

Pokud člověk ztratí zaměstnání, ztratí tím i pravidelný příjem a celkově se mu sníží životní úroveň. Mareš (2002) tvrdí, že nezaměstnanost a již zmíněná snížená životní úroveň mohou vést u jedince k páchání kriminálních deliktů. Mimo to zmiňuje i další důsledky nezaměstnanosti, jako jsou duševní problémy, dezorganizace života, nadměrné pití alkoholu, užívání drog atd. Hlavním důsledkem nezaměstnanosti pak často může být sociální vyloučení. Dle Giddense (2013) lze usuzovat, že v mnoha industrializovaných společnostech existuje silná spojitost mezi zločinem a sociálním vyloučením.

Buchtová (2013) uvádí, že největší problém nezaměstnanosti spočívá v tom, že je zpočátku vnímána jako „dovolená“, kdy má člověk možnost zamyslet se nad svým dosavadním životem. *„Později, při opakovaném neúspěchu najít si práci, narůstá vědomí nemožnosti ovlivňovat osobní situaci, vzniká pesimistický postoj s pocity nepotřebnosti, marnosti*

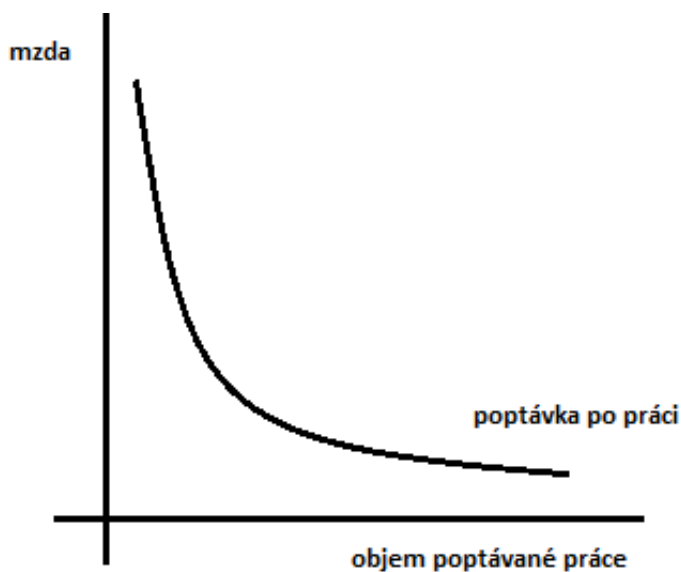
*a beznaděje. Průvodními jevy vysoké dlouhodobé nezaměstnanosti jsou zvýšená míra kriminality a násilí, rasových i meziskupinových konfliktů, krizí v rodině a v sociálních institucích.“ (Buchtová, 2013, s. 80)*

## 1.2 Trh práce

Trh práce je místem, kde se setkává poptávka po práci s nabídkou práce. Poptávku vytvářejí firmy (zaměstnavatelé), nabídku představují domácnosti (potenciální zaměstnanci). Úkolem trhu práce je zajistit firmám potřebnou pracovní sílu, díky které mohou vyrábět své výrobky či poskytovat služby a následně je prodávat na trhu finální produkce (Kaczor, 2013).

### 1.2.1 Poptávka po práci

Na trhu práce funguje tzv. zákon klesající poptávky, který říká, že s rostoucí cenou každé komodity klesá poptávka po ní. Jinak řečeno je-li dražší pracovní síla, zaměstnavatel pečlivěji zvažuje počet zaměstnanců, které bude moci zaměstnat. Pokud je mzda nižší, je ochoten a schopen zaměstnat pracovníků více. Křivku poptávky po práci znázorňuje Graf 1.

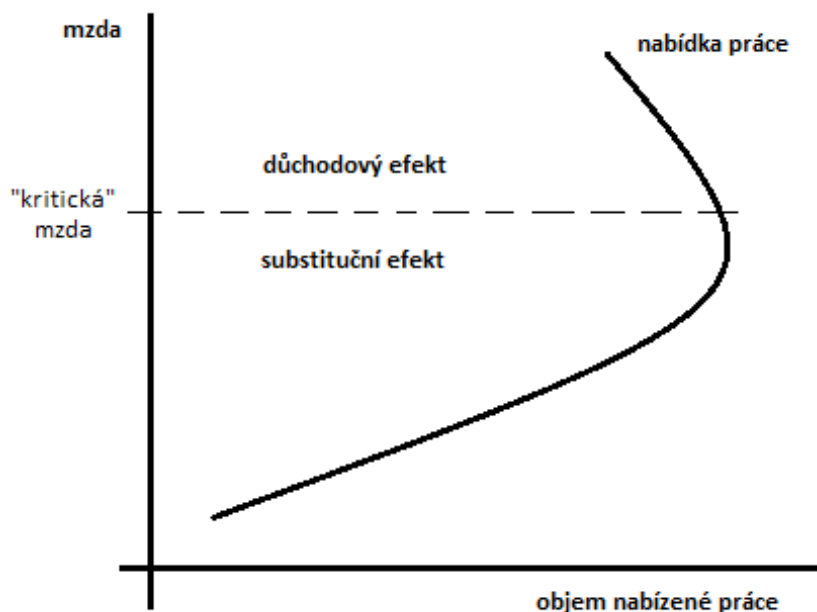


**Graf 1: Křivka poptávky po práci**

Zdroj: Kaczor (2013), vlastní zpracování

### 1.2.2 Nabídka práce

U nabídky práce platí tzv. zákon rostoucí nabídky (tzn. že nabídka práce roste v závislosti na výši mzdy) pouze do určité výše nabízené mzdy (na obrázku „kritická“ mzda). Podstatu chování nabídky na trhu práce ukazuje Graf 2.



**Graf 2: Křivka nabídky práce**

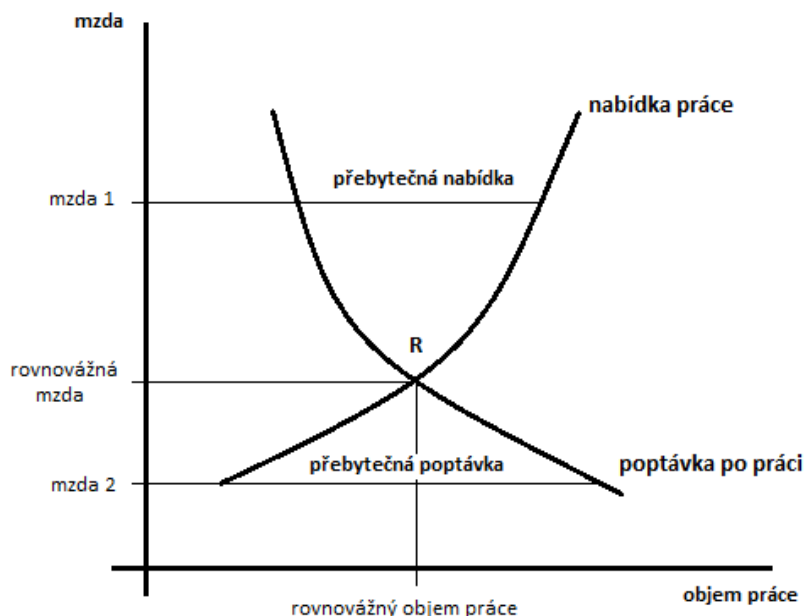
Zdroj: Kaczor (2013), vlastní zpracování

Je patrné, že domácnosti jsou do určité výše mzdy ochotny nabízet více práce. Pracovat začnou i jedinci, kteří se práci doposud vyhýbali z důvodu pro ně neatraktivní mzdy. Tento jev se nazývá substituční efekt, neboť u jedinců dojde k substituci jejich volného času prací. Pokud výše nabízené mzdy dosáhne „kritické“ úrovně, objem nabízené práce se začne snižovat. Děje se tak z důvodu, že důchod (tedy příjem) některých domácností je již na takové úrovni, že dají přednost volnému času před prací. Pro tento jev se používá označení důchodový efekt.

### 1.2.3 Rovnováha na trhu práce

Rovnováha na trhu práce se vytváří vzájemnou interakcí nabídky a poptávky. Graf 3 znázorňuje situaci na konkrétním trhu práce, která je dána konkrétní nabídkou a konkrétní poptávkou. Bod R je ideální průsečík preferencí obou stran a představuje stav tzv. tržní rovnováhy, která je charakterizována rovnovážnou mzdou a rovnovážným objemem práce. Pokud by na tomto trhu mzda neodpovídala rovnovážné mzdě, neodpovídalo by nabízené množství práce poptávanému. V takovém případě by došlo k situaci buď tzv. přebytečné nabídky, která je znázorněna mzdou 1. Mzda 1 je vyšší než rovnovážná mzda, což by znamenalo, že ochota domácností pracovat by byla vyšší než ochota firem při této mzdě zaměstnávat. Nebo by nastal stav přebytečné poptávky po práci, což by znamenalo, že domácnosti by nabízely méně práce a firmy by měly vyšší zájem pracovníky zaměstnávat.





**Graf 3: Rovnováha na trhu práce**

Zdroj: Kaczor (2013), vlastní zpracování

#### 1.2.4 Politika zaměstnanosti

Každý jedinec má právo na zaměstnání, které je zakotveno v § 1 zák. č. 435/2004 Sb. Tento zákon rovněž uplatňuje zásadu rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práv na zaměstnání, a to v § 4. K zabezpečení práv občanů na zaměstnání a rovného zacházení směřuje politika zaměstnanosti. Dalším z jejích cílů je např. také dosáhnout rovnováhy mezi nabídkou a poptávkou po pracovních silách. Státní politiku zaměstnanosti zabezpečují Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce.

Aktivní politika zaměstnanosti představuje souhrn opatření směřujících k zajištění rovnováhy na trhu práce. Pasivní politikou zaměstnanosti se pak rozumí zprostředkování zaměstnání uchazečům o práci, anebo jejich hmotné zabezpečení (Kolman, 2008).

## 2. TRESTNÝ ČIN A TRESTY V ČESKÉ REPUBLICE

Druhá kapitola se zabývá trestným činem a způsobem trestání v ČR. Nejprve se zabývá pojmem trestný čin a jeho rozdělení, následně naváže na trestání a jeho druhy u nás. Zvýšená pozornost je zde věnována trestu odnětí svobody. Poslední část kapitoly se zaměřuje na historii trestů a vězeňství.

### 2.1 Trestný čin

Trestným činem je dle Gerlocha (2017) škodlivé jednání vůči společnosti, jehož znaky stanovuje zákon. Černíková (2008) uvádí, že jedinec naplňuje skutkovou podstatu trestného činu, jestliže porušuje hodnoty společnosti, které jsou chráněny státem a jsou obsaženy v trestním právu. Zmiňuje kupříkladu ohrožení zdraví spoluobčana.

Trestný čin klasifikuje zák. č. 40/2009 Sb., Zákon trestní zákoník (dále jen trestní zákoník) na přečiny a zločiny. Přečiny jsou definovány jako „*všechny nedbalostní trestné činy a ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby do pěti let*“ (trestní zákoník § 14 odst. 2).

Zločiny jsou pak „*všechny trestné činy, které nejsou podle trestního zákona přečiny; zvláště závažnými zločiny jsou ty úmyslné trestné činy, na něž trestní zákon stanoví trest odnětí svobody s horní hranicí trestní sazby nejméně deset let*“ (trestní zákoník § 14 odst. 3).

### 2.2 Pojetí trestu

Trest je jedním z druhů trestních sankcí a představuje právní následek trestného činu. Účelem trestu je především chránit společnost, zabránit pachateli v dalším páčání, vést ho k řádnému způsobu života a působit výchovně na všechny členy společnosti (zák. č. 140/1961 Sb., § 23).

Výjimečně lze od potrestání upustit, a to pouze z důvodů stanovených v trestním zákoníku. Jestliže soud upustí od potrestání pachatele, hledí se na něj, jako by nebyl souzen (trestní zákoník § 46).

Nauka o trestu a trestání a jejich účincích se nazývá penologie. Jejím úkolem je zkoumat efektivnost všech druhů trestů, nejvíce se ale zaměřuje na výkon trestu odnětí svobody (dále jen „VTOS“). Penologie klade důraz na jedince a poznání jeho osobnosti, aby mu mohl být poskytnut individuální přístup a diferenciované výchovné zacházení (Černíková, 2008). Pojetí penologie není jednotné. Autory bývá nejčastěji považována buď za součást kriminologie, za samostatný vědní obor, za součást speciální pedagogiky (pedagogiky kriminální

a penitenciární), nebo za součást zacházení s odsouzenými. Např. Raszková a Hoferková (2013) vnímají penologii jako samostatný vědní obor, který se opírá o trestněprávní vědy. Součástí penologie, která se zabývá výkonem trestu odnětí svobody, jeho účinky a možnostmi resocializace (reintegrace), se nazývá penitenciaristika (Jůzl, 2017).

### 2.2.1 Druhy trestů v České republice

Dle trestního zákoníku (§ 52, odst. 1) může soud v ČR uložit tyto tresty:

- a) odnětí svobody;
- b) domácí vězení;
- c) obecně prospěšné práce;
- d) propadnutí majetku;
- e) peněžitý trest;
- f) propadnutí věci;
- g) zákaz činnosti;
- h) zákaz držení a chovu zvířat;
- i) zákaz pobytu;
- j) zákaz vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce;
- k) ztrátu čestných titulů nebo vyznamenání;
- l) ztrátu vojenské hodnosti;
- m) vyhoštění.

Pro tuto práci je stěžejní trest odnětí svobody, kterému se věnuje následující podkapitola.

### 2.2.2 Trest odnětí svobody

Trestem odnětí svobody se rozumí (trestní zákoník § 52 odst. 2)

- a) nepodmíněný trest odnětí svobody;
- b) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody;
- c) podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem.

Kalvodová (2016, s 41) charakterizuje nepodmíněný trest odnětí svobody jako univerzální, nejpřísnější a v určitých případech nezastupitelný. „Univerzální proto, že je obsažen v každé skutkové podstatě ve zvláštní části trestního zákona. Je tedy možno jej uložit za každý trestný čin a kterémukoli (dospělému) pachateli.“ Nejpřísnější je tento trest z důvodu nejzávažnějšího zásahu do základních lidských práv a svobod. Nezastupitelnost nepodmíněného trestu odnětí

svobody spočívá v tom, že existuje určitý okruh pachatelů, u nichž eliminace deviantního chování, které spočívá v páchání trestné činnosti, nelze dosáhnout jinak než odnětím svobody. V ČR je možné uložit nepodmíněný trest odnětí svobody na nejvýše dvacet let. Výjimkou může být mimořádné zvýšení trestu odnětí svobody pachateli, který spáchal zvláště závažný zločin, dále pak ukládání trestu odnětí svobody pachateli, který spáchal trestný čin ve prospěch organizované zločinecké skupiny a výjimečný trest. Výjimečný trest znamená uložení trestu odnětí svobody na dobu dvaceti až třiceti let, a také trest odnětí svobody na doživotí (trestní zákoník § 55 odst. 1).

Za trestné činy, u kterých je horní hranice trestní sazby odnětí svobody nižší než pět let, je možné uložit nepodmíněný trest odnětí svobody. To ovšem pouze za podmínky, že by vzhledem k osobě pachatele uložení jiného trestu zjevně nevedlo k tomu, aby pachatel vedl řádný život (trestní zákoník § 55 odst. 2).

Raszková a Hoferková (2015) vymezují specifické skupiny, u kterých je VTOS realizován odlišně. Spadají sem především mladiství, ženy, matky nezletilých dětí, odsouzení trvale pracovně nezařaditelní, odsouzení s duševními poruchami a poruchami chování, velmi nebezpeční odsouzení a cizinci. Odlišnosti lze nalézt například ve způsobu ubytování, stravě, ukládání kázeňských trestů atd.

VTOS zajišťuje Vězeňská služba České republiky, o které je pojednááno ve třetí kapitole.

### 3. VĚZEŇSTVÍ V ČESKÉ REPUBLICE A V EVROPĚ

Následující kapitola se zabývá vězeňstvím v České republice. Představuje Vězeňskou službu České republiky a její jednotlivé organizační jednotky. Seznamuje čtenáře s jednotlivými typy věznic, do kterých jsou umisťováni odsouzení k výkonu nepodmíněného trestu odnětí svobody. Dále se věnuje mezinárodním právním dokumentům, ze kterých vychází nejen ČR při tvorbě a aplikaci právních předpisů. V kapitole je rovněž řešen problém přeplněnosti českých věznic. Závěrem se věnuje porovnání vězeňství s dalšími zeměmi, konkrétně s Finskem a Litvou.

