

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici

Diplomová práce

Univerzita Pardubice  
Fakulta filozofická  
Akademický rok: 2023/2024

# ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(projektu, uměleckého díla, uměleckého výkonu)

Jméno a příjmení: **Bc. Anna Štěpánková**  
Osobní číslo: **H23285**  
Studijní program: **N0111P190001 Resocializační pedagogika**  
Téma práce: **Podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici**  
Zadávající katedra: **Katedra věd o výchově**

## Zásady pro vypracování

Diplomová práce se bude zabývat podporou zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici. Cílem práce je popsat, jakým způsobem daná věznice podporuje zaměstnanost odsouzených. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se bude zabývat programem zacházení, zaměstnávání odsouzených nebo vzděláváním odsouzených. Praktická část bude zpracována na základě kvalitativního výzkumného šetření prostřednictvím rozhovorů s vězeňským personálem. Využita bude základní dostupná literatura, legislativa vězeňství a materiály instituce.

Rozsah pracovní zprávy:  
Rozsah grafických prací:  
Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam doporučené literatury:

DRÁPAL, Jakub, Václav JIŘÍČKA a Tereza RASZKOVÁ, ed. *České vězeňství*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0.  
Justice.cz. *Koncepce vězeňství do roku 2025* [online]. 2016 [cit. 2024-02-19]. Dostupné z: <https://justice.cz/documents/12681/762277/Koncepce-vezenstvi.pdf/21e4adce-3e8b-48de-b2e4-2cca9d63475b>.  
SIMON, Frances H. *Prisoners' Work and Vocational Training*. Routledge, 1999. ISBN 9780415146777.  
ŠVARÍČEK, Roman a Klára ŠEĎOVÁ. *Koalitační výzkum v pedagogických vědách*. Vyd. 2. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0644-6.  
Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů [online]. [cit. 2024-02-19]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>.

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Marcela Ehlová, Ph.D.**  
Katedra věd o výchově

Datum zadání diplomové práce: **27. března 2024**  
Termín odevzdání diplomové práce: **27. března 2025**

**doc. Mgr. Jiří Kubeš, Ph.D.** v.r.  
děkan

**Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.** v.r.  
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 27. března 2024

Prohlašuji:

Práci s názvem Podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na mou 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 13. června 2025

Bc. Anna Štěpánková v. r.

## **PODĚKOVÁNÍ**

Ráda bych poděkovala vedoucí mé diplomové práce PhDr. Marcele Ehlové, Ph.D. Děkuji za odborné vedení, cenné rady a její čas. Dále bych chtěla poděkovat informantům za spolupráci při výzkumu a mým blízkým, kteří mě během studia podporovali.

## **ANOTACE**

Diplomová práce se zaměřuje na podporu zaměstnávání odsouzených ve vybrané věznici. Práce je rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část se věnuje programu zacházení, zaměstnávání a vzdělávání odsouzených, dále pak Koncepti vězeňství do roku 2025 a popisu vybrané věznice, kterou je Věznice Pardubice. Praktická část obsahuje kvalitativní výzkum realizovaný prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů se zaměstnanci této věznice, kteří se podílejí na pracovním zařazení odsouzených.

## **KLÍČOVÁ SLOVA**

zaměstnávání, věznice, odsouzený, resocializace, program zacházení, vzdělávání

## **TITLE**

Support for the employment of convicts in a selected prison

## **ANNOTATION**

This diploma thesis focuses on support for the employment of convicts in a selected prison. The thesis is divided into a theoretical and a practical part. The theoretical part deals with the rehabilitation programme, employment, and education of convicts, as well as the Prison Service Concept until 2025, and provides a description of the chosen facility, this being Pardubice Prison. The practical part presents qualitative research conducted through semi-structured interviews with members of staff at the prison who are involved in the work placement of convicts.

## **KEYWORDS**

employment, prison, convict, resocialisation, rehabilitation programme, education

# OBSAH

SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK.....	10
ÚVOD.....	11
TEORETICKÁ ČÁST .....	13
1 Program zacházení .....	13
1.1 Proces utváření programu zacházení a nástroj SARPO.....	14
1.2 Aktivity programu zacházení.....	16
1.3 Druhy programu zacházení .....	17
1.4 Speciální programy zacházení .....	17
1.5 Standardizované programy .....	18
2 Zaměstnávání odsouzených .....	20
2.1 Význam práce pro reintegraci odsouzených.....	20
2.2 Právní rámec pracovní povinnosti odsouzených .....	21
2.3 Statistické údaje o zaměstnanosti odsouzených.....	21
2.4 Zařazení odsouzených do pracovního procesu .....	23
2.5 Oddělené umístování odsouzených .....	24
2.6 Typy věznic.....	25
2.6.1 Věznice s ostrahou .....	25
2.6.2 Věznice se zvýšenou ostrahou .....	26
2.7 Formy zaměstnávání odsouzených .....	26
2.7.1 Vnitřní provoz.....	26
2.7.2 Středisko hospodářské činnosti.....	26
2.7.3 Vlastní výroba.....	27
2.7.4 Cizí subjekty .....	27
2.8 Odměňování odsouzených.....	28
3 Vzdělávání odsouzených .....	30
3.1 Formy vzdělávání odsouzených.....	31
3.1.1 Formální a neformální vzdělávání .....	31
3.1.2 Primární, sekundární a terciární vzdělávání .....	32
4 Koncepce vězeňství do roku 2025 .....	34

4.1	Zaměstnávání .....	34
4.1.1	Zajištění dostatečné kapacity věznic pro pracovní zařízení odsouzených.....	34
4.1.2	Propojení vzdělávání a zaměstnávání odsouzených .....	35
4.1.3	Posilování podnikatelské činnosti věznic prostřednictvím provozoven Střediska hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky .....	35
4.1.4	Zvýšení počtu zaměstnanců nezbytných k zajištění dohledu nad pracovními aktivitami odsouzených a k jejich přepravě do zaměstnání .....	35
4.1.5	Změna přístupů napříč všemi úrovněmi k umísťování odsouzených na pracovní pozice mimo věznice, zejména na nestřežená pracoviště a pracoviště s volným pohybem.....	36
4.1.6	Úprava výkaznictví zaměstnanosti odsouzených .....	36
4.1.7	Rozšíření příležitostí k zaměstnání pro osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody .....	36
4.2	Vzdělávání .....	37
4.2.1	Poskytnutí kvalitního a praktického vzdělání odsouzeným, zajištění propojení vzdělávacích aktivit s budoucím pracovním uplatněním a přizpůsobení vzdělávací nabídky aktuálním požadavkům trhu práce.....	37
4.2.2	Rozvíjení a inovování současného systému vzdělávání včetně výukových metod a technického zázemí .....	37
4.2.3	Získávání nových finančních zdrojů a efektivní využívání stávajících .....	38
4.2.4	Posílení spolupráce s externími subjekty v určitých oblastech výuky.....	38
4.2.5	Motivování odsouzených i poskytovatelů vzdělávání a zavedení účinného dohledu nad vzděláváním odsouzených.....	38
5	Věznice Pardubice .....	39
	PRAKTICKÁ ČÁST.....	40
6	Metodologie výzkumného šetření.....	40
6.1	Cíl výzkumného šetření .....	40
6.2	Výzkumný soubor.....	41
6.3	Metoda sběru dat.....	41
6.4	Kritéria kvality výzkumného šetření.....	42
6.5	Etické zásady výzkumného šetření .....	43

6.6	Realizace výzkumného šetření.....	43
6.7	Analýza získaných dat .....	44
7	Interpretace výsledků z výzkumného šetření.....	45
8	Závěr výzkumného šetření.....	58
9	Diskuze .....	63
	ZÁVĚR .....	64
	SEZNAM LITERATURY .....	66
	PŘÍLOHY .....	70

## SEZNAM ILUSTRACÍ A TABULEK

Obrázek 1: Nástroj SARPO .....	15
Tabulka 1: Kódy ke kategorii č. 1 .....	45
Tabulka 2: Kódy ke kategorii č. 2 .....	47
Tabulka 3: Kódy ke kategorii č. 3 .....	49
Tabulka 4: Kódy ke kategorii č. 4 .....	51
Tabulka 5: Kódy ke kategorii č. 5 .....	53
Tabulka 6: Kódy ke kategorii č. 6 .....	55

# ÚVOD

Diplomová práce s názvem „Podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici“ se soustředí na zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Výběr tématu z tohoto prostředí byl velmi ovlivněn mým absolvováním odborné praxe ve vybrané věznici v průběhu studia. Zaměstnávání odsouzených je upraveno kromě vnitřních předpisů Vězeňské služby České republiky hlavně zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a vyhláškou č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. V dokumentu Ministerstva spravedlnosti České republiky s názvem „Konceptce vězeňství do roku 2025“ se klade důraz na to, aby se zaměstnávání odsouzených neustále zlepšovalo a podporovalo. Mým zájmem rovněž bylo zjistit, jak se vybrané věznici v tomto ohledu vede a zda dochází k příznivým výsledkům. Je nutné zdůraznit, že pracovní zařazení odsouzených nemá kladné účinky pouze v samotné věznici, ale má dopad i po skončení výkonu trestu odnětí svobody. Užitek to přináší celé společnosti, včetně podnikatelských subjektů, které zprostředkovávají odsouzeným práci.

V první kapitole teoretické části se zaměřuji na program zacházení. Ten vychází z nástroje SARPO a skládá se z celkem pěti oblastí. Jedná se o pracovní, vzdělávací, speciálně výchovné a zájmové aktivity a o oblast utváření vnějších vztahů. Důležitými pilíři této práce jsou pracovní a vzdělávací aktivity. Program zacházení se také dělí na program základního motivačního zacházení a program výstupního zacházení, a dále na program minimálního, standardního a speciálního zacházení podle toho, jaká rizika jsou u odsouzených zjištěna. Následující kapitola se již věnuje přímo zaměstnávání odsouzených. Nejprve přibližuji význam pracovního zapojení z hlediska reintegrace, včetně sociálních a ekonomických aspektů. Následně představuji právní rámec pracovní povinnosti odsouzených a uvádím statistická data o jejich zaměstnanosti. Dále rozebírám proces jejich zařazování do práce, pravidla odděleného umístění a specifika zaměstnávání podle typu věznice a stupně jejího zabezpečení. Pozornost věnuji také systému odměňování a jednotlivým formám zaměstnávání, mezi které patří vnitřní provoz, provozovny Střediska hospodářské činnosti, vlastní výroba a spolupráce s externími subjekty. Se zaměstnáváním odsouzených je úzce provázáno vzdělávání odsouzených, a proto tato tematika tvoří další kapitolu, kde řeším například možnosti vzdělávání ve věznici. Předposlední kapitola pojednává o Konceptci vězeňství do roku 2025, která mimo jiné zahrnuje opatření ke zlepšení zaměstnávání a vzdělávání odsouzených. Kvalitativní výzkumné šetření jsem provedla ve vybrané věznici, konkrétně ve Věznici Pardubice, a z tohoto důvodu se poslední kapitola věnuje jejímu popisu.

Praktická část obsahuje výsledky kvalitativního výzkumného šetření, které jsem realizovala pomocí polostrukturovaných rozhovorů. Výzkumný soubor tvořili zaměstnanci vybrané věznice, kterých se zaměstnávání odsouzených týká. Hlavním cílem bylo zjistit, jak vybraná věznice zaměstnávání odsouzených posiluje.