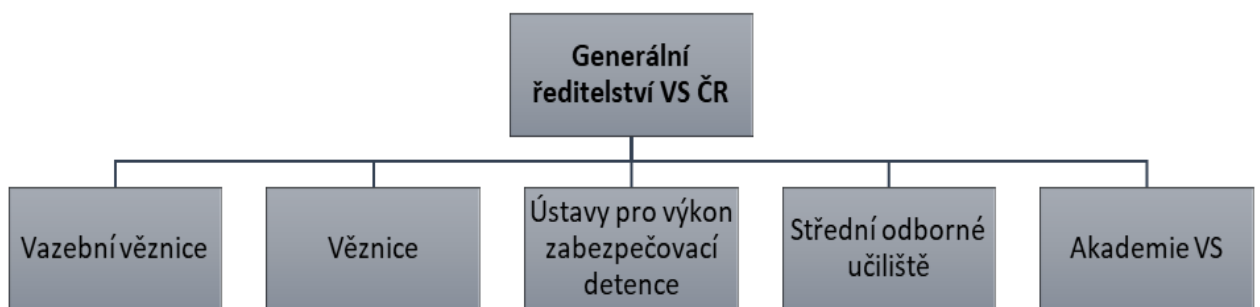
#### 3.1 Vězeňská služba České republiky

Vězeňská služba České republiky (dále jen Vězeňská služba) je ozbrojený bezpečnostní sbor, který v rozsahu zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží ČR, zajišťuje výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody, spravuje detenční zařízení, zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu soudnictví, při činnosti státních zastupitelství a Ministerstva spravedlnosti ČR, a dále zajišťuje eskorty vězňenských osob.

Vězeňskou službu řídí generální ředitel VS, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti.

##### 3.1.1 Organizační jednotky Vězeňské služby

Organizační jednotky Vězeňské služby České republiky znázorňuje Obrázek 1.



**Obrázek 1: Organizační struktura Vězeňské služby České republiky**

Zdroj: VS ČR (2019), vlastní zpracování

Generální ředitelství je odborný orgán, který řídí, organizuje a kontroluje činnost Vězeňské služby.

Vazební věznice zabezpečují výkon vazby, který může být realizován buď v klasickém celovém, nebo ve zmírněném režimu. Zmírněný režim znamená, že se obvinění mohou v určeném čase pohybovat volně po oddělení a stýkat se s ostatními z téhož oddělení. V ČR je aktuálně zřízeno 10 vazebních věznic.

Ve věznicích se realizuje výkon trestu odnětí svobody. V ČR se nachází v současné době 25 věznic. V roce 2017 došlo ke změně v členění věznic podle způsobu vnějšího střežení, zajištění bezpečnosti a režimu výkonu trestu přijetím zákona č. 58/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a další související zákony. Z původních čtyř typů věznic (s dohledem, s dozorem, s ostrahou, se zvýšenou ostrahou) existují v ČR nyní pouze dva typy, a to:

- věznice s ostrahou;
- věznice se zvýšenou ostrahou.

Dle §56 odst. 2 a) zákona č. 58/2017 Sb. zařadí soud do věznice se zvýšenou ostrahou *„pachatele, kterému byl uložen výjimečný trest (§ 54), kterému byl uložen trest odnětí svobody za trestný čin spáchaný ve prospěch organizované zločinecké skupiny (§ 108), kterému byl za zvlášť závažný zločin (§ 14 odst. 3) uložen trest odnětí svobody ve výměře nejméně osm let, nebo který byl odsouzen za úmyslný trestný čin a v posledních pěti letech uprchl nebo se pokusil uprchnout z vazby, z výkonu trestu nebo z výkonu zabezpečovací detence.“*

Věznice s ostrahou se dále člení dle stupně zabezpečení na oddělení:

- s nízkým stupněm zabezpečení;
- se středním stupněm zabezpečení;
- s vysokým stupněm zabezpečení.

Do kterého oddělení bude odsouzený umístěn, záleží na řadě faktorů. Například jde o trestnou činnost, za kterou mu byl trest uložen, délku trestu, formu zavinění a skutečnost, zda už odsouzený byl ve výkonu trestu. Dále to bývá průběh předchozích výkonů trestu, hrozba útěku, vykonaná ochranná opatření atd. (zák. č. 58/2017 Sb. § 12a). V rámci jedné věznice bývají zřízena oddělení různých základních typů. Krom těchto základních typů se zřizují také zvláštní věznice pro mladistvé a pro ženy (Statistická ročenka VS ČR, 2019).

Ve věznicích i ve vazebních věznicích jsou vězni povinni pracovat. U věznic se liší podmínky pro výkon práce dle typu a stupně zabezpečení. Ve věznicích se zvýšenou ostrahou musí

probíhat zaměstnávání vězňů uvnitř věznic. Odsouzení ve věznicích s ostrahou mohou pracovat na vnějších i vnitřních pracovištích (Věznice Světlá nad Sázavou, 2020). Počty zaměstnaných v jednotlivých věznicích a vazebních věznicích představují Tabulky 1,2.

<b>Vazební věznice</b>	<b>Celkem vězňů</b>	<b>Zaměstnaných vězňů</b>
Brno	430	130
České Budějovice	184	81
Hradec Králové	285	61
Liberec	257	56
Litoměřice	301	42
Olomouc	210	42
Ostrava	442	87
Praha Pankrác	891	243
Praha Ruzyně	651	338
Teplice	127	37

**Tabulka 1: Vězněné osoby v jednotlivých vazebních věznicích**

Zdroj: VS ČR: jednotlivé vazební věznice, (2021), vlastní zpracování

<b>Věznice</b>	<b>Celkem vězňů</b>	<b>Zaměstnaných vězňů</b>
Bělušice	660	378
Břeclav	395	162
Heřmanice	875	255
Horní Slavkov	701	335
Jiřice	877	406
Karviná	190	57
Kuřim	610	185
Kynšperk nad Ohří	543	265
Mírov	438	234
Nové Sedlo	601	169
Odolov	318	95
Opava	317	156
Oráčov	568	303
Ostrov	858	242
Pardubice	776	282
Plzeň	1271	455
Příbram	998	363
Rapotice	784	138
Rýnovice	536	209
Stráž pod Ralskem	818	310
Světlá nad Sázavou	806	259
Valdice	1124	405
Vinařice	949	221
Všehrady	457	135
Znojmo	207	54

**Tabulka 2: Vězněné osoby v jednotlivých věznicích**

Zdroj: VS ČR: jednotlivé věznice (2021), vlastní zpracování

Ústavy pro výkon zabezpečovací detence (neboli detenční ústavy) byly zřízeny na základě zákona č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů. Osoby, které jsou ve výkonu zabezpečovací detence, zákon nazývá chovanci. „Zabezpečovací detence se vykonává v ústavu se zvláštní ostrahou a s léčebnými, psychologickými, vzdělávacími, pedagogickými, rehabilitačními a činnostními programy“



(zák. č. 129/2008 Sb., § 1 odst. 3). V ČR se nachází dva detenční ústavy, které jsou zřízeny při Vazební věznici Brno a Věznici Opava.

Chovanci detenčních ústavů nemají dle zákona 129/2008 Sb. povinnost pracovat. Na jejich žádost jim může být umožněna práce pouze v prostorách ústavu. Chovanci mohou být rovněž zařazeni k vykonávání drobných prací v rámci pracovních terapie.

Akademie Vězeňské služby je vzdělávací zařízení, jehož cílem je zajistit příslušníkům a zaměstnancům základní kvalifikaci nezbytnou pro výkon pracovních a služebních povinností.

Střední odborné učiliště Vězeňské služby je výchovně vzdělávacím zařízením, které zajišťuje formální vzdělávání odsouzených. Jeho cílem je uplatnění „žáků“ na trhu práce po propuštění z výkonu trestu. Tabulka 3 ukazuje jednotlivá školská vzdělávací střediska v ČR a příslušné učební obory. Délka učebního oboru je dva nebo tři roky, po ukončení získá vězeň výuční list.

Školská vzdělávací střediska	Učební obory
ŠVS Heřmanice	Elektrotechnické a strojně montážní práce
ŠVS Pardubice	Práce ve stravování
ŠVS Plzeň	Strojírenské práce
ŠVS Rýnovice	Obráběč kovů
ŠVS Stráž pod Ralskem	Obráběč kovů
ŠVS Světlá nad Sázavou	Šití prádla; Provozní služby
ŠVS Valdice	Obráběč kovů
ŠVS Všehrady	Dřevařská výroba; Práce ve stravování; Elektrotechnické a strojně montážní práce
ŠVS Kuřim	Práce ve stravování

**Tabulka 3: Školská vzdělávací střediska v ČR**

Zdroj: VS ČR (2018), vlastní zpracování

Neformální vzdělávání odsouzených může být realizováno mimo jiné prostřednictvím rekvalifikačních kurzů. Dovednosti, které jim kurzy přinesou, mohou rovněž zlepšit jejich

postavení při budoucím hledání zaměstnání. Kurzy se zaměřují na různé obory, může jít např. o obsluhu vysokozdvížného vozíku, obsluhu motorové pily, kadeřnický kurz, šití interiérového vybavení atd. (VS ČR, 2020).

### **3.1.2 Úkoly Vězeňské služby**

Úkoly Vězeňské služby zajišťuje dle § 3 zák. 555/1997 Sb. vězeňská stráž a justiční stráž, které mají postavení ozbrojeného sboru, dále pak správní služba, Institut vzdělávání a pověřené orgány Vězeňské služby.

Vězeňská stráž střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody, střeží vazební věznice, věznice, ústavy pro výkon zabezpečovací detence. Justiční stráž zabezpečuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti.

Správní služba rozhoduje ve správním řízení podle zvláštních právních předpisů. Dále zabezpečuje organizační, ekonomickou, vzdělávací, výchovnou, zdravotnickou a další odbornou činnost. Institut vzdělávání Vězeňské služby je vzdělávacím zařízením, které zabezpečuje odborné zaškolení vězeňského personálu a jejich celoživotní vzdělávání. Pověřené orgány Vězeňské služby mají postavení policejního orgánu v řízení o trestných činech osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence, spáchaných ve vazební věznici, věznici nebo v ústavu pro výkon zabezpečovací detence.

Úkoly Vězeňské služby jsou vyjmenovány rovněž v zákoně č. 555/1997 Sb. Zde je v § 2, odst. 1 uvedeno, že Vězeňská služba České republiky mimo jiné „*provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby.*“ Hospodářskou činnost provozuje v rámci Střediska hospodářské činnosti, o kterém se pojednává v kapitole 4.

## **3.2 Mezinárodní dokumenty upravující zacházení s vězněnými v ČR**

Tato podkapitola se zaměřuje na vybrané mezinárodní úmluvy o omezování osobní svobody ve vězení. Význam těchto dokumentů pro ČR spočívá v tom, že poskytuje základní směrnice pro tvorbu, aplikaci a interpretaci vnitrostátních právních předpisů tak, aby byla v co nejvyšší míře respektována lidská důstojnost.

### **3.2.1 Pravidla Nelsona Mandely**

Pravidla vydala v roce 1955 Organizace spojených národů (tehdy pod názvem Standardní minimální pravidla pro zacházení s vězněnými osobami) jako doporučení všem vládám

členských států. Představují minimální předpoklady, která jsou dle OSN žádoucí pro zacházení s vězni. Přispívají k respektování ochrany základních lidských práv a jsou kritériem při posuzování dosaženého standardu vězeňství v jednotlivých zemích. Poslední aktualizace proběhla v roce 2015 (Kancelář veřejného ochránce práv, 2020).

Mimo jiné se věnují zaměstnávání vězňů v pravidlech č. 96-103. Vězni např. dle těchto pravidel musí mít možnost pracovat, jsou-li k tomu způsobilí, nesmí být drženi v otroctví, nesmí být pracovně zneužiti pro osobní prospěch personálu, musí být prací připravováni na život na svobodě atd.

Pravidlo č. 108 se zabývá následnou péčí po propuštění z výkonu trestu. Zdůrazňuje nutnost zajistit (pokud je to možné a nezbytné) propuštěnému patřičné dokumenty a průkaz totožnosti, vhodný domov a zaměstnání, vhodné oblečení s ohledem na podnebí a roční období, finanční prostředky k tomu, aby dojel do místa bydliště a uživil se v období bezprostředně po jejich propuštění. Zástupci organizací, které tuto pomoc zprostředkovávají, musí mít možnost konzultovat s vězněnými osobami o jejich budoucnosti od začátku jejich trestu (Pravidla Nelsona Mandely, 2015).

### **3.2.2 Evropská vězeňská pravidla**

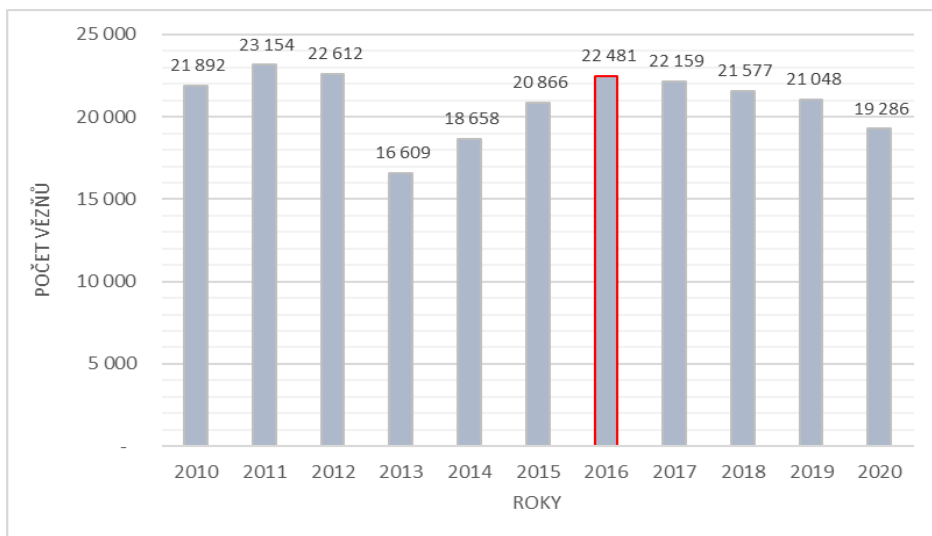
Evropská vězeňská pravidla jsou dle Hendrycha (2010) přepracovanou evropskou verzí Pravidel OSN. Byla vyhlášena Radou Evropy v roce 1973 a poslední aktualizace se uskutečnila v roce 2020.

Zaměstnávání vězňů se věnuje pravidlo 26, které např. zmiňuje, že práce musí být vnímána jako pozitivní součást vězeňského režimu, nesmí být užívána jako trest. Rovněž navrhuje, že by odsouzení měli být motivováni k tomu, aby si odkládali část pracovní odměny na budoucí život na svobodě (Council of Europe, 2020).

### **3.3 Problém přeplněnosti věznic**

Česká republika se aktuálně potýká s problémem přeplněnosti věznic. V prosinci roku 2020 bylo vězněno přes 19 tisíc lidí. Graf 4 zobrazuje vývoj počtu vězňů v letech 2010-2020. Rapidní snížení počtu vězňů v roce 2013 zapříčinila amnestie vyhlášená tehdy končícím prezidentem republiky Václavem Klausem. Na svobodu bylo během pár měsíců propuštěno 6 455 vězňů z celkového počtu necelých 23 tisíc. Amnestie zastavila 415 případů a celkem očistila více než 50 tis. lidí (Archiv ČT24, 2015). V roce 2016 počet vězněných osob opět přesáhl 22 tisíc, z čehož lze usuzovat, že amnestie měla pouze krátkodobý účinek. Roku 2020

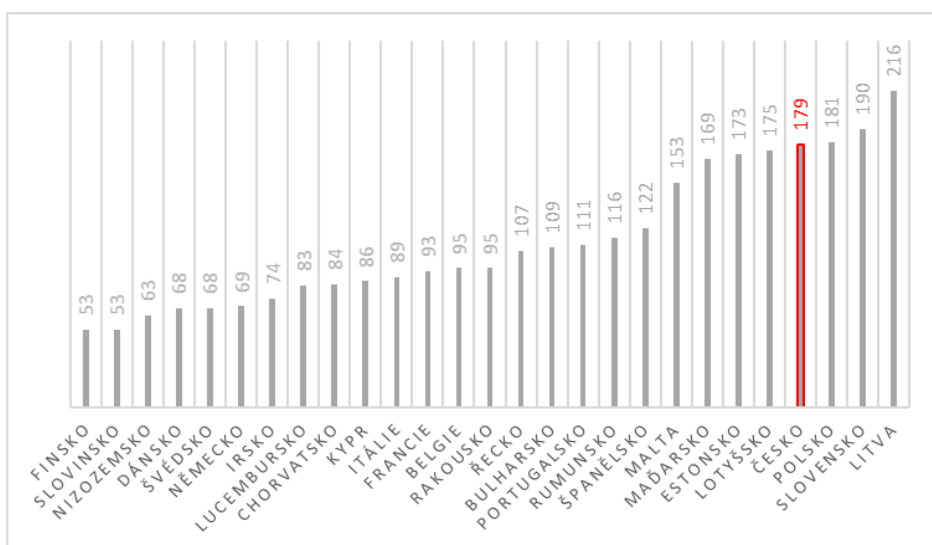
byl počet vězňů přes 19 tis., přičemž většina věznic měla naplněnou kapacitu okolo 100 % (VS ČR, 2020).



**Graf 4: Vývoj počtu vězňů mezi lety 2010-2020**

Zdroj: Statistická ročenka VS ČR (2019), vlastní zpracování

Na 100 tisíc obyvatel v ČR připadá 179 vězňů, což řadí Česko na čtvrté místo v Evropské unii. Graf 5 vyobrazuje situaci v jednotlivých zemích EU. Lze vidět, že nejvyšší podíl vězňů na 100 tisíc obyvatel má Litva, nejlépe je na tom pak Finsko. Ze všech evropských států je na prvním místě Bělorusko s počtem 345, poslední místo s počtem 23 vězňů na 100 tisíc obyvatel zaujímá Lichtenštejnsko. Ze všech světových států má nejvíce vězňů USA s počtem 639 na 100 tis. obyv. (World Prison Brief, 2020).



**Graf 5: Počet vězňů na 100 tis. obyvatel ve státech EU**

Zdroj: World Prison Brief (2020), vlastní zpracování

Januš (2020, s. 17) uvádí, že „každý vězeň přitom stojí denně okolo 1000 korun. V porovnání s ostatními zeměmi Evropské unie jsou tato čísla příliš vysoká a znamenají, že se u nás nedostatečně využívají takzvané alternativní tresty“. Alternativními tresty se označují tresty, které jsou náhradou za nepodmíněný trest odnětí svobody. Spadá sem trest domácího vězení, trest obecně prospěšných prací, peněžitý trest a podmíněné odsouzení. K využití alternativního trestu by mělo docházet v situacích, kdy lze dosáhnout účelu trestu i bez odnětí svobody. Uložení trestu by mělo být provedeno s ohledem na osobu a poměry pachatele a také na povahu a závažnost trestného činu, neboť odsouzený musí mít reálné předpoklady k tomu, aby byl schopen splnit podmínky daného trestu (Justice.cz).

Předseda Nejvyššího soudu České republiky prof. JUDr. Pavel Šámal, Ph.D. je toho názoru, že „podmíněné odsouzení je sice pro pachatele hrozbou, že když se něčeho dopustí, půjde do vězení, ale z hlediska jeho vlastního života se ve zkušební době, pokud nejsou uložena některá přiměřená omezení nebo přiměřené povinnosti, nic nemění. Pokud je ale uloženo domácí vězení, je omezen na svobodě, u peněžitého trestu musí zase zaplatit určitou částku. Pocítá tak bezprostřední dopad toho, že se něčeho dopustil. Má to výchovnější efekt, a proto je třeba změnit myšlení soudců a více využívat alternativní trestání. Trest odnětí svobody z hlediska trestání není základním trestem, ale naopak ultima ratio, tedy tím posledním, kdy již žádný jiný nepostačuje“ (Šámal, 2019).

### 3.3.1 Příklady ze zahraničí

Jak již bylo řečeno, Finsko má nejméně vězňů na 100 tis. obyvatel ze všech států Evropské unie. Recidiva trestné činnosti v této zemi je jednou z nejnižších ve světě a pohybuje se okolo 36 % (Niinimäki, 2021). Jedním z důvodů může být fakt, že ve Finsku využívají koncept tzv. otevřených věznic, který se zde zrodil ve 30. letech a aktuálně je hojně využíván zejména v severských zemích (Dolejší, 2017).

Vězni zde vykonávají trest odnětí svobody buď v uzavřeném, nebo v otevřeném vězení. Jsou rozděleni tak, že 70 % vězňů je umístěno v uzavřených věznicích a 30 % v otevřených. Odsouzení jsou většinou zpočátku umisťováni do uzavřených věznic a časem se přemisťují do otevřených. Otevřené věznice jsou vnímané především jako náprava, nikoli trest. Cely jsou zde bez mříží, dozorcí nenosí zbraně a zpravidla má každý vězeň vlastní celu a od ní klíč (Järvinen a Tamminen, 2016).

Rozdíl oproti České republice je rovněž v délce trestů. Finští vězni ve věznicích nejčastěji stráví jeden až čtyři roky a např. průměrná skutečná délka doživotního trestu je 15 let

(Criminal Sanctions Agency, 2019). Pro srovnání – v ČR lze požádat o propuštění až po nejméně 20 letech výkonu trestu (§ 88 odst. 5 trestní zákoník).

Finští vězni mají rovněž povinnost pracovat, ať jsou umístěni do otevřených či uzavřených věznic. Průměrně zde vězeň stráví prací až třetinu času. Odsouzení vykonávající svůj trest v otevřených věznicích obvykle pracují mimo věznici. V některých případech je také možné dojíždět z věznice do svého původního zaměstnání na svobodě. Vězni bývají zaměstnáváni v různých oblastech podobně jako v České republice. Mezi pracovní činnosti odsouzených např. patří údržba budov a zahrad, práce v zemědělství, opravy a konstrukce nábytku, práce v malířských dílnách, práce v knihovně atd. Vězni si také mohou plnit rekvalifikační kurzy či dodělat vzdělání (Järvinen a Tamminen, 2016).

Ve finských věznicích je kladen důraz na vzdělávání odsouzených v oblasti technologií. Technologie se velice rychle mění a lidé, kteří po několika letech opustí vězení, se těžko adaptují a často se později raději vrátí do vězení, protože „novému“ světu nerozumí. V oblasti technologií se poté vězni dají rovněž zaměstnávat. Odsouzení plní různé úkoly na počítači, např. označují názvy firem do obchodních článků a podobně (Allen a Abadi, 2020).

Dalším státem je Litva, která se v žebříčku dle počtu vězňů na 100 tis. obyvatel umístila naopak nejhůře. Recidiva trestné činnosti v Litvě se pohybuje okolo 62 %. V roce 2018 zveřejnil Evropský výbor pro prevenci mučení a nelidského či ponižujícího zacházení nebo trestání (dále jen „CPT“) zprávu z návštěvy některých věznic v Litvě. V té se např. uvádí, že věznic jsou v mnoha případech drženi v přeplněných celách s nedostatečnými hygienickými podmínkami. Dalším problémem byly případy extrémního fyzického a psychického násilí ze strany dozorců, kteří tak reagovali na přestupky vězňů. CPT rovněž uvedl extrémně vysokou míru násilí a zavražďování mezi vězni. Kritizoval zejména skutečnost, že dozorcí toto násilí tolerují a nečiní dost pro to, aby odsouzení byli v bezpečí (Human Rights Monitoring Institute, 2019).

Litevští vězni jsou rovněž zaměstnáváni během výkonu trestu, v roce 2019 dosahovala míra zaměstnanosti 41 %. V tomtéž roce schválil litevský parlament balíček zákonů na podporu zaměstnávání vězňů, u kterého se očekává, že by mohl přispět ke snížení recidivy a motivovat vězně k práci. Vězni by např. měli povolené návštěvy či telefonáty pouze za předpokladu, že vykonávají nějakou práci, nebo jsou zařazeni do resocializačního programu. Rovněž by byly vytvořeny nové příležitosti pro zaměstnávání odsouzených mimo věznice (Lithuanian Radio and Television, 2019).

V Litvě je rovněž těžký návrat na svobodu. Podle údajů z roku 2015 by téměř 60 % Litevců nechtělo žít v blízkosti bývalých vězňů a téměř 44 % by nechtělo pracovat na stejném pracovišti. Lidé se zde od bývalých vězňů často izolují a mívají velké předsudky (Human Rights Monitoring Institute, 2017).

Za zmínku stojí vězeňství v Norsku, kde jsou čtyři typy věznic – s vysokou ostrahou, s nízkou ostrahou, otevřené věznice a domy na půl cesty. Dům na půl cesty zde představuje poslední zastávku pro vězně před propuštěním na svobodu. Jeho úkolem je vězně na život na svobodě připravit. Pobyt si vězněné osoby hradí sami z výplaty ze zaměstnání. Domy na půl cesty by měly zhodnotit, zda je vězeň způsobilý k propuštění a v případě, že pochybí (např. nechodí do zaměstnání, nevykazuje dobré chování atd.), je poslán zpět do věznice s ostrahou (The EEA and Norway Grants, 2014) Norsko vykazuje dlouhodobě míru recidivy okolo 20 %. Počet vězňů na 100 tis. obyv. je 49 (World Prison Brief, 2020).

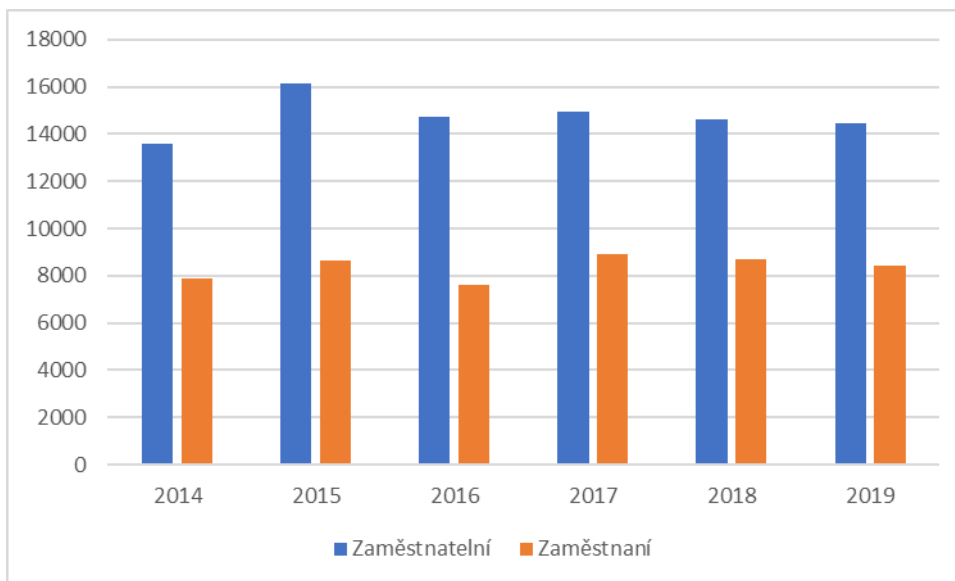
Obecně lze dle výše uvedených informací říct, že ke snížení recidivy zřejmě nepomohou delší tresty odnětí svobody ani drsné podmínky ve vězení, ale vedení vězňů k samostatnosti a poskytnutí jim možnosti nápravy. Česká republika se již v zahraničí (Finsko, Norsko) inspirovala a v roce 2017 zrealizovala v Jiřicích na Nymbursku svou první otevřenou věznici. Během dvou let fungování jí prošlo 92 vězňů, z nichž se po propuštění na svobodu pouze 3 do vězení vrátili (Kuchyňová, 2019).

## 4. ZAMĚSTNÁVÁNÍ VĚZŇŮ

Následující kapitola se zaměřuje na jednu ze základních povinností odsouzené osoby – povinnost pracovat. Zaměstnávání vězňů je jedním z hlavních faktorů, který napomáhá resocializaci osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody a snižuje tak riziko možné recidivy. Tím, že si odsouzení za mřížemi osvojí pracovní návyky, zvýší svou uplatnitelnost na trhu práce po propuštění z výkonu trestu.

Zvýšení zaměstnanosti vězňů je dlouhodobým cílem Vězeňské služby. Tato problematika je stanovena jako jeden ze strategických cílů nové Koncepce vězeňství do roku 2025 (dále jen „NKV“), která byla vytvořena v roce 2015.

Aktuálně se v České republice pohybuje míra zaměstnanosti vězňů okolo 58 %. V roce 2019 bylo průměrně zařazeno do práce 8 618 osob z celkového počtu 14 695 zaměstnatelných (způsobilých k výkonu práce). Graf ukazuje vývoj počtu zaměstnaných a zaměstnatelných odsouzených mezi lety 2014-2019.



**Graf 6: Vývoj počtu zaměstnanosti odsouzených vězňů mezi lety 2014-2019**

Zdroj: Statistická ročenka VS ČR (2014-2019), vlastní zpracování

### 4.1 Zaměstnávání vězňů jako cíl Koncepce vězeňství do roku 2025

NKV byla vydána Ministerstvem spravedlnosti v roce 2015 a stanovuje cíle, které by měly být uskutečněny do roku 2025. Koncepce obsahuje tyto cíle, které se týkají zaměstnávání osob ve VTOS a po jeho skončení:



1. zajištění dostatečné kapacity věznic pro zaměstnávání vězňů (např. výstavbou nových výrobních hal, posílení spolupráce se zaměstnavateli, zavedení vícesměnného provozu atd.);
2. provázání vzdělávání a zaměstnávání odsouzených (vzdělávání přizpůsobovat potřebám zaměstnávání);
3. podpora vlastní činnosti věznic v rámci provozoven Střediska hospodářské činnosti (rozšiřování vlastní výroby);
4. navýšení personálu potřebného k zajištění dohledu nad pracovní činností odsouzených a k jejich přepravě do zaměstnání (např. využití elektronického monitoringu);
5. změna přístupu na všech úrovních k pracovnímu zařazování odsouzených na pracoviště mimo věznice (např. osobám, u kterých je selhání společensky únosné přidělit osobní odpovědnost a stanovit příslušné sankce v případě selhání);
6. změna výkaznictví zaměstnanosti osob ve výkonu trestu (vytvoření metodiky výpočtu skutečné zaměstnanosti vězňů);
7. zvýšení možností zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (např. spoluprací Vězeňské služby ČR s úřady práce, sociálními kurátory a neziskovými organizacemi při vyhledávání práce pro osoby, které budou v dohledné době na trh práce vstupovat, a to především formou poradenství).

Tyto cíle byly sestaveny v závislosti na problémech, které znemožňují či ztěžují zvyšování zaměstnanosti vězňů. Jedním z nich je až přehnaná opatrnost a projevování nedůvěry při výběru odsouzených na pracoviště (především nestřežená), z důvodu obavy ze sankcí za případný útěk. Dalším z problémů je nízký počet věznic, které disponují vhodnými výrobními a skladovacími prostory. Problémem je rovněž nedostatek personálu, který by mohl zabezpečovat dozor nad výkonem práce odsouzených mimo věznici a rovněž cestu z/do zaměstnání (NKV, 2015).

#### **4.2 Zaměstnávání jako součást programu zacházení s odsouzenými**

Zaměstnávání vězňů je součástí programu zacházení s odsouzenými. Program zacházení je výchovný prostředek, který vede odsouzeného k přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin. Zpracovává se na základě komplexní zprávy o odsouzeném, která obsahuje pedagogickou, psychologickou a sociální charakteristiku, dále lékařskou zprávu a hodnocení vychovatele

z nástupního oddělení. Program zacházení formuluje konkrétní cíl působení na odsouzeného a metody zacházení s odsouzeným. Kromě zaměstnávání odsouzených zahrnuje také vzdělávací aktivity a další činnosti, které směřují k vytvoření předpokladů pro samostatný způsob života (zák. č. 169/1999 Sb., § 41).