# TEORETICKÁ ČÁST

## 1 Program zacházení

Program zacházení představuje hlavní nástroj cíleného a komplexního působení na chování každého odsouzeného (Raszková, Hoferková, 2018, s. 59). Před rokem 1989 se v českém vězeňském systému používaly výrazy jako resocializační působení, které však postupně nahradil pojem zacházení. Koncept programu zacházení byl legislativně ukotven 1. ledna 2000 zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a vyhláškou č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 257).

Zacházením se myslí veškeré činnosti týkající se odsouzeného, prováděné s cílem dosáhnout účelu výkonu trestu odnětí svobody (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 257). V průběhu tohoto působení by se měly dodržovat zásady, které zahrnují respektování lidské důstojnosti, omezení negativních dopadů zbavení svobody, ochranu zdraví a také podporu odsouzeného k samostatnému fungování při jeho návratu do běžného života, a to bez opakujícího se odklonu od sociálních norem (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Hlavním účelem výkonu trestu odnětí svobody je resocializace, která představuje opětovný návrat do společnosti s přijetím nového chování a pravidel po neúspěšné socializaci z dřívějších vývojových fází života. Úspěšnost tohoto procesu závisí na použitých metodách v prostředí věznice a na schopnostech i zájmu odsouzeného (Veteška, 2015, s. 26–28). Ve vězeňských podmínkách by se měl používat pojem penitenciární resocializace či korektivní socializace a diferenciovat ho tak od běžné resocializace, a to z důvodu, že každá problémová socializace člověka se zákonitě nemusí proměnit v provádění trestných činů (Mařádek, 2005, s. 95).

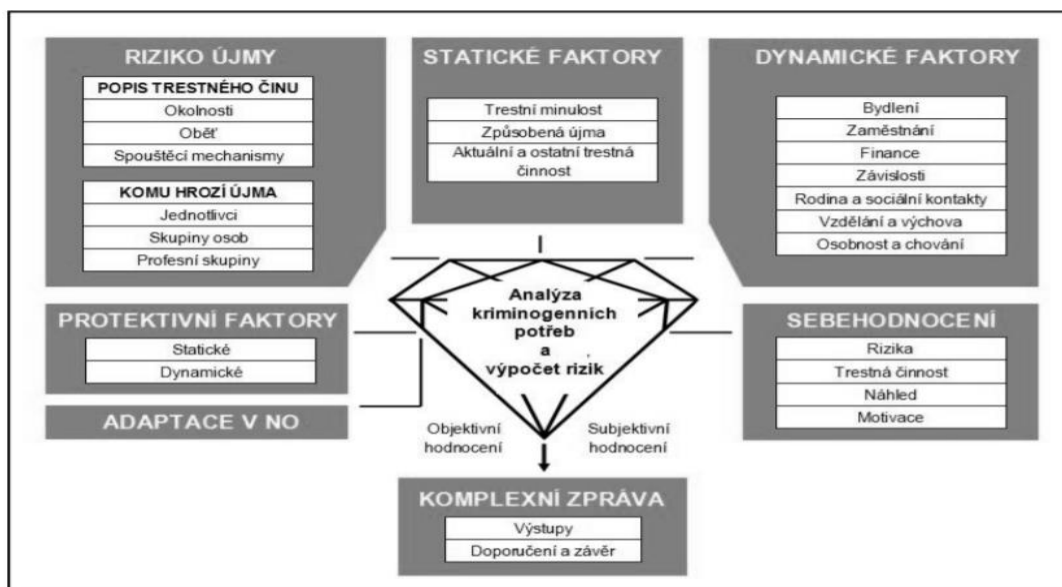
Mezinárodní organizace Rada Evropy vytvořila v roce 2006 dokument s názvem „Evropská vězeňská pravidla“, který byl v roce 2020 aktualizován. Dokument upravuje vězeňství v Evropě a měl by být členskými zeměmi zohledněn v oblasti právního řádu, politiky a praxe. Pravidla kromě jiného zdůrazňují nutnost režimu, který by se měl v rámci výkonu trestu odnětí svobody odsouzenému nastavit, ale zároveň by neměl prohlubovat již probíhající utrpení ze samotného uvěznění. Součástí režimu odsouzeného, do kterého by měl vstoupit ihned po přijetí, je individuální plán, na jehož tvorbě by se měl odsouzený podílet. Pracovní aktivity, vzdělávací aktivity, další aktivity a příprava na propuštění na svobodu by měly tvořit základ individuálního plánu, který by měl vězeňský personál pravidelně vyhodnocovat s opětovným zapojením odsouzeného (Rada Evropy, 2020, s. 1–26).

## 1.1 Proces utváření programu zacházení a nástroj SARPO

Před vytvořením programu zacházení se nejprve v nástupním oddíle provede komplexní analýza rizik a potřeb odsouzených, a to za použití českého nástroje SARPO (Souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených), který se v praxi využívá od roku 2012 (Veteška, Fischer, 2020, s. 146–147). Tento prediktivní nástroj se Vězeňská služba České republiky rozhodla navrhnout a zavést i přes existenci a možnou aplikaci již fungujících a ověřených mezinárodních nástrojů. Základní charakteristiky českých pachatelů trestné činnosti vypadají srovnatelně s pachateli v jiných zemích, což podporuje myšlenku, že většina rizikových faktorů je na stejné úrovni. Je ale nezbytné, aby nástroj reflektoval místní kulturu, kulturní zvyklosti včetně užívání návykových látek, druhy trestné činnosti spojené s chováním určitých subkultur a etnických skupin, legislativní i socioekonomický systém a sociální služby. Na základě hodnocení rizik a potřeb tímto způsobem je možné vysoce rizikovým jedincům poskytnout individuálně cílené zacházení a dostupnou odbornou pomoc (Jiříčka, Podaná, Petras, Hůrka, 2014, s. 7).

Nástroj SARPO má svou základní strukturu:

- statické faktory – statické faktory předpovídají, zda se odsouzený po propuštění na svobodu opětovně rozhodne páchat trestnou činnost a dostane se do výkonu trestu odnětí svobody,
- riziko újmy – riziko újmy se posuzuje s ohledem na možnost jejího budoucího vzniku u potenciálních obětí,
- dynamické faktory – dynamické faktory představují kriminogenní potřeby, které určují pravděpodobnost pro nekonfliktní fungování odsouzeného po propuštění na svobodu ve společnosti; jedná se celkem o sedm oblastí: bydlení, zaměstnání, finance, rodina a další mezilidské vztahy, vzdělání a výchova, závislost a osobnost a chování,
- protektivní faktory – protektivní faktory vystupují proti rizikovým faktorům, které podporují odsouzeného v nepříznivém chování, a snižují jejich dopad,
- sebehodnocení – odsouzený vyplňuje Dotazník sebehodnocení, pomocí kterého vyjadřuje své vlastní názory na dané aspekty života; někteří odsouzení nejsou schopni dotazník vyplnit, a to ani s podporou zaměstnance věznice, například kvůli jazykové bariéře, nízké schopnosti porozumění nebo nedostatku motivace; i tato okolnost však může být důležitou informací,
- adaptace v nástupním oddíle – v souvislosti s adaptací v nástupním oddíle se sleduje, jak se odsouzený projevuje ať už žádoucím, či nežádoucím způsobem (Drahý, Hůrka, Petras, 2018, s. 17–23).



**Obrázek 1:** Nástroj SARPO

Zdroj: Drahý, Hůrka, Petras, 2018, s. 17

Nástroj SARPO se dále dělí do třech skupin podle typu a potřeb odsouzených:

- SARPO minimální – minimální verze je pro odsouzené, jejichž výkon trestu odnětí svobody není delší než šest měsíců a nepředpokládá se vyšší intenzita zacházení; na základě toho se nepracuje s Dotazníkem sebehodnocení, rizikem újmy s ohledem na specifickou trestnou činnost a dynamickými faktory v souvislosti s riziky či protektivními faktory,
- SARPO základní – základní verze je pro odsouzené s výkonem trestu odnětí svobody nad šest měsíců; nevyhodnocuje se zde riziko újmy zabývající se specifickou trestnou činností,
- SARPO rozšířené – v rozšířené verzi se hodnotí již veškerá hlediska a provádí se u doživotně odsouzených, mladistvých odsouzených a odsouzených, u nichž trestný čin obsahoval násilí, sexuální jednání nebo návykové látky (Drahý, Hůrka, Petras, 2018, s. 23).

Výsledky provedené analýzy rizik a potřeb s doporučeními, jak s odsouzeným pracovat, se promítají do komplexní zprávy. „Komplexní zpráva je shrnutím výsledků psychologického, pedagogického, sociálního, případně lékařského posouzení, hodnocení rizik a potřeb a jiných dostupných materiálů k osobě odsouzeného; její obsah je důvěrný.“ (Zákon č. 169/1999 Sb.) Její zpracování zajišťuje vychovatel, psycholog, sociální pracovník a speciální pedagog (Veteška, Fischer, 2020, s. 147).

Na základě komplexní zprávy odsouzeného se následně utváří program zacházení, který zohledňuje délku trestu, rysy osobnosti a důvody trestné činnosti. Musí zahrnovat určité náležitosti, jako je cíl působení na odsouzeného, metody zacházení k zajištění požadovaného cíle, způsob a četnost hodnocení, určení postupu zaměstnávání odsouzeného (potenciálně účasti na pracovní terapii), vzdělávání nebo jiné alternativní činnosti. Odsouzený má povinnost naplňovat aktivity stanovené v programu zacházení (Zákon č. 169/1999 Sb.).

## 1.2 Aktivity programu zacházení

Program zacházení se skládá z celkem pěti oblastí zahrnujících aktivity, prostřednictvím kterých se působí na odsouzené takovým způsobem, aby docházelo k naplnění předem stanovených cílů. Veškeré tyto činnosti musí být rozvrženy tak, aby byly v souladu s denním režimem věznice (Veteška, 2015, s. 174–176).

Jedná se o následující aktivity:

- pracovní aktivity – do pracovních aktivit patří zaměstnávání, činnosti k zajištění každodenního chodu věznice a pracovní terapie vedené kvalifikovanými zaměstnanci Vězeňské služby České republiky,
- vzdělávací aktivity – vzdělávání ve výkonu trestu odnětí svobody se uskutečňuje prostřednictvím středního odborného učiliště, dohledu zaměstnanců oddělení výkonu trestu, korespondenčních kursů a základních, středních, vyšších odborných či vysokých škol České republiky,
- speciálně výchovné aktivity – tyto aktivity jsou sociálního, speciálně pedagogického, psychologického či terapeutického zaměření, které vedou kvalifikovaní zaměstnanci; zaměřují se na pochopení příčin a důsledků trestné činnosti, rozpoznání rizik a kriminogenních potřeb, rozvoj osobnosti odsouzeného a na změnu jeho postojů, myšlení a chování,
- zájmové aktivity – jde o aktivity, které mají vliv na rozvoj schopností, znalostí nebo sociálních dovedností; připravují je a provádí zaměstnanci věznice ať už se samotným odsouzeným, či celou skupinou (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).
- aktivity orientované na oblast vnějších vztahů – jedná se o činnosti důležité pro vznik, zachování nebo podporu vztahů odsouzených s vnějším světem mimo věznici; je nutné rozlišovat pozitivní a negativní vazby, které by mohly narušit výkon trestu odnětí svobody (Fischer, Škoda, 2024, s. 258).