### **4.3 Formy zaměstnávání vězňů**

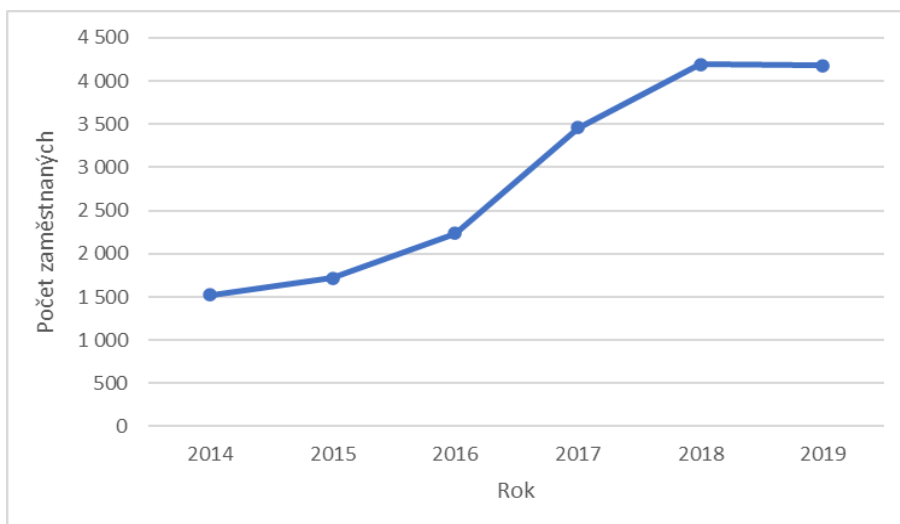
Podle § 29 zákona č. 169/1999 Sb. je odsouzený povinen pracovat, pokud byl zařazen do práce, je k tomu zdravotně způsobilý a není uznán dočasně pracovní neschopným. Věznice mají zákonem stanovenou povinnost vytvářet podmínky pro zaměstnávání odsouzených, což může být realizováno v těchto formách (zák. č. 169/1999 Sb., § 30 odst. 1):

- v rámci svého vnitřního provozu;
- ve vlastní výrobě;
- v provozovnách Střediska hospodářské činnosti (dále jen „SHČ“);
- smluvně u jiných subjektů, a to buď uvnitř věznic, nebo na pracovištích mimo věznice.

Zaměstnávání vězňů ve vnitřním provozu věznice znamená např. práci na zahradě, v kuchyni, úklid věznice, údržbářské práce, třídění odpadu atd. V tomto případě je zaměstnavatelem Vězeňská služba ČR. Odměna odsouzeným, kteří jsou zaměstnáni touto formou, jde z rozpočtu věznic (Wildmannová a Nováčková, 2018).

Výrobní činnost věznice je rovněž financována z rozpočtu věznice. Jde především o výrobu či opravy nábytků pro potřeby věznic (výroba nočních stolků, šatních skříní, dveří, mříží atd.). Provozovny SHČ vystupují jako samostatný podnikatelský subjekt. Firmy si objednávají za dohodnutou cenu určité výrobky, které vězni poté zhotoví v provozovnách. Práce jsou vykonávány ve střežených objektech věznic. Provádí se zde manuální práce jako např. zámečnická výroba (výroba garážových vrat, kontejnerů, nerezových regálů atd.), nebo zpracování kovového odpadu (vytěžování barevných kovů z motorů, el. spotřebičů, kabelů atd.) (Věznice Heřmanice).

Provozovny SHČ byly v roce 2019 zřízeny ve 28 organizačních jednotkách. Na pracovištích provozoven bylo průměrně zařazeno 4 181 odsouzených. Celkový čistý zisk provozoven dosáhl 59 898 tis. V porovnání s předchozími lety došlo k prudkému nárůstu, což vychází z cílů NKV do roku 2025. Graf 7 znázorňuje vývoj počtu zaměstnaných odsouzených na provozovnách SHČ mezi lety 2014-2019.



**Graf 7: Vývoj počtu zaměstnaných odsouzených na provozovnách SHČ 2014-2019**

Zdroj: Statistická ročenka VS ČR (2014-2019), vlastní zpracování

Podobně vzrůstající křivka by znázorňovala i vývoj počtu provozoven (od roku 2014 jich bylo zřízeno 20) a rovněž vývoj čistého zisku, který v roce 2014 dosahoval výše 14 421 Kč.

V případě podnikatelských subjektů uzavře Vězeňská služba ČR smlouvu, na jejímž základě dojde k zařazení odsouzeného do zaměstnání. Náplní práce pro vězně nejčastěji bývá opět kovovýroba, zámečnická výroba, kompletace výrobků, může jít také např. o kompletaci bonboniér, lepení obálek, šití atd. V zimě bývají odsouzení rovněž využíváni k odklizení sněhu a podobným venkovním činnostem (Wildmannová a Nováčková, 2018).

Pracoviště při zaměstnávání u cizích subjektů se dělí na vnitřní a vnější. Vnitřní pracoviště jsou prostory věznice, které si pronajímá zaměstnavatel. Další dělení je z hlediska způsobu dozoru. Zde se člení pracoviště na střežená, nestřežená a s volným pohybem mimo věznici. Popis jednotlivých typů představuje Tabulka 4.

Pracoviště	Místo pracoviště	Vykonávaný dozor
střežené	zpravidla v prostorách věznice	střežené stejným způsobem jako věznice
nestřežené	mimo věznici	s odsouzenými jezdí dozorce
s volným pohybem	mimo věznici	dozor provádí zaměstnavatel a jednou týdně dozorce věznice

**Tabulka 4: Členění pracovišť u cizích subjektů**

Zdroj: Věznice Všehrady VS ČR (2016), vlastní zpracování

Odsouzení mají dle zákona možnost odmítnout práci u jiného subjektu než věznice. To neplatí, pokud je odsouzený zaměstnáván státem, krajem, obcí, dobrovolným svazkem obcí či dalšími subjekty podle zákona 169/1999 Sb. § 30 odst. 4.

Odsouzení nemohou vykonávat jakoukoli práci. Dle zákona je zakázáno zaměstnávat odsouzené tam, kde by přišli do styku s výbušninami. Pokud odsouzení přichází do styku s omamnými či psychotropními látkami, jedy nebo jinými látkami, kde hrozí nebezpečí újmy na zdraví či škody na majetku, je nutné zajistit zvýšenou kontrolu (§ 31 zák. č. 169/1999 Sb.).

#### **4.4 Pracovní podmínky a odměny odsouzených**

*„Pracovní podmínky, pracovní doba a podmínky pro uložení přesčasové práce u odsouzených se řídí zvláštními právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovním poměru“* (č. 169/1999 Sb., § 32 odst. 1). Práci přesčas může odsouzeným nařídít ředitel věznice, avšak pouze za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem. Délka pracovní doby činí dle zákoníku práce 40 hodin týdně. U zaměstnanců, kteří pracují v podzemí při těžbě, v důlní výstavbě a na báňských pracovištích geologického průzkumu je stanovená pracovní doba maximálně 37,5 hodiny týdně, ve vícesměnném nebo nepřetržitém provozu 37,5 hodiny týdně, ve dvousměnném pracovním režimu pak 38,75 hodiny týdně. Délka jedné směny nesmí přesáhnout 12 hodin (zák. č. 262/2006 Sb., § 79 a § 83)

Do pracovní doby se nezapočítávají aktivity, které musí odsouzení vykonávat k zajištění běžného chodu věznice (např. úklid). Za tyto aktivity nemají odsouzení nárok na pracovní odměnu. Odsouzení mají právo na odpočinek, během něhož jim nesmí být nařízeny žádné pracovní aktivity. Vězni musí dle zákona pracovat pod dohledem zaměstnance Vězeňské služby.

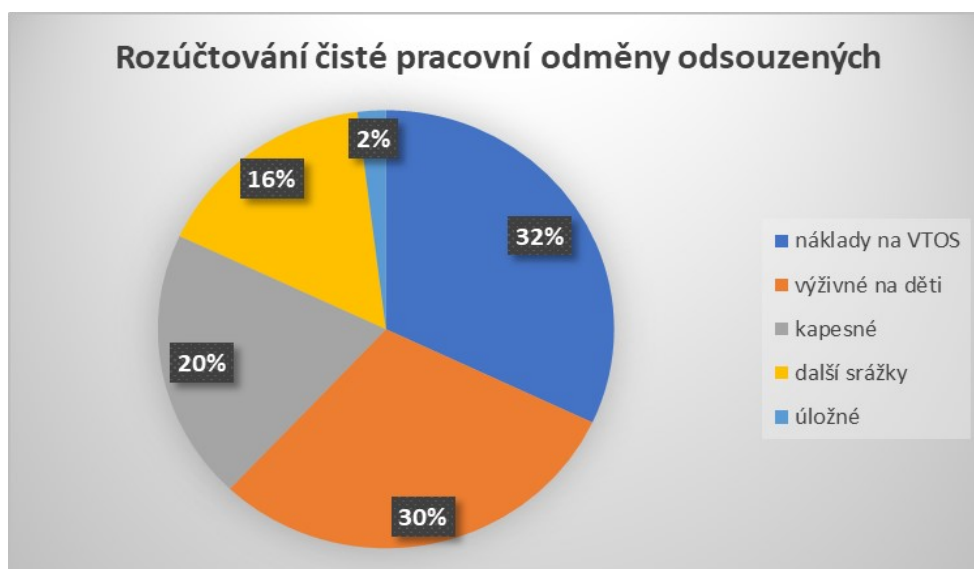
Pracovní odměnu odsouzených zařazených do práce tvoří dle § 1 nařízení vlády č. 361/2017 Sb. tyto složky:

- a) základní složka odměny (časová či úkolová odměna);
- b) odměna za práci přesčas;
- c) příplatek za práci ve svátek;
- d) příplatek za noční práci;
- e) příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

Výši odměny odsouzených za pracovní činnosti stanovuje vláda. Z hrubé pracovní odměny se provedou srážky zálohy na daň a pojistného, čímž zůstane čistá mzda. Ta se dále sráží

o výživné na děti, příspěvky na úhradu nákladů při péči o dítě v ústavní nebo ochranné výchově, příspěvky k úhradě nákladů výkonu trestu a dalších nákladů, které jsou spojeny s výkonem trestu (maximálně 1 500 Kč za měsíc). Další případné srážky stanovuje ve vyhlášce Ministerstvo spravedlnosti (zák. č. 169/1999 Sb., § 32 a § 33).

Zbytek odměny se rozdělí mezi kapesné a úložné. Kapesné vězni používají především k nákupu v ústavní kantýně, k objednávce knih a časopisů, na povolené telefonáty atd. Z účtu kapesného nesmějí být prováděny žádné srážky ani převody. Z úložného se hradí buď náklady na VTOS (z částky nad 2000 Kč), pokud má odsouzený náklady na VTOS zcela uhrazené a splnil vyživovací povinnost, může odesílat peníze na podporu rodiny, nebo je využit k nákupům pro vlastní potřebu (rovněž pouze z částky nad 2 000 Kč). Současné hodnoty znázorňuje Graf 8.



**Graf 8: Rozúčtování čisté pracovní odměny odsouzených**

Zdroj: Věznice Rapotice VS ČR, vlastní zpracování

Odsouzení jsou zařazeni do čtyř platových skupin, které včetně výše odměny uvádí Tabulka 5. Vazba na minimální mzdu funguje až od roku 2020. Minimální mzda je od 1. ledna 2021 stanovena na 15 200 Kč za měsíc (Ministerstvo práce a sociálních věcí, 2020). Kritériem pro zařazení do skupiny je odborná kvalifikace či úroveň dosaženého vzdělání. Do skupiny I. jsou zařazeni odsouzení, již nemají odbornou kvalifikaci. Vězni s výučním listem, nebo odbornou kvalifikací se řadí do skupiny II. Ve III. platové skupině jsou zařazeni vězni se středním vzděláním s maturitní zkouškou, vyšším odborným vzděláním, nebo s vysokoškolským vzděláním v bakalářském studijním programu. Do skupiny s nejvyšší

finanční odměnou jsou zařazeni vězni, kteří mají vysokoškolské vzdělání v magisterském a vyšším studijním programu.

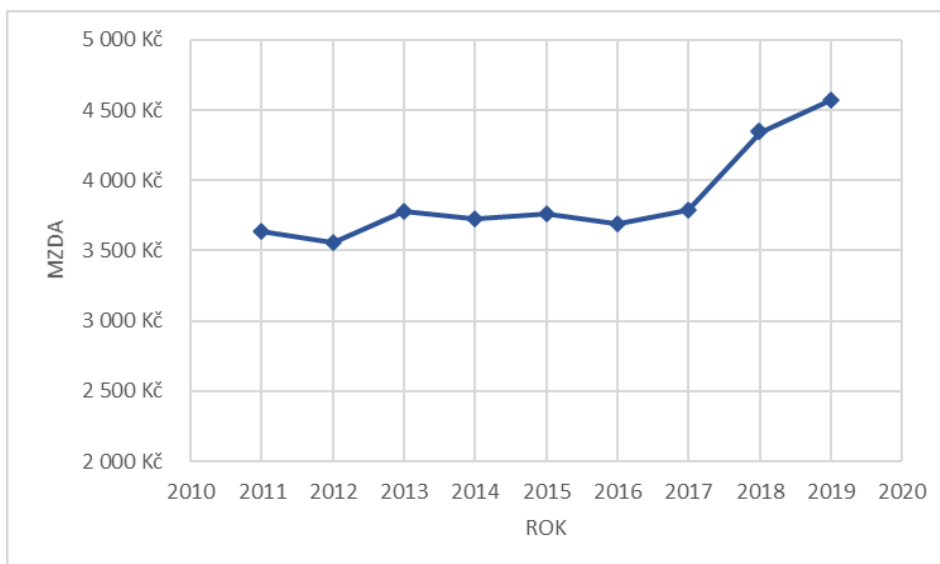
<b>Skupina</b>	<b>Měsíční odměna</b>
I.	50 % minimální mzdy
II.	70 % minimální mzdy
III.	95 % minimální mzdy
IV.	120 % minimální mzdy

**Tabulka 5: Platové skupiny odsouzených**

Zdroj: Věznice Heřmanice, vlastní zpracování

Málokterý odsouzený však této výše mzdy skutečně dosáhne. Vězni většinou nesplňují tolik hodin, které by odpovídaly plnému úvazku, proto bývá jejich skutečná čistá pracovní odměna zpravidla nižší (Šámalová, 2018). V roce 2019 byla průměrná měsíční odměna 4 576 Kč.

Na Grafu 4 lze vidět vývoj průměrné měsíční odměny vězňů od roku 2011. Je zřejmé, že od roku 2017 odměna vzrostla více než v letech předchozích. To je způsobeno změnou legislativy nařízení vlády č. 361/2017 Sb. o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. V roce 2020 byla mzda pravděpodobně vyšší z důvodu stanovení vazby na minimální mzdu. Nárůst bude rovněž v roce 2021 díky zvýšení minimální mzdy. Hrubá měsíční odměna by měla být dle jednotlivých procent a minimální mzdy od 7 600 Kč do 18 240 Kč.



**Graf 9: Vývoj průměrné měsíční odměny odsouzených mezi lety 2011-2019**

Zdroj: Statistická ročenka VS ČR (2011-2019), vlastní zpracování

#### 4.5 Výhody zaměstnávání odsouzených

Tato podkapitola je rozdělena na dvě kratší části. V první části jsou zmíněny přínosy ze zaměstnávání odsouzených právě pro vězněné osoby a zároveň pro společnost. Druhá část se bude zabývat výhodami, které plynou pro zaměstnavatele, jež se rozhodnou vězně zaměstnávat.

##### 4.5.1 Přínosy pro odsouzené

Vězeňská služba ČR uvádí následující přínosy, které vyplývají ze zařazování odsouzených do pracovní činnosti:

- pomáhá při návratu do společnosti;
- přispívá ke snížení recidivy;
- pracující vězni mohou platit náklady výkonu trestu ze svého výdělku;
- pracující vězni mohou hradit škody způsobené trestnou činností;
- práce vytváří a udržuje pozitivní návyky, díky kterým se odsouzení budou moci lépe uplatnit na trhu práce po propuštění z výkonu trestu.