### 1.3 Druhy programu zacházení

Program zacházení se dělí do pěti druhů podle zjištěné míry rizika u odsouzených. Jestliže se pro odsouzeného naskytne příležitost více variant programu zacházení, má možnost si vybrat podle vlastního uvážení. Vybraný program zacházení, který schvaluje ředitel věznice či jeho zástupce, musí odsouzený vždy odsouhlasit svým podpisem. Program zacházení a jeho stanovené cíle, aktivity, pořádek a kázeň je nutné navíc pravidelně vyhodnocovat, a to podle typu věznice, ve které je odsouzený umístěn. Odsouzeného o výsledcích prokazatelným způsobem informují zaměstnanci věznice. Podle míry a úspěšnosti plnění se program zacházení aktualizuje za spolupráce se samotným odsouzeným. Možná je i změna druhu programu zacházení (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

Druhy programu zacházení jsou:

- program minimálního zacházení – minimální zacházení je určeno odsouzeným, u kterých byla zjištěna nízká rizika; využívá se zde hlavně pracovních a zájmových aktivit s menší mírou odborné intervence,
- program standardního zacházení – standardní zacházení s důrazem na pracovní a vzdělávací aktivity je vhodné pro odsouzené se středními až vysokými riziky; třeba je zde střední míry odborné intervence obecně cílených činností,
- program speciálního zacházení – speciální zacházení se používá při vysokých až velmi vysokých rizicích odsouzených; důraz je kladen na speciálně výchovné a vzdělávací aktivity s potřebou větší míry odborné intervence a speciálně výchovných činností,
- program výstupního zacházení – výstupní zacházení je určeno pro odsouzené, kteří mají před očekávaným propuštěním z výkonu trestu odnětí svobody a potřebují se připravit na život mimo vězeňské prostředí,
- program základního motivačního zacházení – základní motivační zacházení se zvolí v případě, že odsouzený nesouhlasí s určeným programem zacházení; obsahuje proto důraz na zajištění pořádku s bezpečností a pracovní aktivity, které by měly odpovídat zdravotnímu stavu; poskytována je rovněž odborná intervence v individuální míře s cílem motivovat ke změně postojů a chování (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

### 1.4 Speciální programy zacházení

Speciální zacházení se uplatňuje u specifických odsouzených, kteří mají odlišné charakteristiky ve srovnání se standardní vězeňskou populací. Při zacházení s nimi je nutné zohlednit, že jejich osobnostní struktura a procesy vedoucí ke vzniku a rozvoji kriminálního

chování se liší. Patří sem například sexuální devianti nebo jedinci s poruchami osobnosti (Fischer, Škoda, 2024, s. 258–259). Důraz se neklade na jejich vyléčení, ale na změnu jejich postojů a vzorců chování, především v náročných situacích (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 267).

Speciální programy zacházení, které zahrnují 21 hodin speciálně výchovných aktivit týdně, se využívají ve specializovaných oddílech, které se dříve nazývaly specializovaná oddělení (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 266). Ve skutečnosti se specifické působení prostřednictvím speciálně výchovných aktivit využívá i ve standardních oddílech, a to z důvodu nedostatečné kapacity specializovaných oddílů. V praxi to znamená, že specifictví odsouzení se často umisťují do běžných oddílů, což může být spojeno s komplikacemi (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 48).

Příkladem specializovaného oddílu je bezdrogová zóna, do které mohou být přijati odsouzení s minulostí aktivního užívání drog nebo ti, kteří jsou tím ohroženi. Aplikují se zde bezpečnostní, zdravotnické, psychologické a pedagogické metody podporující odsouzeného ve změně postoje k dané návykové látce. Přispívají k jeho abstinenci a zdravému způsobu života jak během výkonu trestu odnětí svobody, tak i po jeho propuštění (Vězeňská služba České republiky, Věznice Nové Sedlo, 2025).

## 1.5 Standardizované programy

Standardizované programy jsou určeny těm, kteří nejsou zařazeni do specializovaných oddílů nebo do zvláštních zdravotnických či psychiatrických oddělení. Mohou to být odsouzení s různou mírou kriminogenního rizika, pokud u nich existuje reálný předpoklad k reintegraci. Na rozdíl od specializovaných programů je možné tyto programy využívat v kterékoli věznici bez narušení podmínek realizace a určitých kritérií. Jejich trvání je nejméně 7 dnů a nejdéle 18 měsíců, přičemž se pořádají pouze ve skupině, která je o velikosti obvykle 6 až 12 odsouzených (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 271).

V českých věznicích se realizují například tyto programy:

- 3Z (Zastav se, zamysli se a změň se) – tříměsíční kognitivně behaviorálně zaměřený program z Anglie má přimět odsouzené pozastavit se nad svou provedenou trestnou činností a jejími příčinami; cílem je, aby si pomocí různých aktivit, jako jsou hry, cvičení nebo úkoly, osvojili takové postoje, na základě kterých již nebudou opakovaně aktivní v páchání trestné činnosti; výstupem je certifikát a závěrečná zpráva o průběhu působení; obě strany si navíc cení možnosti zažít mimo ubytovnu příjemně strávený čas (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025a).

- PARDON – program terapeuticko-edukativního charakteru je určen pro odsouzené, jejichž trestný čin souvisí s dopravou, jako je problémový průběh řídičské praxe, způsobená závažná dopravní nehoda, přečin pod vlivem návykových látek nebo maření výkonu úředního rozhodnutí; důraz se klade na aktivity, které by měly pomoci odsouzeným ve změně jejich nepříznivého chování v roli řidiče (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025b).
- Zuřivec – Zuřivec je název norského animovaného filmu o chlapci vyrůstajícím v rodinném prostředí, kde dochází k násilnému chování otce vůči matce; poukazuje se na to, že je důležité pracovat jak s násilnou osobou, tak i s tím, kdo je násilí vystaven; cílem je odstranění násilného jednání u odsouzených pomocí řešení jednotlivých témat, která film nabízí (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025c).
- GREPP 1 – reedukační program střednědobého trvání se využívá u odsouzených, jejichž trestný čin zahrnuje násilí na dětech,
- GREPP 2 – tento program navazuje na GREPP 1 a jedná se již o dlouhodobou práci s odsouzenými páchajícími násilí na dětech (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 271).

## 2 Zaměstnávání odsouzených

Tato kapitola se věnuje zaměstnávání odsouzených v celé jeho šíři. Nejprve se zaměřuje na význam pracovního zapojení z hlediska reintegrace, včetně sociálních a ekonomických aspektů, jako jsou faktory ztěžující nalezení zaměstnání. Dále představuje právní rámec pracovní povinnosti odsouzených, statistická data o jejich zaměstnanosti a konkrétní postupy související s jejich zařazením do pracovního procesu. Pozornost věnuje rovněž organizačním a provozním aspektům, jako je oddělené umístování odsouzených, typy věznic, formy zaměstnávání i systém odměňování.

### 2.1 Význam práce pro reintegraci odsouzených

Zaměstnávání má na odsouzeného pozitivní vliv ať už v průběhu, či po skončení výkonu trestu odnětí svobody. Přesněji se jedná o pozitiva, která zahrnují usnadnění reintegrace do společnosti, snížení opakované trestné činnosti, možnost hrazení nákladů výkonu trestu odnětí svobody, možnost hrazení škod způsobených vlastní trestnou činností, vznik a udržení zdravých návyků, osvojení pracovních dovedností a dosažení vyšší vzdělanosti s lepším uplatněním na trhu práce po konci výkonu trestu odnětí svobody (Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství, 2025a).

S ohledem na uvedené přínosy zaměstnávání odsouzených se Vězeňská služba České republiky zaměřuje na rozvoj vzdělání a odborných dovedností v souladu s požadavky trhu práce, důsledné rozvíjení pracovních návyků, zavádění dvojsměnných či vícesměnných provozů, modernizaci stávajících dílen i hal a na plánování investičních záměrů na výstavbu nových výrobních hal (Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství, 2025a).

Rada Evropy (2020, s. 8) v dokumentu Evropská vězeňská pravidla uvedla, že práce je v rámci vězeňského režimu přínosným faktorem a nikoli trestem. Organizace a metody práce ve věznicích mají co nejvíce odpovídat podmínkám zaměstnání mimo vězeňské prostředí. Práce má být užitečná a udržovat či rozvíjet kompetence odsouzených potřebné k uspokojení životních potřeb po návratu na svobodu.

Přestože zaměstnání během výkonu trestu odnětí svobody může významně přispět k úspěšnému návratu do společnosti, reintegrace bývalých odsouzených je mnohem složitější a nelze ji zaručit pouze zajištěním pracovního místa. Bývalí odsouzení často čelí kombinaci překážek, které jejich návrat do běžného života výrazně komplikují. Mezi nejčastěji uváděné faktory patří například nedostatek pracovních zkušeností, stigmatizace, nízká kvalifikace, dluhy, závislosti, zdravotní omezení, problémy s bydlením a slabé sociální vazby (např. Smith,

2010, Earle, 2017, Brown, 2011, Murphy et al., 2011, Farrall et al., 2010 in Bareš, Mertl, 2021, s. 10–11).

## **2.2 Právní rámec pracovní povinnosti odsouzených**

V České republice je zaměstnávání odsouzených upraveno především zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, kde je stanovena povinnost odsouzených pracovat, pokud jsou zařazeni do práce odpovídající jejich zdravotní způsobilosti, odborným znalostem a dovednostem. Věznice za vykonanou práci poskytují odměnu a vytvářejí podmínky k získání či rozšíření pracovní kvalifikace a rozvoji všeobecné informovanosti (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Dále je povinnost pracovat ukotvena také ve vyhlášce č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. Ta upřesňuje, že tato povinnost se nevztahuje na všechny odsouzené. Výjimkou jsou odsouzení starší 65 let, pobíratelé invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, odsouzení se zdravotním stavem neumožňujícím trvalé pracovní zařazení, odsouzení dočasně neschopní práce a odsouzení, u kterých je překážka vylučující jejich pracovní povinnost. Odsouzený, který odmítne vykonat práci, závažně porušuje své povinnosti a náleží mu za to kázeňský trest. Zároveň může být oddělen od ostatních a jsou mu umožněny pouze takové činnosti, které se soustředí na minimalizaci rizik v souvislosti s jeho trestnou činností (Vyhláška č. 345/1999 Sb.). Kázeňský trest by měl vždy odpovídat závažnosti porušení vězeňského řádu a pomoci dosáhnout účelu trestu, jako je náprava chování nebo zajištění kázně. Uděluje se například v podobě důtky, finančního postihu až do výše 5 000 Kč, propadnutí věci nebo odebrání výhod plynoucích z kázeňské odměny (Zákon č. 169/1999 Sb.).

## **2.3 Statistické údaje o zaměstnanosti odsouzených**

Vězeňská služba České republiky každoročně zveřejňuje výroční zprávu, která obsahuje i statistiky zaměstnanosti odsouzených. Podle zprávy za rok 2024 činil průměrný počet odsouzených zapojených do práce 7 524 z celkem 13 110 odsouzených způsobilých k práci, což odpovídá míře zaměstnanosti 57,39 %. Oproti předchozímu roku tak došlo k mírnému nárůstu z 57,06 %. Z uvedeného počtu bylo 4 950 odsouzených zařazeno na pracovištích Střediska hospodářské činnosti, 2 488 odsouzených ve vnitřní režii a vlastní výrobě a 86 odsouzených pracovalo u cizích subjektů (Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství, 2025b, s. 7). Celkový počet odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody činil 17 719 (Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství, 2025c, s. 149).

Pro zasazení údajů z České republiky do širšího evropského kontextu jsem provedla srovnání s pěti vybranými zeměmi: Itálií, Švédskem, Slovenskem, Polskem a Dánskem. Výběr vychází z dostupnosti oficiálních dat. Tyto státy se liší v dosažené míře zaměstnanosti, při interpretaci je však nutné zohlednit rozdílné metodiky, jelikož v České republice se údaje vztahují pouze na odsouzené, zatímco některé jiné státy do statistik zahrnují i osoby ve vazbě.

Ve srovnání s Českou republikou se situace v Itálii jeví méně příznivě. Podle údajů z návštěv Antigone Observatory za rok 2024 pracovalo v italských věznicích pouze 31,5 % odsouzených, což představuje přibližně 19 670 odsouzených z celkového počtu 62 445. Jedná se o mírný pokles oproti údajům z dubna 2023, kdy byla zaměstnanost odsouzených 33,3 %. Průměrný podíl odsouzených pracujících pro externí zaměstnavatele byla pouze 3,4 % (Antigone, 2024, s. 19).

Lepší situace je ve Švédsku, kde byla podle výroční zprávy za rok 2024 míra zaměstnanosti odsouzených 72 %. Přibližně 5 400 odsouzených se denně účastnilo pracovních činností. V systému, kde se průměrný počet odsouzených pohyboval kolem 7 500, představuje tento podíl velmi pozitivní výsledek (Kriminalvården, 2025, s. 4–57). Ve srovnání s tím činila míra zaměstnanosti odsouzených v roce 2023 ještě 75 %, což naznačuje mírný meziroční pokles (Kriminalvården, 2024, s. 52).

Na Slovensku je situace o něco příznivější než v České republice. Podle ročenky slovenské vězeňské služby za rok 2024 pracovalo v průměru 3 803 odsouzených, ke kterým přibylo i 19 obviněných. Celkově tak bylo zaměstnáno 3 822 vězňů z 5 782 způsobilých, což odpovídá míře zaměstnanosti 66,10 %. Tento podíl představuje mírný nárůst oproti roku 2023, kdy činila zaměstnanost 65,83 %. Celkový počet vězněných osob dosáhl v roce 2024 přibližně 9 203 (Zbor väzenskej a justičnej stráže, 2025, s. 128).

V Polsku je zaměstnanost odsouzených nižší než v České republice, ale stále výrazně vyšší než například v Itálii. Podle údajů z roční statistické zprávy polské vězeňské služby za rok 2024 bylo z celkového průměrného počtu 63 874 odsouzených přibližně 33 653 způsobilých k práci. Z tohoto počtu jich bylo zaměstnáno 18 960, což odpovídá míře zaměstnanosti 56,3 %. Ve srovnání s rokem 2023, kdy činila zaměstnanost 61,6 %, představuje tento výsledek poměrně výrazný pokles (Ministerstwo Sprawiedliwości a Centralny zarząd służby Więziennej, 2025, s. 25).

Významně odlišná je situace v Dánsku. Podle výroční zprávy dánské vězeňské služby za rok 2024 dosahovala míra zaměstnanosti 84 %, což je o 4 % více než stanovený cíl 80 %. Tento údaj se vztahuje na všechny vězněné osoby, tedy včetně obviněných, a nelze ho přímo srovnávat s předchozími roky kvůli změně metodiky výpočtu (Kriminalforsorgen, 2025, s. 20).

Celkový počet vězňů činil přibližně 4 100, což v praxi znamená, že pracovalo zhruba 3 444 vězňů (Gregersen, 2025).

## 2.4 Zařazení odsouzených do pracovního procesu

O průběhu zaměstnávání odsouzených rozhodují konkrétní okolnosti. Mezi ně patří oddělené umístování odsouzených, vnější a vnitřní členění věznic, volba formy pracoviště a úprava odměňování, které rozeberu v následujících podkapitolách (Bareš, Mertl, 2021, s. 20–21).

Před zařazením do pracovního procesu se musí odsouzený podrobit lékařské prohlídce, aby se potvrdilo, že je k práci zdravotně způsobilý, případně způsobilý s určitým omezením (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

Konkrétní zařazení odsouzeného se provádí po zhodnocení programu zacházení, které se obvykle uskutečňuje šest měsíců po jeho vytvoření, respektive od doby nástupu k výkonu trestu odnětí svobody (Bareš, Mertl, 2021, s. 28). Klíčovou úlohu má komise, která je poradním orgánem ředitele věznice a skládá se z odborných zaměstnanců oddělení výkonu trestu a dalších zaměstnanců určených vedením věznice. Doporučení této komise, které je úzce provázáno s programem zacházení, vzejde na základě vyhodnocení komplexního profilu odsouzeného a odhadu potenciálních hrozeb vyplývajících z jeho možného pracovního zařazení. Pro vedení věznice je doporučení zásadní při zařazování odsouzených na vybraná pracoviště. Komise odsouzeného dále sleduje a v případě zvýšení hrozeb je možné jeho pracovní činnost pozastavit nebo provést vyřazení z pracovního procesu. Příkladem je uprchnutí z pracoviště nebo závažné porušení pravidel výkonu trestu odnětí svobody (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 125–126).

Konečné stanovisko k zařazení odsouzeného vydává ředitel věznice. Při posuzování bere v potaz doporučení odborných zaměstnanců, odborné znalosti odsouzeného, zákaz určitou činnost odsouzeným vykonávat a dopad rozhodnutí na pořádek či bezpečnost ve věznici. Odsouzení jsou zařazováni a přeřazováni do pracovních skupin takovým způsobem, aby odpovídaly jejich účelu výkonu trestu odnětí svobody. Každé pracovní skupině přísluší vedoucí určený ředitelem věznice nebo pověřeným zaměstnancem oddělení výkonu trestu. Ředitel věznice rovněž určuje pracovní čas a nařizuje i přesčas se zřetelem na délku trestu, kterou má odsouzený v příslušném kalendářním roce vykonat (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

Odsouzený musí být obeznámen se svými právy a povinnostmi, s předpisy týkajícími se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a s protipožárními předpisy. V případě nutnosti je odsouzený zaškolen, podobně jako běžní zaměstnanci. Fyzicky zdatní odsouzení mají možnost

účastnit se i v průběhu výkonu trestu odnětí svobody odborných školení, která slouží ke zvyšování jejich kvalifikace (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

## 2.5 Oddělené umístování odsouzených

Podle zákona o výkonu trestu odnětí svobody (Zákon č. 169/1999 Sb.) jsou skupiny, které se umísťují odděleně:

- odsouzení muži od odsouzených žen,
- odsouzené ženy s dítětem,
- odsouzení s infekčním onemocněním nebo pouze s podezřením na něj,
- mladiství uznání vinnými od dospělých odsouzených,
- odsouzení s opakující se trestní činností od odsouzených, kteří trestný čin spáchali poprvé,
- odsouzení s úmyslně spáchanými trestnými činy od odsouzených s trestnými činy z nedbalosti,
- odsouzení trvale pracovně nezařaditelní,
- odsouzení s duševními poruchami a poruchami chování,
- odsouzení, kterým bylo uloženo ochranné léčení a zabezpečovací detence,
- odsouzení vysoce nebezpeční.

Přidělení odsouzeného do jedné ze skupin již vypovídá o možnostech jeho pracovního zařazení, jelikož na tomto základě se rozhoduje, ve které věznici bude vykonávat trest. Oddělené umístování ovlivňuje nejen složení pracovní síly, jako jsou profesní zkušenosti nebo charakteristiky odsouzených, ale také dostupné pracovní pozice, které odpovídají převládajícím profilům odsouzených (Bareš, Mertl, 2021, s. 21–22).

Pro tuto práci je klíčovou skupinou ta, která se umísťuje odděleně kvůli své trvalé pracovní nezařaditelnosti. Skupinu tvoří odsouzení starší 65 let, odsouzení uznání invalidními ve třetím stupni nebo odsouzení se zdravotním stavem neumožňujícím trvalé pracovní zařazení. Mohou být pracovně zařazeni pouze v případě, že o to sami požádají a mají dostačující pracovní schopnosti (Zákon č. 169/1999 Sb.). Ve věznicích se tato skupina obvykle umísťuje do specializovaných oddílů, aby se předešlo riziku zneužívání či šikany ze strany ostatních odsouzených. Při práci s touto skupinou je nezbytné využívat specializované metody a formy odborného zacházení, které jsou individuálně přizpůsobené každému z nich. Současně je možné se tak lépe vyrovnat s jejich specifickými zdravotními a ubytovacími potřebami (Drápal, Jiříčka, Raszková, 2021, s. 194). To zahrnuje například jejich umístění do cel a ložnic na základě posouzení zdravotního stavu ošetřujícím lékařem. Kontrola početního stavu se pak dělá

přímo v těchto prostorech. I přes znevýhodnění jsou těmto odsouzeným nabízeny výchovné a zájmové aktivity. V případě jejich vlastního zájmu či na doporučení ošetřujícího lékaře se mohou zúčastnit pracovních terapií ve věznici i mimo věznici ve výjimečných případech (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

## **2.6 Typy věznic**

Na základě vnější diference se věznice dělí na věznice s ostrahou a věznice se zvýšenou ostrahou. Toto rozdělení vychází z požadavků na vnější střežení, zajištění bezpečnosti a režim výkonu trestu odnětí svobody. O umístění odsouzeného do konkrétního typu věznice rozhoduje soud. Věznice s ostrahou se dále vnitřně člení podle stupně zabezpečení, přičemž o tomto zařazení rozhoduje ředitel věznice (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Umístění odsouzeného v dané věznici podle vnější a vnitřní diference hraje důležitou roli při organizaci jeho zaměstnávání. Pracovní povinnosti odsouzených zahrnují činnosti vykonávané ve věznici na střežených pracovních místech a mimo věznici na střežených pracovištích, nestřežených pracovištích nebo pracovištích s volným pohybem (Bareš, Mertl, 2021, s. 22–23).

### **2.6.1 Věznice s ostrahou**

Věznice s ostrahou se dělí podle vnitřní diference v souvislosti se stupněm zabezpečení na oddělení s nízkým stupněm zabezpečení, se středním stupněm zabezpečení a s vysokým stupněm zabezpečení. Zařazení odsouzeného se odvíjí od posouzení odborné komise, která hodnotí míru vnějšího rizika, tedy nebezpečí ze strany odsouzeného pro společnost, a vnitřního rizika, tedy možnosti narušení bezpečnosti v průběhu výkonu trestu odnětí svobody (Zákon č. 169/1999 Sb.). Každá skupina vnitřního rozdělení s sebou přináší specifické výhody, které slouží k motivaci odsouzeného být přeřazen z vyšší skupiny do nižší skupiny a mít plynulý průběh výkonu trestu odnětí svobody (Veteška, 2015, s. 176–177).

Ve věznici s ostrahou nízkého stupně zabezpečení se nacházejí odsouzení s nízkým vnějším i vnitřním rizikem, což jim umožňuje se zpravidla pohybovat volně bez dohledu v určitých prostorách věznice. S ohledem na to vykonávají obvykle práci mimo věznici a alespoň jednou týdně je kontroluje vychovatel nebo jiný stanovený zaměstnanec Vězeňské služby České republiky (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

V oddělení středního stupně zabezpečení věznice s ostrahou se umisťují odsouzení se středním vnějším a vnitřním rizikem. V prostorách věznice se pohybují převážně koordinovaně a pod přímým dohledem zaměstnance Vězeňské služby České republiky. Pracují na

pracovištích mimo věznici, která jsou nestřežená. Na jejich práci dohlíží určený zaměstnanec, a to minimálně jednou za hodinu. Výjimkou jsou odsouzení, kterým ředitel věznice umožní plnit pracovní činnosti mimo věznici s volným pohybem, kde dohled probíhá minimálně jednou týdně (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

Oddělení s vysokým stupněm zabezpečení ve věznici s ostrahou je určeno pro odsouzené s vysokým vnějším a vnitřním rizikem. Obvykle jsou zaměstnáváni na pracovištích uvnitř věznice nebo na střežených pracovištích mimo věznici. Kontrola probíhá alespoň jednou za 45 minut zaměstnancem Vězeňské služby České republiky (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

### **2.6.2 Věznice se zvýšenou ostrahou**

Ve věznici se zvýšenou ostrahou je pohyb odsouzených organizovaný a vždy pod dohledem příslušníka Vězeňské služby České republiky, přičemž volný pohyb není umožněn. Práce probíhá na pracovištích uvnitř věznice nebo v celách. Dohled zajišťuje zaměstnanec Vězeňské služby České republiky minimálně jednou za 30 minut (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

## **2.7 Formy zaměstnávání odsouzených**

Věznice zaměstnávají odsouzené prostřednictvím svého vnitřního provozu, vlastní výroby či podnikatelské činnosti. Odsouzení mohou být také pracovní zařazeni u jiných externích subjektů (Zákon č. 169/1999 Sb.).