Dle Jůzla je výhodou pro zaměstnané odsouzené rovněž možnost vyvarovat se jednotvárnému průběhu výkonu trestu. „*Jeví se též vhodným prostředkem k uspokojování potřeb a zájmů mnoha jedinců. Po dobu pracovní směny je odsouzený mimo ubytovnu (a někdy dokonce mimo i věznici) a i to je jedna z možností vyhnout se stresu nebo případným konfliktům vznikajícím v důsledku přeplněnosti ubytovaných na celách*“ (Jůzl, 2017, s. 373).

#### **4.5.2 Přínosy pro zaměstnavatele**

Pro zaměstnavatele plynou ze zaměstnávání odsouzených výhody především jako nižší mzdové náklady. Zaměstnavateli v tomto případě nevzniká povinnost odměňovat zaměstnance minimální mzdou. Se mzdou souvisí také mzdová agenda, již kompletně zajišťuje sama věznice. Zaměstnavatel rovněž nemusí řešit problémy, které mu mohou vzniknout při pracovní neschopnosti zaměstnanců, neboť věznice jsou schopny dodat náhradní pracovní sílu téměř vždy. Firma nehradí nemocenskou, dovolenou, státní svátky, odchodné a odměnu za práci, pokud odsouzený nepracuje (např. v případě odstávky výroby). Vězni rovněž nemají nárok na dovolenou. Další z výhod je, že věznice nabízejí zaměstnavatelům krátkodobou i dlouhodobou spolupráci. Vychází se tedy především z potřeb zaměstnavatele (Věznice Břeclav, 2020).

#### **4.6 Analýza aktuálních možností zaměstnávání vězňů**

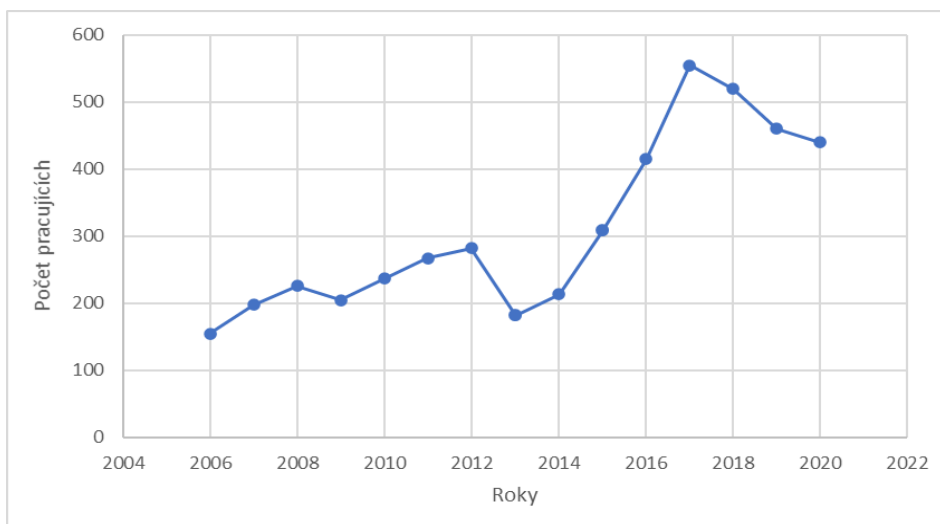
Cílem této podkapitoly je odpovědět na otázku, jak v současné době probíhá zaměstnávání vězňů a ve kterých oblastech jsou nejčastěji zaměstnáváni. Analýza je prováděna na dvou modelových příkladech – Věznice Světlá nad Sázavou a Vazební věznice Praha Ruzyně. K dosažení cíle je využita kvalitativní metoda sběru dat. Výzkum je postaven na e-mailové komunikaci se zaměstnanci věznic, kteří mají na starost zaměstnávání vězňů a rovněž na prostudování statistických hlášení těchto věznic.

##### **4.6.1 Věznice Světlá nad Sázavou**

Ženská věznice ve Světlé nad Sázavou je dle aktuální zákonné úpravy zařazena do kategorie věznic s ostrahou. Člení se na oddělení s ostrahou s nízkým, středním a vysokým stupněm zabezpečení a oddělení se zvýšenou ostrahou. Věznice funguje od roku 2000 a odsouzené zde začali zaměstnávat o dva roky později. Aktuálně zde vykonává trest odnětí svobody přes 700 žen, z nichž je 73 % zařazeno do práce. Zbytek tvoří ženy, které pracovat nechtějí, nebo k práci nejsou zdravotně způsobilé. Zájem o odsouzené ženy je ze strany firem velký, protože se potýkají s nedostatkem vlastních zaměstnanců, a to především v dělnických pozicích.

Graf 10 znázorňuje vývoj zaměstnanosti ve světelské věznici od roku 2006. Pokles v roce 2013 způsobila již zmiňovaná amnestie. Následující růst zaměstnanosti zapříčinil zvýšený zájem ze strany podnikatelských subjektů o odsouzené ženy. V roce 2015 přibyly ke třem stávajícím společnostem další tři a další čtyři v roce 2017.





**Graf 10: Vývoj počtu zaměstnaných odsouzených žen ve Světlé nad Sázavou**

Zdroj: Světlá nad Sázavou, vlastní zpracování

Věznice v současné době zaměstnává u osmi cizích subjektů celkem 361 odsouzených žen. Na pracovištích vnitřní režie věznice je zaměstnáno 79 žen, které vykonávají úklidové práce, pomocné práce v kuchyni údržbu věznice a pracují ve skladu. Současní zaměstnavatelé jsou uvedeni v Tabulce 6.

Zaměstnavatel	Náplň pracovní činnosti
Aksana s.r.o.	výroba pokrývek hlavy
AMG Karel Pícha s.r.o.	výroba a montáže ocelových konstrukcí
Conectart s.r.o.	telefonickém oslovování zákazníků a nabízení služeb
Futaba s.r.o.	dělnické a montážní práce
Jipocar Obaly s.r.o.	obsluha mycích linek na plastové palety a přepravky
Kostelecké uzeniny a.s.	balení a komplementace zboží
Lion Products s.r.o.	balení cukrovinek a čokolády
TBS Světlá nad Sázavou	manufakturní práce v oblasti strojírenství

**Tabulka 6: Zaměstnavatelé odsouzených ve Věznici Světlá nad Sázavou**

Zdroj: Věznice Světlá nad Sázavou (2020), vlastní zpracování

S firmou Lion Products s.r.o. spolupracuje věznice od počátku zaměstnávání odsouzených. V roce 2016 zde byla v těsné blízkosti věznice postavena hala Levimo, která představuje vnější střežené pracoviště pro odsouzené ženy. Hala vznikla jako první vnější střežené pracoviště v České republice, které bylo postavené soukromým investorem na soukromém pozemku. V hale pracuje více než 200 žen a je výhodná především pro ty odsouzené, které z důvodu bezpečnosti nemohou jezdit za prací mimo věznici.

Věznice Světlá nad Sázavou spolupracuje několika nevládními organizacemi, které nabízejí odsouzeným ženám pomoc v různých oblastech během výkonu trestu i po něm. V rámci těchto spoluprací probíhá ve věznici několik projektů, programů a kurzů. Z oblasti zaměstnávání lze jako příklad zmínit projekt Příprava žen na propuštění a provázení žen po propuštění z výkonu trestu, který je ve věznici realizován dlouhodobě organizací Mezinárodní vězeňské společnosti. Cílem projektu je úspěšné začlenění odsouzených zpět do společnosti, kterého se mimo jiné snaží dosáhnout pomocí s hledáním zaměstnání a ubytování ještě během výkonu trestu. Pomoc je realizována v rámci setkání, která probíhají ve věznici jednou měsíčně.

Zaměstnanci pověřenému zaměstnáváním vězňů ve Světlé nad Sázavou byl zaslán dotazník, ze kterého vyplývají následující informace:

- Odsouzené ženy přistupují k práci zodpovědně.
- Při výkonu práce nedochází ze strany vězeňkyň k páchání trestné činnosti.
- Zaměstnavatelé bývají s prací odsouzených občas nespokojeni z důvodu nižších pracovních výkonů, které zřejmě plynou z nižší finanční motivace.
- Často se stává, že jsou odsouzené ženy z místa výkonu práce vykázány kvůli nevhodnému chování.

#### **4.6.2 Vazební věznice Praha Ruzyně**

Vazební věznice Praha Ruzyně vznikla v roce 1935 a je profilována jako vazební věznice pro výkon vazby obviněných mužů, žen a mladistvých a jako věznice s ostrahou s nízkým, středním i vysokým stupněm zabezpečení. Svůj trest zde v současné době vykonává 661 vězňů, z čehož je zhruba 25 % obviněných a zbytek odsouzených. Aktuální počet zaměstnaných vězňů je 338. V provozovnách SHČ pracuje 177 mužů a žen. Vykonávají zde úklidové činnosti, pomocné práce související s výrobou lahůdek, balením zboží, výrobou

knih, nebo výrobou pečiva. Ženy mohou také pracovat jako pomocný zdravotnický personál (sanitářky).

Na pracovištích uvnitř věznice vykonává 161 vězňů práce potřebné pro chod věznice (úklid, pomocné práce v kuchyni, údržba atd.).

Současné zaměstnavatele vězňů Vazební věznice Praha Ruzyně shrnuje Tabulka 7.

<b>Zaměstnavatel</b>	<b>Náplň pracovní činnosti</b>
Domov sv. Karla Boromejského	uklízecí a pomocné práce, péče o nemocné a umírající
GPB Consulting s.r.o.	pomocné práce v potravinářském průmyslu
Hotel Hilton	uklízecí práce
KOMWAG a.s.	úklid v ulicích Prahy
Lahůdky Palma s.r.o.	pomocné práce při výrobě lahůdek
Powerprint s.r.o.	pomocné práce při výrobě knih, úklidové práce
Pražské služby a.s.	práce na třídící lince papíru
Spol. PAPEL a.s.	práce v potravinářském průmyslu
United Bakeries a.s.	pomocné práce v pekárně
Úřad městské části Praha 17	uklízecí práce
Wet Wipes International s.r.o.	pomocné práce při výrobě drogistického zboží

**Tabulka 7: Současní zaměstnavatelé vězňů z Vazební věznice Praha Ruzyně**

Zdroj: Vazební věznice Praha Ruzyně (2021), vlastní zpracování

Na základě vyplněných odpovědí v dotazníku zasláném zaměstnanci Vazební věznice Praha Ruzyně, který má na starost zaměstnávání vězňů, lze shrnout následující informace:

- Většina vězňů osob k práci nepřistupuje příliš zodpovědně.
- Zaměstnavatelé s prací odsouzených nebyjí spokojeni z důvodu nekvalitně odvedené práce a pomalého pracovního tempa.

- Výjimečně dojde k vykázání vězně z pracoviště, a to z důvodu laxního přístupu k práci, arogantního, nevhodného až vulgární chování a krádeže na pracovišti.
- Výjimečně tedy dochází i k páčání trestné činnosti během výkonu práce.

#### 4.7 Příklady zaměstnávání vězňů v zahraničí

Zaměstnávání vězňů řeší v rámci snahy o jejich rehabilitaci země po celém světě. Např. v Itálii byla v prostorách věznice vybudována neziskovou organizací restaurace InGalera, která slouží pro běžnou veřejnost. V restauraci mohou pracovat všichni vězni s výjimkou členů mafie. V rámci výkonu tohoto zaměstnání se vězni učí především respektovat pravidla (musí se chovat příjemně k hostům, poslouchat šéfkuchaře atd.). Údaje z roku 2016 uvádí, že plat vězně se pohybuje mezi 1000–1500 \$. Za předpokladu, že v tomto roce se kurz dolaru pohyboval okolo 24,4 Kč, lze odvodit, že odsouzený si zde může vydělat až 38 000 Kč (Lavanga, 2016).

Dalším příkladem ze zahraničí může být věznice na Floridě Putnam County, kde byl spuštěn program TAILS, který spočívá ve výcviku psů. Jde o psy, již by bez výcviku byli těžko adoptovatelní, nebo by byli utraceni (např. kteří byli zabaveni na nelegálních psích bojích, někomu ublížili atd.). Do programu nemohou být zařazeni vězni, kteří spáchali násilný trestný čin nebo čin související s ublížením zvířeti. Vězni zde mají zřízené speciální bydlení, kde se o psi nepřetržitě starají (Jacobo, 2019). Wesely (2019) uvádí, že pozitivní účinky tohoto programu jsou, že učí vězně trpělivosti, empatii, komunikaci nebo např. důvěře. Zároveň uvádí, že zatím existují pouze neoficiální důkazy a omezené výzkumy o tom, že program pomáhá přispívat ke snížení recidivy.

Na vězeňském ostrově Bastoy v Norsku žijí vězni v otevřené věznici. Zaměstnávání jsou zde různými způsoby, např. pracují na farmě, kde se starají o ovce, krávy a kuřata a pěstují ovoce a zeleninu. Vězni si zde sami vypěstují většinu jídla. I přesto, že se koncept otevřených věznic může zdát pro pachatele těžkých zločinů jako mírný trest, recidiva v zemi dosahuje pouhých 20 % (Nikel, 2020).

Lipseý (2019) ve studii, která se zabývá efektivností některých vězeňských programů, uvádí, že u osob, které se některého z rehabilitačních programů zúčastnily, byla recidiva průměrně o 20 % nižší v porovnání s osobami nezařazenými do těchto programů. Z výzkumu rovněž vyplývá, že pracovní programy nemají až tak vysoký účinek na snižování recidivy jako např. různé kognitivně-behaviorální terapie, poradenství atd. Ke snížení recidivy ale přispívají také.

## **5. UPLATNĚNÍ BÝVALÝCH VĚZŇŮ NA TRHU PRÁCE**

Téměř všichni vězni jsou nakonec propuštěni zpět na svobodu a mají možnost začít znovu a lépe. Většina propuštěných však není schopna trvalého návratu na svobodu a vrací se zpět do vězení. Následující kapitola je zaměřena na možnosti, jak pomáhat bývalým vězňům při jejich prvních krocích na svobodě. Rovněž se věnuje problematice zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů a řeší uplatnitelnosti těchto lidí na trhu práce.

Vězňům již během výkonu trestu pomáhají ve věznicích sociální pracovníci. Jejich úkolem je připravit odsouzené na přechod do života na svobodě. Cílem je poskytnout jim dostatečnou podporu, aby jejich byl život na svobodě v souladu se zákonem. Sociální pracovníci spolupracují s mnoha organizacemi, které vězňům i bývalým vězňům pomáhají. Například jde o Probační a mediační službu, úřady práce, azylové domy, nestátní neziskové organizace atd.

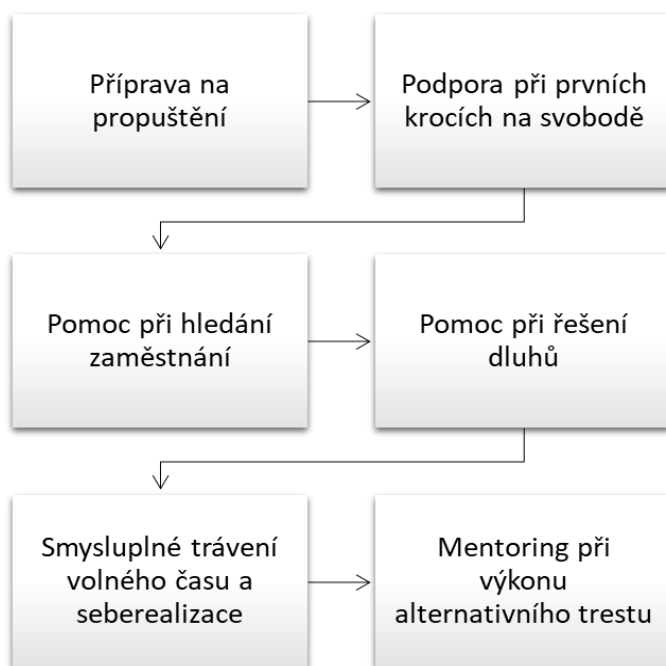
V České republice existuje několik možností, kam se mohu osoby propuštěné z výkonu trestu obrátit. Kromě již zmíněných státních institucí existují rovněž nestátní neziskové organizace, které vězňům pomáhají s hledáním zaměstnání či ubytování, poskytují jim poradenství v oblasti dluhů a financí nebo pořádají různá školení. Mezi tyto organizace patří např. LIGHTHOUSE spolek, Šance na návrat, Šance P.R.O., Za branou, Diakonie ČCE, K srdci klíč, Naděje, RUBIKON Centrum atd. V této práci bude více popsána právě organizace RUBIKON Centrum.