### **2.7.1 Vnitřní provoz**

Práce ve vnitřním provozu věznice, který je financován z jejího rozpočtu, obsahuje činnosti sloužící pro každodenní chod. Jedná se například o truhlářské, instalatérské, zámečnické nebo úklidové práce. Tyto aktivity mohou být vykonávány buď za odměnu nebo v omezeném rozsahu bez nároku na odměnu, ale za určitý bonus. Neodměňovaná práce může sloužit k posouzení přístupu odsouzeného k pracovní činnosti před jeho trvalým pracovním zařazením (Bareš, Mertl, 2021, s. 28).

### **2.7.2 Středisko hospodářské činnosti**

Provozovny Střediska hospodářské činnosti věznice spadají pod ekonomický odbor generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky. Provozovna je samostatná jednotka, která řídí podnikatelskou činnost věznice, a tím zajišťuje pracovní příležitosti pro odsouzené. To znamená, že spolupracuje s různými zaměstnavateli, kteří si odebírají svou stanovenou část výroby. Odsouzený vykonává práci pro spolupracující subjekt, ale formálně je stále veden jako zaměstnanec Vězeňské služby České republiky (Bareš, Mertl, 2021, s. 28).

Tato hospodářská činnost Vězeňské služby České republiky má za hlavní účel zaměstnávání odsouzených a zároveň usiluje o dosažení kladného výsledku hospodaření v každé provozovně, pokud je příslušnou věznicí zřízena. Výdaje vynaložené na provoz jsou pokryty příjmy z této činnosti (Zákon č. 555/1992 Sb.).

### **2.7.3 Vlastní výroba**

Výrobní činnost věznice tvoří pracovní aktivity probíhající přímo v jejích výrobních prostorách a je určena výhradně pro potřeby Vězeňské služby České republiky. Výrobky, jako je nábytek pro odsouzené a další vybavení, se následně využívají i v jiných věznicích (Bareš, Mertl, 2021, s. 28).

### **2.7.4 Cizí subjekty**

Práce u cizích subjektů probíhá na pronajatých pracovištích uvnitř věznice nebo mimo ni (Bareš, Mertl, 2021, s. 28). Cizí subjekty zajišťují věznicí dohodnutá plnění za zprostředkovanou pracovní sílu odsouzených. Spolupráci s těmito subjekty upravuje smlouva, která stanovuje pracovní podmínky odsouzených, včetně případného zaškolení a možností zvyšování jejich kvalifikace. Odsouzený musí se zaměstnáním u jiného subjektu písemně souhlasit, přičemž tento souhlas může kdykoli odvolat. Výjimkou je zaměstnání u státu, kraje, obce nebo organizací, které tyto subjekty zřídily či v nich mají rozhodující vliv, kdy předchozí písemný souhlas není nutný (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Při zaměstnání u jiného subjektu namísto u Vězeňské služby České republiky se snižuje riziko stigmatizace, protože zmínění tohoto zaměstnavatele v životopise může být pro odsouzené při hledání práce po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody spíše nevýhodou (Bareš, Mertl, 2021, s. 28).

Zaměstnavatelům se vyplatí zaměstnávat odsouzené, jelikož je to pracovní síla, která je méně nákladná. Nemají nárok na příplatky za práci o víkendy, dovolenou ani odstupné. Pokud pro ně zaměstnavatel nemá dostupnou práci, nepřísluší jim žádná odměna, což je rozdíl oproti běžným zaměstnancům. Náklady na sociální a zdravotní pojištění hradí Vězeňská služba České republiky, což zaměstnavatele osvobozuje od těchto výdajů. Další úsporu přináší to, že vstupní a pravidelné zdravotní prohlídky zajišťuje samotná věznice (Wildmannová, Nováčková, 2018, s. 135–138).

## 2.8 Odměňování odsouzených

Podle Evropských vězeňských pravidel náleží odsouzenému za vykonanou práci spravedlivá peněžitá odměna. Odsouzený by měl mít možnost využít část této odměny na nákup povolených položek podle vlastních potřeb nebo ji poslat rodinným příslušníkům. Zároveň by měl být motivován k tomu, aby si část peněz ukládal stranou, přičemž tyto úspory mu budou vyplaceny při propuštění na svobodu nebo využity k jiným schváleným účelům (Rada Evropy, 2020, s. 8).

O výši pracovních odměn a podmínkách jejich poskytování v České republice rozhoduje vláda svým nařízením. Odměna se pro účely zdanění a odvodů na sociální a zdravotní pojištění chápe jako příjem ze závislé činnosti. Z odměny odsouzeného věznice hradí sociální a zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zálohu na daň z příjmů fyzických osob. Zbytek se ukládá na zvláštní účet. Každý měsíc věznice uskutečňuje rozúčtování peněz uložených na zvláštním účtu odsouzených. Nejprve se z nich strhnou částky na výživné pro nezaopatřené děti, náklady výkonu trestu odnětí svobody, přednostní pohledávky a další závazky odsouzeného. Zbývající prostředky, pokud se nevážou na konkrétní účel nebo nejde o sociální kapesné či zvláštní odměnu, se rozdělí na kapesné a úložné. Odsouzeným se během pracovní neschopnosti vyplácí náhrada odměny za stejných podmínek, jaké zákoník práce ukládá běžným zaměstnavatelům vůči jejich zaměstnancům (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Podle nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody (Nařízení vlády č. 361/2017 Sb.) se pracovní odměna odsouzených, kterou vyplácí věznice, skládá ze:

- základní složky odměny stanovené věznicí podle prováděné práce odsouzeného, kterou dále tvoří časová složka odměny daná odpracovanou dobou nebo úkolová složka odměny daná plněním normy spotřeby práce,
- odměny za práci přesčas, která náleží za každou hodinu nad rámec běžné pracovní doby v podobě základní hodinové odměny časové nebo úkolové složky a případného příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí; k tomu se přidává příplatek 25 % z hodinové odměny dané složky, který může být zvýšen na 50 % v případě, pokud práce přesčas připadá na dny nepřetržitého odpočinku,
- příplatku za práci ve sváteční den ve výši 10 % základní složky odměny za každou odpracovanou hodinu, a to bez zahrnutí přesčasů, připadajících na kalendářní měsíc, ve kterém byla práce ve svátek vykonána,

- příplatku za práci v noci ve výši 20 % základní složky odměny za každou odpracovanou hodinu, a to bez zahrnutí přesčasů, připadajících na kalendářní měsíc, ve kterém byla práce v noci vykonána,
- příplatku za práci ve ztíženém pracovním prostředí, který se pohybuje mezi 200 až 700 Kč měsíčně při plné týdenní pracovní době a jehož výše závisí na míře rizika, intenzitě a délce působení nepříznivých pracovních podmínek.

Poslední dostupné údaje o průměrných měsíčních odměnách odsouzených jsou uvedeny ve Statistické ročence Vězeňské služby České republiky za rok 2024. Průměrná měsíční odměna odsouzených v roce 2024 představovala částku 7 043 Kč, což je ve srovnání s předešlým rokem o 469 Kč více. Odsouzeným náleželo ve vnitřní režii a vlastní výrobě průměrně 8 032 Kč za měsíc, v provozovnách Střediska hospodářské činnosti průměrně 6 685 Kč za měsíc a u jiných podnikatelských subjektů průměrně 7 461 Kč za měsíc. Ve všech formách zaměstnání se průměrná měsíční odměna zvýšila ve srovnání s rokem 2023, což je dáno jejím propojením s minimální mzdou (Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství, 2025c, s. 61).

Před nástupem do práce je odsouzený seznámen se svou pracovní skupinou podle vykonávané činnosti a s popisem práce, požadavky na kvalitu a množství úkolů, výši časové nebo úkolové složky odměny a pracovní normou a případným příplatkem za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Odsouzený by měl také vědět, že pokud svou vinou vykoná vadnou práci nebo z jeho vadné práce vzejde chybný produkt, nemá nárok na příslušnou odměnu. Pokud je to však možné, tuto práci osobně napraví nebo produkt opraví a následně obdrží odměnu za napravenou práci nebo za práci na produktu (Nařízení vlády č. 361/2017 Sb.).

Odsouzený se zařazuje do pracovní skupiny podle obtížnosti vykonávané práce takto:

- I. skupina – do první skupiny jsou odsouzení zařazeni, pokud se jedná o pracovní činnost, ke které není potřeba odborná kvalifikace,
- II. skupina – druhá skupina zahrnuje odsouzené, kteří jsou zařazeni do práce vyžadující určité střední vzdělání s výučním listem nebo jinou odbornou kvalifikaci,
- III. skupina – ve třetí skupině jsou odsouzení se středním vzděláním s maturitní zkouškou, vyšším odborným vzděláním nebo vysokoškolským vzděláním s bakalářským titulem,
- IV. skupina – čtvrtá skupina je určena odsouzeným, kteří k výkonu práce potřebují vysokoškolské vzdělání v magisterském studijním programu (Nařízení vlády č. 361/2017 Sb.).

### 3 Vzdělávání odsouzených

Jak již bylo uvedeno v úvodu, mezi zaměstnáváním a vzděláváním odsouzených je vzájemná provázanost. Kvalitní vzdělání je předpokladem pro vznik odborně zdatné, motivované a tvořivé pracovní síly, což přispívá k lepší konkurenceschopnosti a zvýšení šancí na uplatnění na trhu práce (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 22).

Evropská vězeňská pravidla zdůrazňují potřebu zajistit všem odsouzeným přístup ke vzdělávacím programům, které by měly být nedílnou součástí vězeňského režimu a zohledňovat jejich individuální potřeby a cíle. Zásadní je navrhnout programy, které budou přizpůsobeny odsouzeným s omezenou schopností čtení a psaní, bez základních matematických dovedností nebo bez dokončeného základního či odborného vzdělání. Pozornost by se měla také věnovat odsouzeným se speciálními potřebami a mladistvým. Ideální je, aby vzdělávání odsouzených bylo propojeno s národním vzdělávacím systémem, což umožní plynulé pokračování ve studiu a profesním růstu po propuštění. Spolupráce s externími vzdělávacími institucemi je klíčová pro zajištění kvalitní výchovy (Rada Evropy, 2020, s. 9).