### **5.1 RUBIKON Centrum**

Tato podkapitola je psána na základě spolupráce se zaměstnavatelem RUBIKON Centra, který poskytl některé informace v rámci rozhovoru. Využívá také výroční zprávy organizace a některé uskutečněné výzkumy.

RUBIKON Centrum je nestátní nezisková organizace, která funguje od roku 1994. Její přínos pro společnost spočívá v pomoci lidem s trestní minulostí stát se jejími plnohodnotnými členy. Vizí této organizace je, že z vězení budou vycházet napravení lidé, kteří budou motivováni změnit svůj dosavadní život na svobodě a společnost bude ochotná dát jim šanci začít znovu. Během roku 2019 spolupracovalo RUBIKON Centrum s téměř dvěma tisíci klienty, z nichž 73 % bylo opakovaně trestáno.

### 5.1.1 Činnosti RUBIKON Centra



**Obrázek 2: Činnosti organizace RUBIKON Centrum**

Zdroj: RUBIKON Centrum (2019), vlastní zpracování

Veškeré činnosti, které organizace provozuje, jsou znázorněny na Obrázku 2. Pro tuto bakalářskou práci je podstatná především pomoc při hledání zaměstnání. V této oblasti jsou stanoveny následující cíle – motivace klienta legálně pracovat, připravenost klienta na pracovní pohovor, klient nalezne zaměstnání a setrvá v něm, zvýší se počet zaměstnavatelů, kteří dají šanci lidem s trestní minulostí.

K dosažení výše zmíněných cílů jsou podnikány potřebné kroky. RUBIKON Centrum poskytuje pracovní poradenství, během kterého se snaží klienta namotivovat k nalezení legální práce, pomáhá mu hledat vhodné pracovní místo a pomáhá při zpracování životopisu. Klientům zprostředkovává zaměstnání a spolupráci se zaměstnavateli. Organizace rovněž nabízí rekvalifikační a jiné kurzy, pohovory nanečisto, tréninková místa a podporu a poradenství během adaptace v zaměstnání.

Jednou z aktivit je realizace pohovorů nanečisto, do které se zapojují klienti a zaměstnavatelé. Pro zaměstnavatele představují příležitost seznámit se s potenciálními pracovníky a zbavit se předsudků. Pro bývalé vězně je výhodou to, že dostanou zpětnou vazbu a budou lépe připraveni na skutečný pracovní pohovor.

Klienti, kteří nemají pracovní zkušenosti, mají možnost na časově omezenou dobu pracovat na tréninkovém místě. To může být buď v rámci RUBIKON Centra, nebo u smlouvaných zaměstnavatelů.

Zprostředkování zaměstnání se skládá z dílčích kroků. RUBIKON Centrum své klienty prověřuje a poté je buď doporučí, či nedoporučí zaměstnavatelům. Klientům je vypracováno hodnocení, kde jsou uvedeny jejich reálné zkušenosti se zaměstnáním – tedy i práce načerno. Dále společně zjišťují motivaci klienta najít si zaměstnání – ve většině případů se jedná o přání zbavit se dluhů či dostat do péče dětí. Důležitým prvkem je rozbor trestní minulosti. Pro klienta je dobré naučit se o ni mluvit otevřeně a upřímně, aby mohl s potenciálními zaměstnavateli vést férový pohovor. V hodnocení je poté popsán trestný čin, za který byl klient v minulosti odsouzen včetně důvodu, proč ho spáchal a jak se k činu staví dnes. Tyto informace jsou důležité pro doporučování klientů zaměstnavatelům, neboť ti na začátku spolupráce definují, o jaké klienty mají zájem a o jaké naopak ne, a to včetně druhu spáchaného trestného činu.

Pokud organizace klienta doporučí, zpravidla každý druhý až třetí zaměstnání získá. Poté probíhá podpora formou poradenství během adaptace v novém zaměstnání. Klienti mají často problémy se zapadnutím do kolektivu, s autoritou, s nízkým sebevědomím atd. Bývají také překvapeni z nízké výplaty. RUBIKON Centrum je podporuje v motivaci, aby nedošlo k opětovnému páčání trestné činnosti.

Nejčastěji obsazované pozice klienty této organizace jsou např. dělník ve výrobě, dělník na stavbě, úklidový pracovník, roznos letáků, zámečník, obsluha čerpací stanice, řidič autobusu, elektrikář, sanitář, skladník.

### **5.1.2 Modelový příklad – projekt Společně na svobodu**

RUBIKON Centrum během svého fungování zrealizovalo několik projektů na podporu mimo jiné zaměstnanosti osob propuštěných z vězení nebo podporu přípravy vězňů na propuštění. Projekt Společně na svobodu byl realizován 1. 6. 2018 – 31. 12. 2020 a spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost (9 900 tis. Kč). Cílem projektu bylo co nejlépe integrovat propouštěné vězňe do společnosti pomocí intenzivní spolupráce věznic s neziskovou organizací a individualizované podpory klientů před i po propuštění.

V rámci projektu byly zkoumány dvě skupiny – intervenční (78 osob) a kontrolní (40 osob). Obě skupiny tvořily osoby, které byly ve výkonu trestu odnětí svobody opakovaně a měly nižší úroveň dosaženého vzdělání.

Výsledek projektu dokazuje, jak důležité je pro vězně a bývalé vězně podpora okolí. Zaměstnanost intervenční skupiny (dále jen „IS“) byla v průměru téměř dvojnásobná proti kontrolní skupině (dále jen „KS“) U IS činila průměrně 29,6 %, u KS 15,7 %. IS se také v průměru více pohybovala na legálním trhu práce. Z původních 78 osob, které vstoupily do projektu, jich po propuštění spolupracovalo už jen 46. Dalších 29 spolupráci ukončilo předčasně, avšak po splnění některých dílčích cílů. Po skončení projektu ukončilo spolupráci 5 klientů a dalších 11 spolupracuje s organizací i nadále (Kvácá, Gottwaldová, 2021)

### 5.1.3 Výsledky organizace za rok 2019

Během 25 let fungování organizace RUBIKON Centrum spolupracovala s více než 27 tis. lidmi, kterým pomáhala s novým začátkem. Počty klientů za rok 2019 shrnuje Tabulka 8.

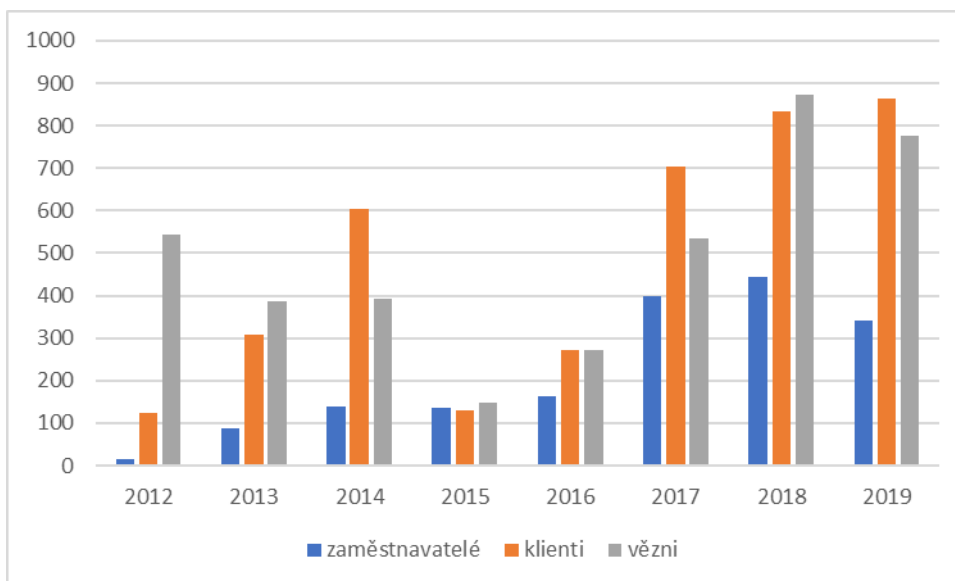
Celkový počet klientů v oblasti zaměstnání	863
Počet klientů usilujících o legální práce	500
Počet klientů, kteří si zvýšili dovednosti na tréninkových místech	44
Počet klientů, kteří si zvýšili kvalifikaci	25
Počet klientů, kteří získali práci	250
Počet klientů, kteří si práci udrželi	172

#### **Tabulka 8: Počty klientů organizace RUBIKON Centrum během roku 2019**

Zdroj: Výroční zpráva RUBIKON Centra (2019), vlastní zpracování

Následující Graf 11 naznačuje vývoj počtu spolupracujících zaměstnavatelů, klientů v oblasti hledání zaměstnání a spolupracujících vězňů během programů ve věznicích. V roce 2015 došlo k výpadku finančních zdrojů z Evropského sociálního fondu. Z toho důvodu čelila organizace nedostatku finančních zdrojů, a tím i útlumu služeb pro klienty.





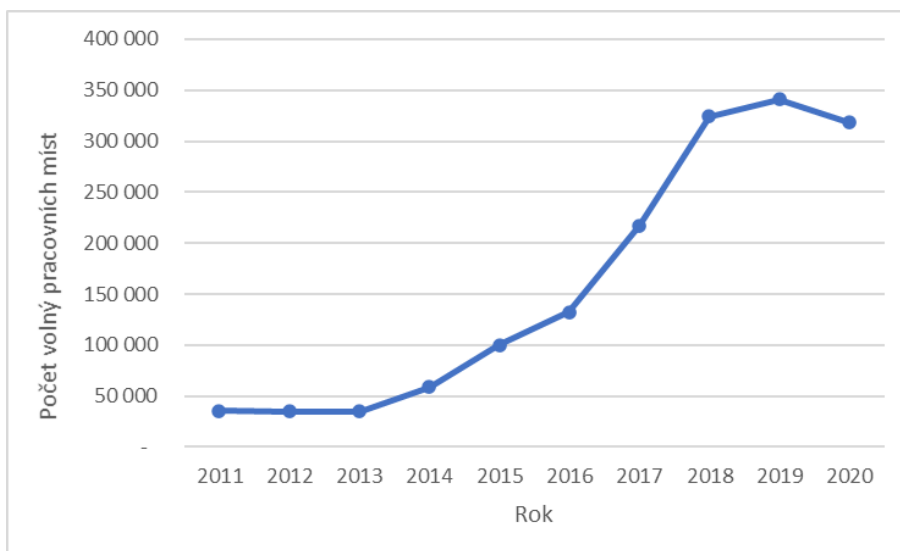
**Graf 11: Vývoj počtu klientů a zaměstnavatelů, kteří s organizací spolupracovali od r. 2012**

Zdroj: Výroční zprávy RUBIKON Centra (2012-2019)

Z výzkumu Tomáška a kol. (2017) vyplývá, že klienti RUBIKON Centra vykazují mnohonásobně nižší recidivu než sledovaná kontrolní skupina. Recidiva zkoumaného vzorku klientů RUBIKON Centra byla 11,4 %, zatímco kontrolní skupiny více než 90 %. Rozdíl je tedy markantní i v porovnání s průměrnou recidivou v ČR (70 %). Z tohoto výzkumu lze vyvodit závěr, že činnosti této organizace (ale i dalších) mají smysl a je třeba je nadále rozšiřovat a pomáhat bývalým vězňům se začleňováním zpět do společnosti.

## 5.2 Aktuální situace na trhu práce

V České republice je v současné době nízká míra nezaměstnanosti a mnoho firem se potýká s nedostatkem pracovníků. V prosinci roku 2020 byla míra nezaměstnanosti 4 %. Úřad práce (dále jen ÚP) evidoval více než 318 tis. volných pracovních míst. Graf 12 znázorňuje vývoj počtu volných pracovních míst evidovaných ÚP mezi lety 2011-2020. Údaje jsou vždy k 31. prosinci daného roku.

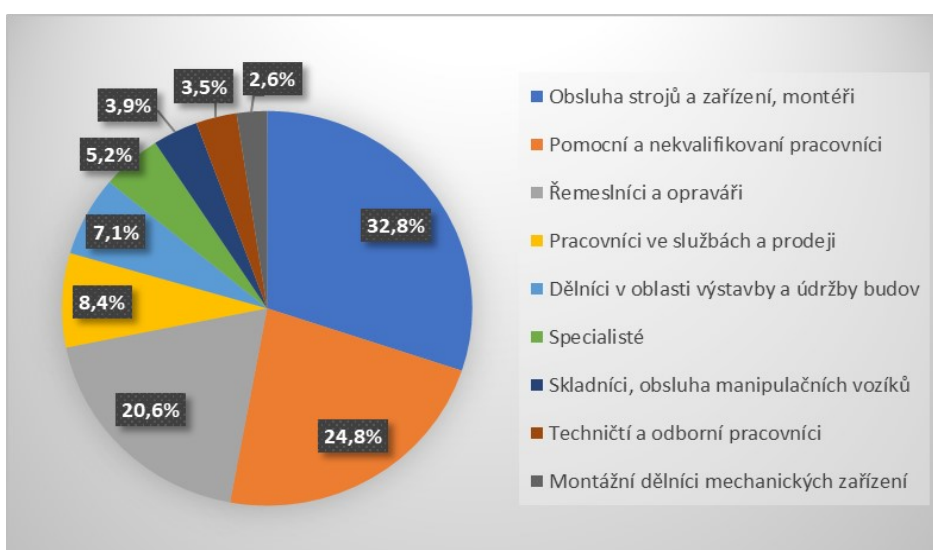


**Graf 12: Vývoj počtu volných pracovních míst v České republice**

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2020), vlastní zpracování

Z grafu je zřejmé, že od roku 2014 do roku 2019 se neustále snižovala nezaměstnanost a rostl tak počet volných pracovních míst. Mírný pokles v roce 2020 je způsoben omezením provozu firem v důsledku pandemie Covid-19.

Ze statistik Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky vyplývá, že zaměstnavatelé měli v prosinci roku 2020 obecně největší zájem o jedince se základním vzděláním, s vyučením, s nižším odborným vzděláním, dále se středoškolským vzděláním s maturitou či bez vzdělání. Tyto kategorie vzdělání pokrývaly více než 90 % celé nabídky zaměstnání. Konkrétně šlo o pozice, které jsou zobrazeny v Grafu 13.



**Graf 13: Struktura volných pracovních míst v prosinci 2020**

Zdroj: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2020), vlastní zpracování

Dalšími poptávanými pracovníky jsou např. zedníci, svářeči, kuchaři, řidiči nákladních automobilů atd. Z výzkumu organizace ManpowerGroup (2018) vyplývá, že 36 % českých zaměstnavatelů nemůže najít pracovníky, které potřebuje. Uvádí rovněž, že většina z volných pracovních míst vyžaduje především specifickou kvalifikaci spíše než vysokoškolské vzdělání. Mezi nejžádanější pracovníky řadí tento výzkum především řemeslníky, řidiče, techniky, IT pracovníky atd.

Problém najít pracovníky vychází především z nedostatku uchazečů. Dalším významným důvodem je, že uchazeči nemají potřebnou kvalifikaci a zkušenosti. V současné době je úspěch na trhu práce podmíněn nejen vzděláním a praxí, ale rovněž nekognitivními dovednostmi (měkké dovednosti, soft skills). Řadí se mezi ně např. schopnost komunikace, spolehlivost, zodpovědnost, sebedůvěra, kreativní myšlení atd. (Anýžová a Večerník, 2019).