Základní právo na přístup ke vzdělávání, které se vztahuje i na odsouzené, je v České republice zakotveno v Listině základních práv a svobod. Dále je toto právo upraveno hlavně školským zákonem, zákonem o výkonu trestu odnětí svobody a vyhláškou, kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. Na základě těchto právních předpisů se stanoví konkrétní politika vzdělávání odsouzených, jejímž cílem je poskytovat kvalitní vzdělání, které zlepšuje možnosti odsouzených pro nalezení dlouhodobého pracovního uplatnění s přiměřeným výdělkem po propuštění (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 22–24). Významným aspektem této politiky je také ochrana odsouzených před diskriminací, a to tím, že doklad o dosaženém vzdělání neobsahuje žádné údaje svědčící o jeho získání během výkonu trestu odnětí svobody. V případě, že odsouzený nestihne studium dokončit během pobytu ve věznici, má právo pokračovat ve vzdělávání v příslušné škole i po propuštění (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

Přístup ke vzdělávání mají odsouzení, kteří splňují potřebné předpoklady. Zpravidla je jim umožněno dosáhnout základního nebo středního vzdělání, případně se zapojit do dalších vzdělávacích programů, které jim pomáhají získat nebo rozšířit pracovní kvalifikaci. Odsouzení, kteří se účastní denního studia v rozsahu minimálně 21 vyučovacích hodin týdně, jsou považováni za zařazené do práce. V důsledku toho se na ně vztahuje osvobození od povinnosti hradit náklady spojené s výkonem trestu odnětí svobody (Zákon č. 169/1999 Sb.).

Organizační zajištění vzdělávání pak zpravidla probíhá na odloučených pracovištích středních odborných učilišť. Pokud tato pracoviště nejsou ve věznici k dispozici, zajišťuje organizaci vzdělávání oddělení výkonu trestu. Účast na konkrétním vzdělávacím programu podmiňuje zdravotní způsobilost odsouzeného. Odsouzení ve věznicích s ostrahou s nízkým či středním stupněm zabezpečení se mohou za účelem plnění školní docházky volně pohybovat mimo věznici, pokud to schválí ředitel věznice (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

### **3.1 Formy vzdělávání odsouzených**

Vzdělávání odsouzených je možné podle úrovně formálnosti členit do dvou kategorií na formální a neformální. Dále se rozděluje podle úrovně dosaženého vzdělání na primární, sekundární a terciární (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 24–25). Bez ohledu na formu vzdělávání, do které je odsouzený zařazený, věznice vždy zajišťuje odpovídající prostory a nezbytnou organizaci pro studium (Vyhláška č. 345/1999 Sb.).

#### **3.1.1 Formální a neformální vzdělávání**

Formální vzdělávání poskytuje samotná Vězeňská služba České republiky nebo se poskytuje ve spolupráci se základními, středními, vyššími odbornými a vysokými školami. Odsouzený po zařazení do formálního vzdělávání získá potvrzení o dosaženém stupni vzdělání (základní, středoškolské, vyšší odborné či vysokoškolské), které je využitelné na pracovním trhu (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 24).

Neformální vzdělávání se uskutečňuje pomocí programu zacházení a zahrnuje například všeobecné vzdělávací, odborné nebo rekvalifikační kurzy, při jejichž absolvování mohou odsouzení získat potvrzení (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 24). Tuto formu zpravidla zajišťují zaměstnanci odborného zacházení ve vězeňství, jako jsou speciální pedagogové, vychovatelé – terapeuti, psychologové či pedagogové volného času. Mezi nejčastěji nabízené vzdělávací aktivity realizované těmito pracovníky patří výuka cizích jazyků a českého jazyka, právní vědomí, finanční gramotnost, základy obsluhy počítačové techniky a další. Dále může být realizována ve spolupráci s úřady práce a neziskovými organizacemi, které se věnují předcházení sociálnímu vyloučení po propuštění. V nabídce kurzů je například chovatelství včel, udržování veřejné zeleně, řízení autobusu, počítačové dovednosti, ale také specializované činnosti, jako jsou výškové, jeřábnické, svářečské či truhlářské práce (Vězeňská služba, generální ředitelství, 2025c, s. 170).

### 3.1.2 Primární, sekundární a terciární vzdělávání

Primární vzdělávání zahrnuje dosažení základního stupně vzdělání během povinné školní docházky nebo formou dobrovolného studia, které se zaměřuje mimo jiné na odstranění negramotnosti. Jednou z povinností Vězeňské služby České republiky je zajistit mladistvým plnění povinné školní docházky. Protože však věznice samy nemají oprávnění poskytovat vzdělání na úrovni základních škol, spolupracují s externími školami, které připravují individuální výukové plány vedoucí k získání vysvědčení. Výuka se pak realizuje ve věznici s externími učiteli. Odsouzení mohou také získat základní vzdělání pomocí kurzů k dokončení základního vzdělání nebo přípravných kurzů, které následně umožňují pokračovat ve studiu ve školských vzdělávacích střediscích a základních školách praktických (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 25–26).

Ve vězeňství má klíčovou roli sekundární vzdělávání, které se realizuje prostřednictvím Středního odborného učiliště Vězeňské služby České republiky, ale také ve spolupráci se soukromými a externími subjekty. Toto učiliště má ve vybraných věznicích školská vzdělávací střediska, která fungují jako samostatná pracoviště. Nabízeny jsou hlavně dvouleté a tříleté učební obory, které jsou zaměřené spíše na muže. Kromě standardních učebních oborů jsou k dispozici také kvalifikační kurzy. Obsah oborů i kurzů by měl reflektovat požadavky pracovního trhu, možnosti věznice prostorového, materiálního i personálního charakteru, specifika pracovního trhu v okolí věznice i tam, kam má odsouzený po propuštění namířeno, a možnosti věznice ohledně uplatnění vyučeného odsouzeného při zaměstnání. Neméně důležité je přitom individuálně přihlížet k dovednostem a osobním vlastnostem jednotlivých odsouzených (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 26). Mezi nabízené kvalifikace patří obory jako kuchař-číšník, elektrikář, strojní mechanik, obráběč kovů, truhlář, malíř a natěrač, zedník, stejně tak i obory v oblasti provozních, stravovacích a ubytovacích služeb, potravinářství nebo textilní a oděvní výroby (Vězeňská služba, generální ředitelství, 2025c, s. 170).

Posledním stupněm je terciární vzdělávání, které zahrnuje vyšší odborné a vysoké školy. Toto vzdělávání se ve věznicích realizuje prostřednictvím korespondenčních kurzů. Ačkoli tuto možnost využívá jen velmi malé procento odsouzených, představuje důležitou příležitost (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 26). Ve Vazební věznici Praha Ruzyně je umožněno studium pro muže i ženy, jehož výsledkem je bakalářský titul. Pro odsouzené muže zařazené do středního nebo vysokého stupně zabezpečení je k dispozici obor teologická nauka na Katolické teologické fakultě Univerzity Karlovy. Odsouzené ženy umístěné v objektu Řepy

mají dostupný obor všeobecná sestra na 2. lékařské fakultě Univerzity Karlovy. Výuka se skládá z přednášek a samostudia, ke kterému jsou poskytovány písemné, elektronické či audiovizuální materiály. V rámci samostatného studia mohou odsouzení využívat počítačové učebny a při splnění podmínek i volně docházet do školy (Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství, 2025c, s. 170).

## 4 Koncepce vězeňství do roku 2025

Koncepce vězeňství do roku 2025 je dokument schválený Ministerstvem spravedlnosti České republiky, který navazuje na předchozí Koncepti rozvoje vězeňství do roku 2015. Obsahuje východiska, cíle a specifické nástroje pro vězeňství České republiky v období od roku 2015 do roku 2025. Zaměřuje se na devět klíčových tematických okruhů:

- zaměstnávání,
- zdravotní péči,
- vzdělávání,
- programy zacházení a SARPO,
- legislativní změny,
- problematiku drog a dalších návykových látek,
- financování,
- resocializaci osob propuštěných z vězení a postpenitenciární péči,
- bezpečnost (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 4).

V kontextu této práce se klíčové strategické cíle dokumentu v oblasti zaměstnávání a vzdělávání zaměřují na posílení zaměstnanosti odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody, usnadnění jejich pracovního uplatnění po propuštění a přizpůsobení vězeňského vzdělávání požadavkům trhu práce (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 6).

### 4.1 Zaměstnávání

Koncepce vězeňství do roku 2025 stanovuje v oblasti zaměstnávání odsouzených sedm specifických cílů a nástrojů k jejich dosažení, které podrobně popisují v následujícím textu.

#### 4.1.1 Zajištění dostatečné kapacity věznic pro pracovní zařazení odsouzených

Zvyšování zaměstnanosti odsouzených vyžaduje zajištění dostatečné kapacity pracovních míst ve věznicích. To zahrnuje nejen investice do samotných pracovních prostor, ale také vytvoření podmínek, které umožní naplnit zákonnou povinnost zaměstnávat odsouzené. Pokud by se tyto kapacity podcenily, mohlo by to vést nejen k finančním ztrátám, ale i k selhání v procesu resocializace odsouzených, což by následně zvyšovalo riziko recidivy po propuštění (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 14).

Je nezbytné zajistit adekvátní prostory pro práci jak uvnitř věznic, tak mimo ně. Doporučuje se budování nových výrobních hal přímo v areálech věznic nebo v jejich okolí, rozšiřování, rekonstrukce a modernizace stávajících prostor a vytváření pracovních zón v lokalitách, kde je to vhodné. Dále je žádoucí, aby Vězeňská služba České republiky

spolupracovala s Ministerstvem spravedlnosti České republiky na zvyšování zaměstnanosti odsouzených. Mezi další doporučení patří například diskuse o zvyšování pracovních odměn odsouzených, pravidelná analýza potřeb pracovního trhu a vytváření karet věznic, které poskytují zaměstnavatelům přehled o dostupných pracovních příležitostech pro odsouzené v jednotlivých věznicích (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 12–15).

#### **4.1.2 Propojení vzdělávání a zaměstnávání odsouzených**

Propojení mezi vzděláváním a zaměstnáváním odsouzených hraje klíčovou roli v jejich přípravě na návrat do společnosti. Cílem je poskytovat takové vzdělávání, které odpovídá požadavkům pracovního trhu, a to jak během výkonu trestu odnětí svobody, tak po propuštění. Tohoto provázání lze dosáhnout prostřednictvím rekvalifikačních kurzů a vzdělávacích programů, které reflektují aktuální potřeby trhu práce, požadavky zaměstnavatelů a podmínky jednotlivých věznic (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 16).

#### **4.1.3 Posilování podnikatelské činnosti věznic prostřednictvím provozoven**

##### **Střediska hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky**

Podnikatelská činnost věznic, realizovaná jednotlivými provozovny Střediska hospodářské činnosti Vězeňské služby České republiky, generuje prostředky na provoz vybrané věznice a zároveň umožňuje odsouzeným osvojit si pracovní návyky. Pro další rozvoj je vhodné identifikovat nevyužité tržní příležitosti a znovu oživit zemědělské aktivity včetně chovu hospodářských zvířat. Inspiraci lze čerpat i ze zahraničních projektů, jako jsou vězeňské pekárny či výroba dárkových předmětů (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 16).

#### **4.1.4 Zvýšení počtu zaměstnanců nezbytných k zajištění dohledu nad pracovními aktivitami odsouzených a k jejich přepravě do zaměstnání**

S růstem zaměstnanosti odsouzených se zvyšuje potřeba navýšit počet příslušníků i civilních zaměstnanců Vězeňské služby České republiky, aby byla zachována bezpečnost a minimalizován výskyt nežádoucích jevů. K naplnění tohoto cíle je vhodné například zavést elektronické sledování tras odsouzených při příchodu a odchodu z práce i na nestřežených pracovištích či pracovištích s volným pohybem. Dále je doporučeno zvážit zřízení externích střežených pracovišť a případné financování jejich provozu externími zaměstnavateli (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 17).

#### **4.1.5 Změna přístupů napříč všemi úrovněmi k umístování odsouzených na pracovní pozice mimo věznice, zejména na nestřežená pracoviště a pracoviště s volným pohybem**

V rámci tohoto specifického cíle je zásadní, aby odpovědnost za případné selhání odsouzeného na nestřeženém pracovišti nebo pracovišti s volným pohybem spočívala primárně na něm, nikoli na odborných pracovnících či vedení věznice. V opačném případě odborní pracovníci i management ztrácejí motivaci a jsou při dalším rozhodování o přidělení odsouzených k typu pracoviště obezřetní. U odsouzených, u kterých je selhání považováno za společensky přijatelné, by se měla během resocializace posilovat důvěra a svěřovat jim osobní odpovědnost. Pokud selžou, měly by následovat odpovídající sankce (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 17).

#### **4.1.6 Úprava výkaznictví zaměstnanosti odsouzených**

Je nutné mít o zaměstnanosti odsouzených přehled bez zkreslení způsobeného například účastí na vzdělávacích či terapeutických programech s minimálně 21 hodinami výuky týdně nebo prací bez nároku na odměnu, která slouží k zajištění chodu věznice. Tyto aktivity je třeba evidovat jako formu zaměstnávání, avšak nezapočítávat je do skutečné zaměstnanosti. Díky statisticky přesnému zachycení zaměstnanosti by bylo možné efektivně plánovat krátkodobé, střednědobé i dlouhodobé akční plány v oblasti zaměstnávání. K dosažení tohoto cíle poslouží metodika pro výpočet skutečné zaměstnanosti ve věznicích (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 18).

#### **4.1.7 Rozšíření příležitostí k zaměstnání pro osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody**

Stabilní zaměstnání po ukončení výkonu trestu odnětí svobody výrazně ovlivňuje, zda se bývalý odsouzený vrátí k páčání trestné činnosti, nebo se úspěšně začlení zpět do společnosti. Přestože někteří odsouzení splňují profesní požadavky zaměstnavatelů, jsou často automaticky vyřazováni z výběrových řízení kvůli záznamu v trestním rejstříku. Proto je nutné zlepšit kontinuitu zaměstnávání po propuštění a vybudovat funkční systém následné péče, který bude efektivně podporovat jejich reintegraci do společnosti (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 18).

Doporučuje se podporovat projekty soukromých subjektů ve věznicích, které umožní odsouzeným pokračovat v práci i po propuštění. Dále je například důležité zajistit spolupráci Vězeňské služby České republiky s úřady práce, sociálními kurátory a neziskovými

organizacemi, aby bylo možné efektivně pomáhat propuštěným s hledáním zaměstnání hlavně prostřednictvím poradenství (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 19).

## **4.2 Vzdělávání**

V dokumentu Koncepce vězeňství do roku 2025 je definováno pět specifických cílů s nástroji k jejich dosažení, které se týkají vzdělávání odsouzených. Zbývající cíle z této oblasti se již zaměřují na vzdělávání příslušníků a zaměstnanců Vězeňské služby České republiky.

### **4.2.1 Poskytnutí kvalitního a praktického vzdělání odsouzeným, zajištění propojení vzdělávacích aktivit s budoucím pracovním uplatněním a přizpůsobení vzdělávací nabídky aktuálním požadavkům trhu práce**

Cílem této koncepce je zajistit, aby vzdělávání odsouzených bylo úzce provázáno s jejich budoucím pracovním uplatněním a aby co nejvíce z nich mohlo pracovat ve vystudovaném oboru, ať už u externích zaměstnavatelů, nebo v rámci pracovních příležitostí uvnitř věznic. Tímto přístupem mohou získat cennou pracovní praxi, snížit své dluhy a zvýšit šanci na úspěšnou reintegraci do společnosti, čímž se zároveň snižuje riziko návratu k trestné činnosti (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 33).

Vzdělávací programy ve věznicích by měly být určeny hlavně odsouzeným s nedokončeným základním vzděláním, základním vzděláním nebo výučním listem, protože právě pro tyto skupiny je na trhu práce nejvíce příležitostí, zejména v technických a řemeslných oborech. Kromě odborného vzdělání je důležité věnovat se také etické a morální výchově, která pomáhá formovat osobní hodnoty a podporuje správné rozhodování po návratu na svobodu. Dále je třeba klást důraz na rozvoj finanční gramotnosti, aby se odsouzení lépe vyhnuli dluhovým pastím, a podporovat kurzy práce s počítačem či jazykové kurzy, které zvyšují jejich konkurenceschopnost na pracovním trhu (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 33).

### **4.2.2 Rozvíjení a inovování současného systému vzdělávání včetně výukových metod a technického zázemí**

Vzdělávací systém by měla Vězeňská služba České republiky neustále rozvíjet a zpřístupňovat co největšímu počtu odsouzených, kteří mají zájem zvýšit svou kvalifikaci. Nástrojem k dosažení tohoto cíle je zkoumání možnosti používání e-learningu a videokonferencí. Dlouhodobou prioritou je také průběžné zlepšování materiálního vybavení

a ubytovacích podmínek pro žáky ve školských vzdělávacích střediscích (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 34).

#### **4.2.3 Získávání nových finančních zdrojů a efektivní využívání stávajících**

Realizace kvalitního vzdělávání odsouzených vyžaduje finanční prostředky, které je třeba čerpat z evropských a Norských fondů. Současně je nutné zajistit dostatečné finanční prostředky ze státního rozpočtu. Pro dosažení tohoto cíle je důležité průběžně hledat nové možnosti financování (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 35).

#### **4.2.4 Posílení spolupráce s externími subjekty v určitých oblastech výuky**

Spolupráce Vězeňské služby České republiky s externími subjekty, jako je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy České republiky, Probační a mediační služba České republiky, neziskové organizace, úřady práce, poskytovatelé sociálních služeb, církve a náboženské organizace, hraje klíčovou roli při podpoře správných hodnot a bezproblémovém začlenění odsouzených do společnosti po propuštění. Tato spolupráce je zvláště důležitá během prvních šesti měsíců na svobodě a zahrnuje například zajištění bydlení a pracovního uplatnění v souladu s dosaženou kvalifikací (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 35).

#### **4.2.5 Motivování odsouzených i poskytovatelů vzdělávání a zavedení účinného dohledu nad vzděláváním odsouzených**

Pro zajištění efektivního fungování vzdělávacího systému je nezbytné dlouhodobě motivovat jak odsouzené studenty, tak vzdělávací instituce. Vzhledem k tomu, že vězeňské prostředí a populace odsouzených mají svá specifika a vyžadují specifický přístup, je vhodné využívat přizpůsobené vyučovací metody a uvažovat například o zavedení motivačních stipendií. Stejně důležité je zajistit systematický dohled nad kvalitou výuky, zejména ve Středním odborném učilišti Vězeňské služby České republiky. V současnosti však kontrolní činnost není dostatečně pokryta, protože generální ředitelství Vězeňské služby České republiky nemá pro tuto úlohu vyčleněné personální kapacity. Mělo by se proto zvážit vytvoření specializované pozice, která by zajišťovala odborný dohled nad vzdělávacími programy v rámci vězeňských zařízení (Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016, s. 36).

## 5 Věznice Pardubice

Vybranou věznicí pro praktickou část této diplomové práce byla Věznice Pardubice. Ta byla založena v roce 1891 jako pardubická zemská donucovací pracovna pro recidivisty a pro bývalé odsouzené. Jednalo se především o ty, u nichž po propuštění nebylo reálné očekávat, že si najdou řádné zaměstnání nebo u kterých hrozilo opětovné projevení násilnického chování. Od svého vzniku jako zemská donucovací pracovna prošla věznice významným vývojem. Během okupace Československa se transformovala na pracovní výchovný tábor pro osoby vyhýbající se nuceným pracím v Německu. Zároveň sloužila jako sběrný tábor pro osoby čekající na transport do koncentračních táborů. Po druhé světové válce zde měli místo zejména zrádci Československa a odsunutí Němci. S nástupem komunistického režimu se zařízení změnilo v nápravný ústav pod správou ministerstva národní bezpečnosti, kam byly postupně zařazovány i ženy odsouzené z politických důvodů nebo za trestné činy. Od roku 1990 zde vykonávali trest odnětí svobody ženy i muži, a to až do roku 2004, kdy se věznice stala výhradně mužskou (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025d).

Věznice Pardubice je určena pro výkon trestu odnětí svobody s ostrahou, a to v nízkém, středním a vysokém stupni zabezpečení. Součástí zařízení je také specializovaný oddíl pro trvale pracovně nezařaditelné odsouzené, kteří spadají do středního a vysokého stupně zabezpečení. Zvláštní oddělení je pak vyčleněno pro mladistvé odsouzené (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025e, s. 2).

Zaměstnávání odsouzených ve Věznici Pardubice probíhá především ve vnitřním provozu, kde se podílejí na každodenním chodu zařízení, například při zajišťování stravy pro odsouzené i zaměstnance, úklidových pracích, údržbě a opravách prostor a objektů věznice. Významnou složku představuje také výrobní činnost, zejména provoz šicí dílny, kde se vyrábějí výstrojní součástky pro odsouzené a Vězeňskou službu České republiky. Kromě toho jsou odsouzení pracovně zařazováni prostřednictvím provozoven Střediska hospodářské činnosti nebo na pracovištích externích firem (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025f).

Odsouzení ve Věznici Pardubice se vzdělávají prostřednictvím školského vzdělávacího střediska v učebním oboru kuchař-číšník a dále v kurzech výpočetní techniky, anglického jazyka, výtvarného zpracování keramiky, malířských a natěračských prací a chovu včel. Výběr odsouzených probíhá ve spolupráci s oddělením výkonu trestu a soustředí se hlavně na věkovou skupinu 18–26 let, která je vzhledem k probíhající sociální integraci nejvíce ovlivnitelná (Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice, 2025g).

# PRAKTICKÁ ČÁST

## 6 Metodologie výzkumného šetření

Praktickou část jsem zpracovala na základě kvalitativního výzkumného šetření, při kterém jsem jako metodu sběru dat využila polostrukturovaný rozhovor s předem stanovenými tematickými okruhy a otázkami. Výzkum jsem realizovala ve Věznici Pardubice a byli do něho zapojeni zaměstnanci, kteří se přímo podílejí na organizaci, realizaci a řízení pracovních aktivit odsouzených.

Kvalitativní přístup jsem zvolila proto, že umožňuje získat hlubší porozumění zkoumaných případům, nezůstává u povrchového popisu a zohledňuje kontext, podmínky a vývoj situace. Tento přístup přináší detailní poznatky o tom, proč se sledovaný jev objevil, a poskytuje nástroje pro formulaci teoretických vysvětlení. Je navíc vnímán jako dynamický a flexibilní, kdy badatel nejprve zvolí téma a stanoví klíčové otázky, které může v průběhu výzkumu upravovat na základě nově získaných informací (Hendl, 2016, s. 46–49).

### 6.1 Cíl výzkumného šetření

Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak probíhá ve vybrané věznici podpora zaměstnanosti odsouzených. Pozornost jsem věnovala krokům podnikaným ke zvýšení zaměstnanosti odsouzených a například způsobům jejich motivace k zařazení do práce v průběhu výkonu trestu odnětí svobody. Dále jsem zjišťovala dostupné pracovní příležitosti, průběh implementace Konceptu vězeňství do roku 2025 v souvislosti se zaměstnáváním odsouzených, provázanost vzdělávacího systému Vězeňské služby České republiky s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených a možnosti jejich uplatnění na pracovním trhu po propuštění.

Na základě vymezeného vědeckého problému jsem formulovala hlavní výzkumnou otázku a čtyři dílčí výzkumné otázky.

#### Hlavní výzkumná otázka

- Jak probíhá podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici?

#### Dílčí výzkumné otázky

- Jaké pracovní příležitosti jsou pro odsouzené ve vybrané věznici reálně dostupné?
- Jak je implementována Konceptu vězeňství do roku 2025 v oblasti zaměstnávání ve vybrané věznici?