### **5.3 Uplatnitelnost bývalých vězňů**

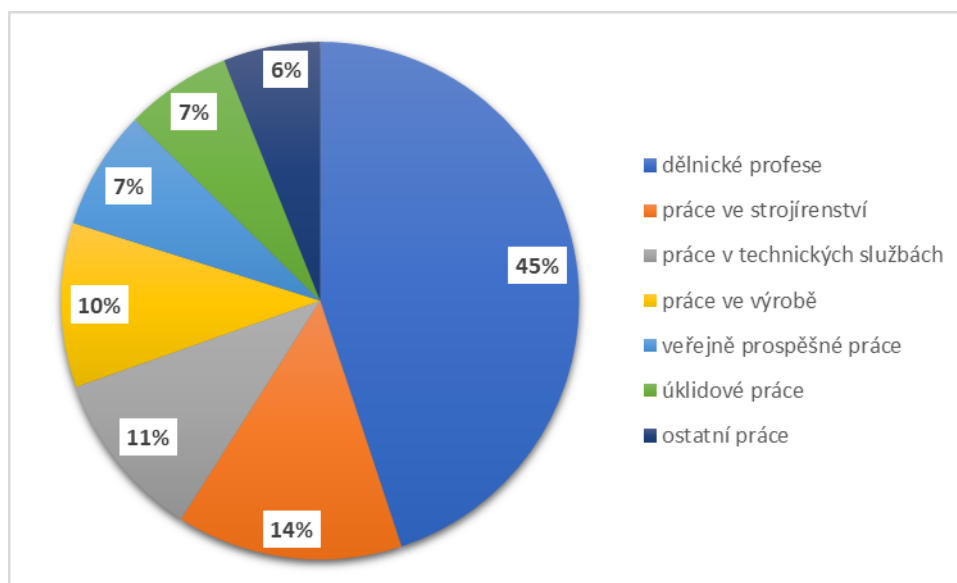
V roce 2015 provedla společnost LMC výzkum, ze kterého vzešlo, že 55 % zaměstnavatelů nezaměstná osoby se záznamem v rejstříku trestů (dále jen „RT“). Výsledky výzkumu rovněž uvádí, že výpis z rejstříku trestů vyžaduje až 68 % zaměstnavatelů.

Novější podobné statistiky zatím neexistují. Ovšem zatímco v roce 2015 spolupracovala organizace RUBIKON Centrum se 135 zaměstnavateli, v roce 2019 jich bylo již více než 340. Z těchto informací lze usuzovat, že zájem ze strany zaměstnavatelů o bývalé vězně stoupl. Důvodem může být nedostatek pracovníků a uchazečů o zaměstnání. RUBIKON uvádí, že zatímco dříve museli zaměstnavatele dlouho přemlouvat, aby dal šanci osobám se záznamem v RT, v současné době poptávají už samy firmy.

Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP“) nevede žádné statistiky o bývalých vězňích z pohledu trhu práce. Nicméně z výzkumné práce Tomáška a kol. (2017) lze alespoň přibližný počet odvodit. Tento výzkum, který pracuje s daty z roku 2015, udává dle získaných odhadů od jednotlivých pracovníků ÚP, že v tomto roce bylo na ÚP evidováno zhruba 3 754 osob propuštěných z vězení. Statistická ročenka VS ČR (2015) uvádí pro tento rok počet propuštěných 9 317, tedy na ÚP se obrátilo zhruba 40 %. Přesličková, Razsková a Zahříválová (2019), které z tohoto výzkumu vychází, tvrdí, že čísla z výzkumu se příliš nezměnila, neboť v oblasti zaměstnávání bývalých vězňů se zásadní změny neudály. Zároveň také uvádí počty propuštěných, kteří se obrátili na Probační a mediační službu (1 502) a na sociální kurátory (3 024).

Z tvrzení a údajů výše lze vycházet pro výpočet přibližné situace pro rok 2019. Statistická ročenka (2019) uvádí 11 491 propuštěných osob z věznic. Odhadovaný počet evidencí na ÚP je potom zhruba 4 596.

Výzkum se zabývá také pracovními pozicemi, do kterých jsou bývalí vězni nejčastěji obsazováni. Shrnutí názorů pracovníků ÚP, Probační a mediační služby a sociálních kurátorů, jsou shrnuty v Grafu 14.



**Graf 14: Pozice, ve kterých nachází bývalí vězni nejčastěji uplatnění**

Zdroj: Tomášek a kol. (2017), vlastní zpracování

Nejčastěji tedy propuštěné osoby vykonávají dělnické práce (stavební dělníci, manipulační dělníci, pomocní dělníci atd.). Ostatní práce, které mají podíl na uplatnitelnosti 6 %, mohou být např. výkopové práce, práce ve skladu, v zemědělství, v pohostinství apod.

Z vysoké recidivy kriminální činnosti je možné odhadnout, že úspěšnost udržet si práci není u bývalých vězňů příliš vysoká. RUBIKON Centrum uvádí jako hlavní důvody neúspěchu např. závislosti či demotivující systém nastavení základní nezabavitelné částky u osob s exekucemi.

Nizozemská studie z roku 2016 hodnotí na základě výzkumu závislost mezi zaměstnání a recidivou bývalých vězňů. Shrnutí výsledků je zobrazeno v Tabulce 9.

kategorie		recidiva
zaměstnaní během prvního měsíce po propuštění	ano	26,0 %
	ne	37,0 %
pracující déle než šest měsíců	ano	15,5 %
	ne	35,0 %
zaměstnaní na vyšší úrovni	ano	12,0 %
	ne	27,8 %
stejný zaměstnavatel jako před výkonem trestu	ano	13,3 %
	ne	36,0 %

**Tabulka 9: Výsledky výzkumu o závislosti mezi zaměstnáním a recidivou**

Zdroj: A Study on Employment Characteristics and Recidivism Risks After Release (2016), vlastní zpracování

Z výsledků studie vyplývá, že zaměstnáním bývalého vězně se snižuje riziko páčání další trestné činnosti. Pokud si do jednoho měsíce po propuštění bude schopný najít zaměstnání, pravděpodobnost recidivy bude o 11 % nižší než v případě, že si práci nenajde. Bývalý vězeň, který si práci najde a udrží po dobu nejméně šest měsíců, má téměř o 20 % vyšší šanci, že se znovu neuchýlí k páčání trestné činnosti. Krátkodobé zaměstnání (méně než šest měsíců) nemá na míru recidivy žádný pozitivní vliv. S recidivou zřejmě souvisí také úroveň zaměstnání. Pokud se propuštěný může vrátit k bývalému zaměstnavateli, u kterého pracoval před výkonem trestu, je riziko recidivy zhruba 13 %. V případě, že si najde zcela nové zaměstnání, recidiva dosahuje 36 %.

#### 5.4 Návrhy doporučení

V České republice je nutné zvýšit snahy o snížení recidivy trestné činnosti. Dle některých výše zmíněných průzkumů je zřejmé, že ke snížení recidivy přispívá zaměstnávání jednak vězňených osob během výkonu jejich trestu odnětí svobody a jednak zaměstnávání osob již propuštěných.

Věznice by se proto měly snažit zvýšit zaměstnanost vězňů na nejvyšší možnou míru, k čemuž by (vzhledem k rostoucí mzdě motivaci a rostoucímu zájmu zaměstnavatelů o odsouzené) mohlo brzy docházet. Vhodná by byla inspirace např. Itálií a jejím projektem s vězeňskou restaurací či Norskem, kde mají vězni vlastní farmu. Pokud by se na podobné projekty podařilo získat finanční prostředky, docházelo by k masivnější zaměstnanosti

vězněných osob. Zaměstnání by zde mohli být navíc i ti, kteří nemohou pracovat mimo věznici (za předpokladu, že by např. restaurace, byla ve vězeňském areálu). Vězeňská služba by měla rovněž zvážit výstavbu dalších otevřených věznic, které vězně vedou k samostatnosti a u kterých je riziko následné recidivy značně nižší.

Vhodné by bylo rozšiřování rekvalifikačních kurzů či hledání zaměstnavatelů pro vězně v závislosti na profesích, které jsou poptávány na trhu práce. To by propuštěným osobám usnadňovalo přechod do pracovního života na svobodě, neboť by měly zkušenosti a kvalifikaci a staly by se tak pro firmy atraktivnějšími potenciálními pracovníky. Lze rovněž předpokládat, že pokud je vězeň zaměstnán během výkonu trestu u firmy, která se potýká s nedostatkem zaměstnanců, mohla by o něj firma stát i po propuštění z vězení, pokud by měl zkušenosti a příslušnou kvalifikaci. Propuštěný vězeň by tak měl jistotu zaměstnání, navíc v prostředí, na které je zvyklý, což by mohlo opět přispět ke snížení pravděpodobnosti páchání trestné činnosti.

Řešením pro propuštěné vězně by se mohly stát domy na půl cesty, podobné jako fungují v zahraničí. Tyto domy by mohly být zrealizovány neziskovou organizací (např. RUBIKON Centrum), která by za podpory např. Evropského sociálního fondu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, nebo krajů koupila a opravila některé nevyužívané budovy v České republice, aby mohly sloužit pro propuštěné vězně. Ti by tak získali jistotu ubytování a pomoc při prvních krocích zprostředkovanou právě neziskovou organizací, či např. spoluprací se sociálními kurátory. Ubytování by zde mohli být bývalí vězni např. měsíc bezplatně, ovšem pod podmínkou aktivního shánění zaměstnání. Některé by mohla rovněž zaměstnat organizace kupříkladu na uklízení či údržbářské práce uvnitř těchto domů. Pokud by se jim podařilo sehnat zaměstnání, mohli by ubytovacích služeb využívat např. po dobu 6 měsíců. Zbýlých 5 měsíců by jim mohl být účtován minimální nájem ve výši např. 50 Kč za noc (tedy zhruba 1 500 Kč měsíčně). Místa, kde by se domy nacházely a jejich kapacita, by se mohli odvíjet od počtů propouštěných vězňů z jednotlivých věznic.

V problematice zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu by rovněž nebylo od věci zvážit spoluúcast na financování této výše zmíněné neziskové organizace. Optimálně např. odvodem 1 % z čisté mzdy (z kapesného). Za předpokladu, že aktuálně se ve věznicích se nachází více než 7 000 pracujících vězňů a jejich složení dle nejvyššího dosaženého vzdělání bude podobné, jako celkového počtu vězňů, lze určit přibližnou částku, jakou by mohli vězni na organizaci ročně odvést.

Tabulka 10 zobrazuje, jaká je odhadem celková čistá mzda jednotlivých platových skupin a kolik by poté činilo 1 % odváděné organizaci.

<b>Platová Skupina</b>	<b>Průměrný podíl ve věznicích</b>	<b>Čistá mzda vězně za měsíc</b>	<b>Celkem čistá mzda vězňů v rámci platové skupiny</b>	<b>1 % z čisté mzdy</b>
<b>I.</b>	50 %	6 764 Kč	23 674 000 Kč	236 740 Kč
<b>II.</b>	40 %	9 469 Kč	26 513 200 Kč	265 132 Kč
<b>III.</b>	9 %	12 851 Kč	8 096 130 Kč	80 961 Kč
<b>IV.</b>	1 %	15 808 Kč	1 106 560 Kč	11 066 Kč

**Tabulka 10: Výpočet % na financování neziskové organizace**

Zdroj: Statistická ročenka VS ČR (2019), vlastní výpočty

Celkem by tedy vězni mohli přispívat organizaci zhruba 593 899 Kč měsíčně, což znamená přes 7 000 tis. ročně. Tyto peníze by byly použity na projekty ve věznicích a zmiňované domy sloužící pro propuštěné vězně. Organizace by samozřejmě musela spolupracovat se všemi věznicemi, aby měly všechny vězněné osoby možnost zúčastnit se projektů či zažádat o ubytování po výkonu trestu, neboť výpočet je prováděn z celkového počtu vězňů v České republice.

## ZÁVĚR

Zaměstnávání vězňů a osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody je v České republice v současné době aktuální téma. Je tomu tak z důvodu vysoké recidivy, která je v ČR okolo 70 %. Druhým důvodem aktuálnosti tohoto tématu je dlouhodobě nízká nezaměstnanost a vysoký počet volných pracovních míst. Právě zaměstnávání vězňů a bývalých vězňů by mohlo být alespoň částečným řešením obou výše zmíněných problémů.

Cílem práce bylo analyzovat možnosti zaměstnávání vězňů a zjistit, jak se jim daří či nedaří uplatňovat na trhu práce.

Všechny věznice a vazební věznice v České republice se snaží o maximální možnou míru zaměstnanosti vězňů. Firmy o vězně stojí stále více, což je způsobeno především nedostatkem vlastních pracovníků. Překážkou může být vysoká opatrnost při zařazování vězněných osob do práce mimo věznici. O zařazení odsouzených do práce rozhoduje odborná komise, která vězně nejprve prověřuje. Spousta odsouzených (či obviněných) pak z různých důvodů není pro práci mimo věznici pracovat způsobilá. To zapříčiňuje, že věznice poté nemusí být schopna uspokojit poptávku od firmy, která shání pracovníky. Řešením pro takové vězně jsou pracoviště uvnitř věznic a pracovní haly, které zaměstnavatelé staví či si je pronajímají v bezprostřední blízkosti věznic. V práci je jako příklad zmiňovaná hala Levimo, která ovšem není jediná v České republice. V červnu 2021 by se např. měla otevřít nová hala vedle Věznice Plzeň, kde se 300 vězňů bude podílet na výrobě mřížových roštů (Vězeňská služba ČR, 2020).

Vězni nejsou k práci dostatečně motivováni z důvodu nízké mzdy. Průměrná čistá měsíční mzda v roce 2019 zlehka přesahovala 4 500 Kč, ze které se ještě odečítají další částky, kterými se hradí náklady výkonu trestu odnětí svobody atd. V současné době lze ovšem očekávat mzdu vyšší z důvodu návaznosti na minimální mzdu, která se navíc v roce 2021 zvýšila.

Vězněné osoby bývají nejčastěji osoby se základním, či nedokončeným vzděláním, někteří jsou vyučeni nebo mají střední školu s maturitou. Pouze zlomek má vysokoškolské vzdělání. Z tohoto důvodu bývají vězni nejčastěji obsazováni v pozicích, pro které vzdělání či odborná kvalifikace nejsou potřeba. Vězni zastávají nejružnější pomocné práce, úklidové práce, práce ve výrobě, ve skladech atd.

Zaměstnáváním již propuštěných vězňů se zabývají různé státní i nestátní instituce, které se snaží o zamezení předsudků zaměstnavatelů a zvýšení šancí těchto osob uplatnit se na trhu



práce. Zaměstnavatelé v současné době vyžadují čistý trestní rejstřík i na pozicích, kde to není vyloženě nutné, a snižují tak možnost bývalým vězňům začlenit se zpět do života bez kriminálního chování.

Dopady zaměstnávání vězňů (i propuštěných) jsou pozitivní. Studie dokazují, že tato opatření přispívají ke snížení rizika opětovného páčání trestné činnosti bývalými vězni. Snížení počtu vězňů by znamenalo i vítané snížení veřejných výdajů na vězeňství. Jeden vězeň stojí denně okolo 1 000 Kč, což je s počtem 19 tis. vězňů okolo 19 mil. Kč denně. Vězni z pracovních odměn rovněž hradí alespoň část nákladů na výkon trestu odnětí svobody a zároveň své dluhy. Pokud z vězení odejdou vězni s pracovními návyky, potřebnými pracovními zkušenostmi, a navíc alespoň zčásti splacenými dluhy, je u nich vyšší šance, že najdou uplatnění na trhu práce. To souvisí se snížením rizika recidivy. Lze tedy usoudit, že zaměstnávání vězňů ovlivňuje také míru bezpečnosti společnosti.

## POUŽITÁ LITERATURA

### Knižní zdroje:

ANÝŽOVÁ, Petra a Jiří VEČERNÍK et al. *Vzdělání, dovednosti a mobilita: Zaměstnání a trh práce v České republice a evropských zemích*. Praha: Karolinum, 2019, 276 s. ISBN 978-80-246-4294-9.

BUCHTOVÁ, Božena, Josef ŠMAJS a Zdeněk BOLELOUCKÝ. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada, 2013, 192 s. ISBN 978-80-247-4282-3.

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

GERLOCH, Aleš. *Teorie práva*. 7. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2018, 335 s. ISBN 978-80-7380-652-1.

GIDDENS, Anthony a Blanka KNOTKOVÁ-ČAPKOVÁ. *Sociologie*. 6. vyd. Praha: Argo, 2013, 1052 s. ISBN 978-80-257-0807-1.

HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2010, 74 s. ISBN 978-80-7248-574-1.

JANUŠ, Jan. *Tresty budoucnosti*. Praha: Info.cz, 2020, 132 s. ISBN 978-80-907780-0-9.

JŮZL, Miloslav. *Penitenciaristia jako věda žalářní*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017, 384 s. ISBN 978-80-7452-131-7.

KACZOR, Pavel. *Trh práce, pracovní migrace a politika zaměstnanosti ČR po roce 2011*. Praha: Oeconomica, 2013, 242 s. ISBN 978-80-245-1930-2.

KALVODOVÁ, Věra. *Trest odnětí svobody a jeho výkon*. Praha: Wolters Kluwer, 2016, 189 s. ISBN 978-80-7552-163-7.

PETR, Mareš. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. 3. vyd. Praha: Sociologické nakladatelství, 2002, 172 s. ISBN 80-86429-08-3.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. 3. vyd. Praha: Portál, 2016, 270 s. ISBN 978-80-262-1154-9.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie I*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, 124 s. ISBN 978-80-7435-264-5.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava SVOBODA HOFERKOVÁ. *Edukace a reedukace trvale pracovně nezařaditelných v českých věznicích*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2015, 134 s. ISBN 978-80-7435-632-2.

SAMUELSON, Paul A. a William D. NORDHAUS. *Ekonomie*. 19. vyd. Praha: NS Svoboda, 2013, 770 s. ISBN 978-80-205-0629-0.

SLEZÁČKOVÁ, Alena. *Průvodce pozitivní psychologií: nové přístupy, aktuální poznatky, praktické aplikace*. Praha: Grada Publishing, 2012, 304 s. ISBN 978-80-247-3507-8.

### **Internetové zdroje:**

Aktualizace mezinárodních vězeňských pravidel. Ombudsman: veřejný ochránce práv [online]. 2020 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/aktualne/aktualizace-mezinarodnich-vezenskych-pravidel/>

ALLEN, Daniel T. a Mark ABADI. At prisons in Finland, inmates are learning AI and taking online tech courses as a bridge to life on the outside. INSIDER [online]. 2020 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.businessinsider.com/finland-prisons-technology-ai-online-classes-2020-8>

Alternativní tresty: obecné informace. Justice.cz [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/alternativni-tresty?clanek=obecne-informace>

Analýza neobsazenosti volných pracovních míst podle profese. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2020 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace11>

Analýza poptávky po pracovní síle a nabídky pracovní síly. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2020 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace13>

ANTONOPOULOS, Rania. The unpaid care work – paid work connection [online]. Geneva: ILO, 2009 [cit. 2021-4-28]. ISBN 9789221218081. Dostupné z: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_119142.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_119142.pdf)

Bill to encourage employment of prison inmates makes way in Lithuanian parliament. Lithuanian Radio and Television [online]. 2019 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.lrt.lt/en/news-in-english/19/1105021/bill-to-encourage-employment-of-prison-inmates-makes-way-in-lithuanian-parliament>

Conference “Preconditions of effective work of correctional services – dynamic security?” *The EEA and Norway Grants* [online]. 2014 [cit. 2021-4-26]. Dostupné z: <https://eeagrants.lv/en/2020/09/04/conference-preconditions-of-effective-work-of-correctional-services-dynamic-security-2/>

Criminal sanctions agency: Statistical yearbook [online]. 2019 [cit. 2021-4-28]. ISSN 2242-6957. Dostupné z: Dostupné z: [https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/pjeawUKaf/Statistical\\_Yearbook\\_2019\\_of\\_the\\_Criminal\\_Sanctions\\_Agency.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/julkaisut-tilastollinenvuosikirja/pjeawUKaf/Statistical_Yearbook_2019_of_the_Criminal_Sanctions_Agency.pdf)

Další projekty: Společně na svobodu. RUBIKON Centrum: pomáháme překročit minulost [online]. [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/dalsi-projekty/spolecne-na-svobodu/>

DOLEJŠÍ, Irena. Norsko netrestá, ale napravuje. Cely bez mříží a dozorcí beze zbraní inspirují svět včetně Česka. Česká televize: ČT24 [online]. 2017 [cit. 2021-04-21]. Dostupné z: <https://ct24.ceskatelevize.cz/svet/2213494-norsko-netresta-ale-napravuje-cely-bez-mrizi-a-dozorci-beze-zbrani-inspiruji-svet>

Evropská vězeňská pravidla: Příloha časopisu České vězeňství [online]. Vězeňská služba ČR, 2006 [cit. 2021-4-28]. ISBN 1213-9297. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2017/03/Evropsk%C3%A1-v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1-pravidla.pdf>

Human Rights Monitoring Institute. Report: Lithuania Continues to Infringe Prisoners' Rights. Liberties [online]. 2019 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.liberties.eu/en/stories/cpt-report-lithuania-prison-conditions/17460>

Human Rights Monitoring Institute. Urgent Changes Needed to Reform Lithuania's Outdated Prison System. Liberties [online]. 2017 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.liberties.eu/en/stories/lithuania-prisons-reform-life-sentence/12601>

JACOBO, Julia. Prison animal programs are benefitting both inmates and hard-to-adopt dogs in Florida, experts say. Abc NEWS [online]. 2019 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z:

<https://abcnews.go.com/US/prison-animal-programs-benefitting-inmates-hard-adopt-dogs/story?id=60600864>

JÄRVINEN, Katri a Heli TAMMINEN. Criminal sanctions region of Southern Finland: Prison rules of the open prison ward of Kerava prison [online]. Helsinki, 2016 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z:

[https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/jarjestyssaannotenglanti/VzXpyovcl/Kev\\_A\\_jarjestyssaanto\\_160216\\_EN.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/jarjestyssaannotenglanti/VzXpyovcl/Kev_A_jarjestyssaanto_160216_EN.pdf)

JÄRVINEN, Katri a Heli TAMMINEN. Prison rules: Jokela Prison [online]. Helsinki, 2016 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z:

[https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/jarjestyssaannotenglanti/UBS6ia7q3/Jokelan\\_avovankilaosaston\\_jarjestyssaanto\\_EN.pdf](https://www.rikosseuraamus.fi/material/attachments/rise/jarjestyssaannot/jarjestyssaannotenglanti/UBS6ia7q3/Jokelan_avovankilaosaston_jarjestyssaanto_EN.pdf)

KOLMAN, Petr. Správa na úseku zaměstnanosti. In: Ministerstvo vnitra České republiky [online]. 2008 [cit. 2021-04-16]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/clanek/sprava-na-useku-zamestnanosti.aspx>

Koncepce vězeňství do roku 2025 [online]. Ministerstvo vnitra České republiky, 2015 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://justice.cz/documents/12681/762277/Koncepce-vezenstvi.pdf/21e4adce-3e8b-48de-b2e4-2cca9d63475b>

KUCHYŇOVÁ, Zdeňka. Otevřená věznice v Jiřicích na Nymbursku má zatím minimální recidivu. Radio Prague International [online]. 2019 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://cesky.radio.cz/otevrena-veznice-v-jiricich-na-nymbursku-ma-zatim-minimalni-recidivu-8123480>

KVÁČKA, Vladimír a Adela GOTTWALDOVÁ. *Závěrečná evaluační zpráva: Společně na svobodu* [online]. RUBIKON Centrum, 2021 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: [https://www.rubikoncentrum.cz/wp-content/uploads/2021/01/ZEZ\\_Rubikon\\_SNS\\_1\\_0.pdf](https://www.rubikoncentrum.cz/wp-content/uploads/2021/01/ZEZ_Rubikon_SNS_1_0.pdf)

LAVANGA, Claudio. Prisoners Serve Up Fine Dining in Italy's InGaleria Jailhouse Restaurant. NBC News [online]. 2016 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.nbcnews.com/news/world/prisoners-serve-fine-dining-italy-s-ingaleria-jailhouse-restaurant-n551521>

LIPSEY, Mark W. Rehabilitation Programs for Adult Offenders: A Meta-Analysis in Support of Guidelines for Effective Practice [online]. 2019 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.ojp.gov/pdffiles1/nij/grants/252504.pdf>

MANPOWERGROUP. Nedostatek lidí s potřebným profilem: Jak vyřešit nedostatek talentů [online]. 2018 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.manpowergroup.cz/wp-content/uploads/2018/09/Nedostatek-lid%C3%AD-s-pot%C5%99ebn%C3%BDm-profilem-2018-pr%C5%AFzkum.pdf>

Měsíční statistické hlášení za únor 2021. Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky [online]. 2021 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2021/03/MSH02-2021.pdf>

Minimální mzda: Informace o minimální mzdě od 1. ledna 2021. Ministerstvo práce a sociálních věcí [online]. 2020 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/minimalni-mzda>

Nejvyšší soud České republiky. Posílat neplatiče výživného do vězení nedává smysl, říká předseda Nejvyššího soudu prof. JUDr. Pavel Šámal, Ph.D. [online]. 2019 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z:

[https://www.nsoud.cz/Judikatura/ns\\_web.nsf/web/Proverejnostamedia~Napsalionas~Posilat\\_neplatice\\_vyživneho\\_do\\_vezeni\\_nedava\\_smysl\\_\\_rika\\_sef\\_Nejvyssiho\\_soudu\\_Pavel\\_Samal~](https://www.nsoud.cz/Judikatura/ns_web.nsf/web/Proverejnostamedia~Napsalionas~Posilat_neplatice_vyživneho_do_vezeni_nedava_smysl__rika_sef_Nejvyssiho_soudu_Pavel_Samal~)

NIINIMÄKI, E. Recidivism rate of sentenced prisoners 2006-2014: by number of sentences. Statista [online]. 2021 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.statista.com/statistics/540299/finland-rate-of-recidivism-of-sentenced-prisoners-by-previous-prison-sentences/>

NIKEL, David. Bastøy: Norway's Island Prison Where Inmates Work, Ski And Watch TV. Forbes [online]. 2020 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.forbes.com/sites/davidnikel/2020/07/01/basty-norways-island-prison-where-inmates-work-ski-and-watch-tv/?sh=26f5c5abbabe>

Prisons. Criminal Sanctions Agency [online]. 2020 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.rikosseuraamus.fi/en/index/units/prisons.html>

Přehled vzdělávacích aktivit SOU 2017/2018. Střední odborné učiliště: Vězeňská služba ČR [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/stredni-odborne-uciliste/wp-content/uploads/sites/41/2017/05/Data-SOU-2017-18.pdf>

PŘESLIČKOVÁ, Hana, Tereza RASZKOVÁ a Petra ZHRŮVALOVÁ. Zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Práce a mzda [online]. 2019 [cit. 2021-4-25].

Dostupné z: <https://www.praceamzda.cz/clanky/zamestnavani-osob-propustenych-z-vykonu-trestu-odneti-svobody>

RAMAKERS, A., NIEUWBEERTA, P., VAN WILSEM, J., & DIRKZWANGER, A. (2017). Not Just Any Job Will Do: A Study on Employment Characteristics and Recidivism Risks After Release. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 61(16), 1795–1818. <https://doi.org/10.1177/0306624X16636141>

Recommendation Rec (2006)2 of the Committee of Ministers to member States on the European Prison Rules. Council of Europe [online]. 2020 [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: [https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016809ee581](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016809ee581)

Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky [online]. 2011-2019. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/statistiky/statisticke-rocenky-vezenske-sluzby/>

ŠÁMALOVÁ, Michaela. Peníze a vězení 2. díl: Odměna za práci a srážky z ní. Ušetřeno.cz [online]. 2018 [cit. 2021-04-19]. Dostupné z: <https://www.usetreno.cz/prace-ve-vezeni/>

TOMÁŠEK, Jan a kol. Zaměstnání jako faktor desistence [online]. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017 [cit. 2021-4-23]. ISBN 978-80-7338-166-0. Dostupné z: <http://www.ok.cz/iksp/docs/441.pdf>

Vazební věznice Praha Ruzyně: Zaměstnávání vězňů. Vězeňská služba České republiky [online]. [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/vazebni-veznice-praha-ruzyne/sekce/zamestnavani-odsouzenych>

Věznice Břeclav: Zaměstnávání odsouzených. Vězeňská služba České republiky [online]. [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-breclav/sekce/zamestnavani-odsouzenych#>

Věznice Heřmanice: Zaměstnávání odsouzených. Vězeňská služba České republiky [online]. [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-hermanice>

Věznice Rapotice: Zaměstnávání odsouzených. Vězeňská služba České republiky [online]. [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-rapotice/sekce/zamestnavani-odsouzenych>

Věznice Světlá nad Sázavou: Zaměstnávání odsouzených. Vězeňská služba České republiky [online]. [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-svetla-nad-sazavou/sekce/zamestnavani-odsouzenych>

Výhody zaměstnávání odsouzených. Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky [online]. [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/o-nas/zamestnavani-veznu/vyhody-zamestnavani-odsouzenych/>

Výroční zprávy. RUBIKON Centrum: pomáháme překročit minulost [online]. 2012-2019 [cit. 2021-4-28]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/vyrocní-zpravy/>

WESELY, Jennifer K. Recidivism Rates for Canine-Inmate Rehabilitation Program Participants: A Research Collaboration with the University of Denver [online]. 2019 [cit. 2021-4-25]. Dostupné z: <https://www.unf.edu/uploadedFiles/aa/coas/deans/WeselyTravel19-20.pdf>

World Prison Brief data: Europe [online]. London [cit. 2021-04-13]. Dostupné z: <https://www.prisonstudies.org/map/europe>

Ze šikmé plochy zpět do práce. LMC [online]. 2015 [cit. 2021-4-20]. Dostupné z: <https://magazin.lmc.eu/clanky/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace/>

### **Právní předpisy:**

Zákon č. 129/2008 Sb.: Zákon o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů. In: Sběrka zákonů., 41/2008.

Zákon č. 140/1961 Sb.: Trestní zákon. In: Sběrka zákonů., 65/1961.

Zákon č. 169/1999 Sb.: Zákon o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. In: Sběrka zákonů., 58/1999.

Zákon č. 262/2006 Sb.: Zákoník práce. In: Sběrka zákonů., 84/2006.

Zákon č. 40/2009 Sb.: Zákon trestní zákoník. In: Sběrka zákonů., 11/2009.

Zákon č. 555/1992 Sb.: Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážní České republiky. In: Sběrka zákonů., 112/1992.



## **Příloha: Dotazník zasláný věznicím**

- 1. Domníváte se, že zaměstnávání vězňů má pozitivní vliv na jejich chování?**
  - Určitě ano.
  - Spíše ano.
  - Spíše ne.
  - Nedokážu posoudit.
  
- 2. Přistupují podle Vás odsouzení k práci zodpovědně?**
  - Ano.
  - Ne.
  - Nedokážu posoudit.
  
- 3. Setkal/a jste se někdy s pácháním trestné činnosti během zaměstnávání odsouzených mimo věznici?**
  - Ano, stává se to často.
  - Ano, ale jde pouze o výjimečné případy.
  - Nikdy jsem se s tím nesetkal/a.
  
- 4. Setkal/a jste se někdy s problémem přijetí vězňů mezi ostatní zaměstnance při práci mimo věznici?**
  - Ano, je to častý problém.
  - Výjimečně se to stává.
  - Nevím o žádném takovém případě.
  
- 5. Setkal/a jste se někdy s případem, že by zaměstnavatel nebyl spokojen s prací odsouzených?**
  - Ano – uveďte, prosím, důvod nespokojenosti.
  
  - Nesetkal/a jsem se tím, zaměstnavatelé jsou vždy spokojeni.
  
- 6. Setkal/a jste se někdy, že by někdo z odsouzených zažil na pracovišti šikanu od zaměstnance či zaměstnavatele?**
  - Ano, stává se to často.
  - Ano, ale dochází k tomu výjimečně.
  - Ne, nikdy jsem se s tím nesetkal/a.
  
- 7. Setkal/a jste se někdy, že by byl odsouzený za své chování z pracoviště „vyhozen“?**

- Ano, stává se to často.
- Ano, ale dochází k tomu výjimečně.
- Ne, nikdy jsem se s tím nesetkal/a.

**8. Pokud jste na 7. otázku odpověděl/a „ano“, prosím, uveďte příklad (důvod).**

**9. Myslíte si, že zaměstnávání odsouzených má vliv na jejich pozdější život na svobodě?**

- Určitě ano.
- Spíše ano.
- Spíše ne.
- Nedokážu posoudit.

**10. V čem dle Vašeho názoru spočívá hlavní výhoda zaměstnávání vězňů?**

- Přísun peněz.
- Socializace.
- Osvojení si pracovních návyků.
- Nevidím v tom žádné významné přínosy.
- Jiný (prosím, uveďte).