- Daří se ve vybrané věznici provázat vzdělávací systém Vězeňské služby České republiky s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených?
- Ovlivňuje zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody ve vybrané věznici jejich uplatnění na pracovním trhu po propuštění?

## 6.2 Výzkumný soubor

Kvalitativní výzkumné šetření jsem realizovala ve Věznici Pardubice. Výzkumný soubor tvořilo pět zaměstnanců této instituce, kteří se přímo podílejí na procesu zaměstnávání odsouzených. Výběr informantů byl záměrný, přičemž klíčovým kritériem byla jejich přímá účast na tomto procesu. Všichni informanti jsou členy odborné komise, která rozhoduje o zařazení odsouzených na jednotlivá pracoviště, jak bylo uvedeno v teoretické části (kapitola „Zaměstnávání odsouzených“, podkapitola „Zařazení odsouzených do pracovního procesu“). Přesněji se jedná o vedoucího oddělení výkonu trestu, zástupce vedoucího oddělení výkonu trestu, vedoucího oddělení zaměstnávání vězňených osob, pracovníka z oddělení prevence a stížností a pracovníka odborného zacházení ve vězeňství – vychovatele. Z důvodu zajištění anonymity jsou jednotliví informanti níže označováni zkratkami I1 až I5.

## 6.3 Metoda sběru dat

Sběr dat jsem provedla pomocí rozhovoru, což je podle Švaříčka a Šedové (2007, s. 159–160) nejvyužívanější metoda v kvalitativním přístupu. Tento výzkumný nástroj nesestává pouze z rozhovoru a jeho transkripce, ale představuje celkový postup, kdy se vybere metoda, připraví rozhovor a proběhne dotazování. Dále se rozhovor přepíše, zhodnotí a data se zanalyzují. V neposlední řadě se píše a prezentuje výzkumná zpráva.

V tomto výzkumu jsem využila polostrukturovaný rozhovor se šesti tematickými okruhy, který mi zároveň umožnil klást doplňující otázky podle průběhu. Ke každému tématu náležely jednotlivé otázky, které byly zvoleny tak, aby co nejlépe přispěly k naplnění cílů výzkumu a zjištění klíčových informací. V prvním okruhu jsem zjišťovala přesné pracovní pozice informantů a jakou funkci mají v zaměstnávání odsouzených. Druhý okruh obsahoval otázky týkající se podpory zaměstnanosti odsouzených. Zajímalo mě například, jaké kroky jsou podnikány ke zvýšení zaměstnanosti odsouzených a jaké další postupy by mohly být užitečné. Ve třetím okruhu byly otázky ohledně pracovních příležitostí pro odsouzené. Čtvrtý okruh se zabýval Konceptí vězeňství do roku 2025 v souvislosti se zaměstnáváním odsouzených. V pátém okruhu jsem řešila provázání vzdělávacího systému Vězeňské služby České republiky s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených a v posledním šestém okruhu zaměstnávání

odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody a jejich uplatnění na pracovním trhu po propuštění. Otázky jsem přizpůsobila konkrétním informantům, a to s ohledem na jejich kompetence. Například otázky týkající se Koncepce vězeňství do roku 2025 jsem nekladla těm, kteří se tímto tématem běžně nezabývají.

#### **6.4 Kritéria kvality výzkumného šetření**

Při realizaci kvalitativního výzkumného šetření se musí klást důraz na dodržení základních kritérií, mezi která patří důvěryhodnost, potvrditelnost, přenositelnost a spolehlivost.

Důvěryhodnost, která v sobě zahrnuje i prvky potvrditelnosti, odkazuje na míru, s jakou lze považovat závěry výzkumu za přesné. Posílit ji lze zapojením auditu kolegů, kdy skupina odborníků posuzuje výzkumné závěry. Dále ji podporuje pečlivý výběr účastníků výzkumu spolu s jasným uvedením důvodů jejich zařazení a podrobným popisem kontextu, ve kterém šetření probíhalo. K technikám zvyšujícím důvěryhodnost také patří vedení deníku, jehož cílem je zaznamenat celkový průběh výzkumného šetření, včetně všech rozhovorů a případných změn. Často se například využívají přímé citace informantů, které dokládají výpovědi a interpretace. Při jejich zařazování je však vhodné vybírat účelně a vyhýbat se příliš dlouhým pasážím, které by mohly narušit plynulost a přehlednost textu (Švaříček, Šedová, 2007, s. 32–35).

Přenositelnost označuje možnost uplatnit získané výsledky výzkumu i v jiných kontextech, například u jiných osob, v odlišných situacích nebo v jiném časovém období (Mišovič, 2019, s. 244). Aby bylo možné takovou aplikaci zvážit, je nezbytné důkladně popsat celý výzkumný proces, což zahrnuje například zdůvodnění zvoleného výzkumného přístupu a metod. Přínosná je i reflexe subjektivity výzkumníka, identifikace limitů výzkumu a propojení závěrů s odbornou literaturou (Švaříček, Šedová, 2007, s. 36–38).

Spolehlivost se vztahuje k tomu, zda by opakované provedení výzkumu za srovnatelných podmínek vedlo ke stejným nebo velmi podobným výsledkům. V kvalitativním výzkumu lze spolehlivost podpořit využitím několika technik, například zajištěním konzistentního formulování otázek a ověření, zda jim informanti správně rozumějí. Dále hraje roli pečlivý přepis rozhovorů, důsledný postup při kódování dat a také například opětovné kódování, kdy výzkumník po určité době kóduje text znovu a porovnává výsledky s původním kódováním (Švaříček, Šedová, 2007, s. 39–42).

Ve vlastním výzkumném šetření jsem důvěryhodnost a potvrditelnost posílila výběrem informantů s přímou zkušeností se zkoumanou oblastí a průběžným pořizováním vlastních

poznámek, které zachycovaly průběh výzkumu a postřehy. Přímé citace informantů jsem zapracovala přímo do interpretace výsledků. Přenositelnost jsem podpořila detailním popisem výzkumného postupu, použitých metod a propojením jednoho z výzkumných závěrů s odbornou literaturou. Spolehlivost jsem zajistila důsledným přepisem rozhovorů, jednotným postupem při kódování dat a následným opakovaným kódováním, které umožnilo ověřit stálost vytvořených kódů.

## **6.5 Etické zásady výzkumného šetření**

Etické zásady se v kvalitativním výzkumu považují za stěžejní a promítají se do všech jeho etap. Přestože neexistuje jednotný mezinárodní rámec, jejich naplňování závisí na odpovědném přístupu samotného výzkumníka. Mezi klíčové etické zásady patří především zajištění dobrovolnosti účasti prostřednictvím informovaného souhlasu. Informanti se výzkumu účastní na základě vlastního rozhodnutí a s vědomím, že ho mohou kdykoli bez udání důvodu opustit. Důležité také je, aby výzkum neohrožoval jejich fyzické ani psychické zdraví. Součástí etického přístupu je také zajištění důvěrnosti informací, tedy anonymita informantů jak během výzkumu, tak i po jeho ukončení. Nezbytné je rovněž důsledné popsání celého průběhu výzkumného šetření, což zahrnuje všechny metodologické kroky a výsledky, které nemusí být vždy příznivé (Mišovič, 2019, s. 75–78).

Všechny uvedené etické zásady jsem při realizaci výzkumného šetření dodržela. Informanti byli řádně seznámeni s cílem výzkumu a jeho průběhem, výslovně vyjádřili souhlas s účastí a zaručila jsem jim anonymitu i důvěrnost poskytnutých informací. Výzkum byl veden tak, aby nezpůsobil žádnou újmu. Výsledky prezentuji pravdivě a s respektem k účastníkům.

## **6.6 Realizace výzkumného šetření**

Výzkumné šetření jsem realizovala v březnu roku 2025 v předem stanovených termínech podle časových možností pracovníků vybrané věznice. Rozhovory probíhaly přímo v kancelářích jednotlivých informantů ve Věznici Pardubice. První den proběhlo dotazování zaměstnanců oddělení výkonu trestu. Druhý den následovaly rozhovory se zaměstnanci oddělení zaměstnávání vězněných osob, oddělení prevence a stížností a odborného zacházení.

Před realizací každého rozhovoru jsem informanty nejprve obeznámila s účelem mé diplomové práce, ujistila jsem je o anonymitě jejich odpovědí a o tom, že data budou využita pouze v rámci praktické části této práce. Od každého jsem rovněž získala souhlas s nahráváním rozhovoru.

## 6.7 Analýza získaných dat

Před samotnou analýzou dat jsem provedla transkripci nahrávaných rozhovorů, což znamená, že byly doslovně přepsány do písemné podoby. Každému informantovi bylo na základě zajištění anonymity přiděleno označení I1 až I5.

Písemná data jsem následně analyzovala pomocí otevřeného kódování, tedy postupu, kdy je text rozdělen na menší jednotky, například slova, věty nebo celé odstavce, a těmto jednotkám jsou přiřazovány kódy. Kódem je myšleno jedno slovo nebo krátký slovní výraz, který charakterizuje daný jev a pomáhá ho rozlišit od ostatních (Švaříček, Šedová, 2007, s. 211–212).

Po dokončení otevřeného kódování ze vzniklého seznamu kódů vyplynuly kategorie, které jsou ve znění: organizace práce ve věznicích, výběr a zařazování odsouzených do práce, motivace a přístup odsouzených k práci, vzdělávání jako podpora pracovního uplatnění, spolupráce s externími partnery a faktory ovlivňující úspěšnost zaměstnávání odsouzených. Jedná se o provedení systematické kategorizace, při které „...desítky – někdy až stovky – kódů, které vzešly z otevřeného kódování, seskupujeme podle podobnosti nebo jiné vnitřní souvislosti. Začínáme budovat systém – pod hlavičkou nově pojmenované kategorie slučujeme pojmy – kódy, které se zdají příslušet ke stejnému jevu“ (Švaříček, Šedová, 2007, s. 221).

## 7 Interpretace výsledků z výzkumného šetření

Data získaná z realizovaných hloubkových rozhovorů jsem analyzovala prostřednictvím otevřeného kódování. Na základě tohoto postupu jsem kódy rozdělila do tematických kategorií (organizace práce ve věznici, výběr a zařazování odsouzených do práce, motivace a přístup odsouzených k práci, vzdělávání jako podpora pracovního uplatnění, spolupráce s externími partnery a faktory ovlivňující úspěšnost zaměstnávání odsouzených), které představují klíčové oblasti zkoumání. Výsledky analýzy jsem zpracovala do přehledných tabulek s kódy a doplnila interpretací, která rozvíjí a objasňuje hlavní zjištění z rozhovorů. Interpretace jsem dále proložila autentickými komentáři informantů I1 až I5, které jsem pro lepší přehlednost vyznačila kurzívou.

### Organizace práce ve věznici

Tato kategorie popisuje, jak je organizován systém zaměstnávání odsouzených ve věznici, jak jsou nastavena pravidla, procesy a jak věznice zajišťuje pracovní příležitosti. Zaměřuje se na vnitřní a vnější pracoviště, kapacitní možnosti, provozní omezení, bezpečnostní opatření, režimová opatření a začlenění Střediska hospodářské činnosti. Dále reflektuje vliv Koncepce vězeňství do roku 2025 na nastavení systému zaměstnávání.

**Tabulka 1:** Kódy ke kategorii č. 1

Kategorie	Kódy
<b>Organizace práce ve věznici</b>	práce uvnitř věznice, práce mimo věznici, středisko hospodářské činnosti, terapeutické programy, kapacita pracovních míst, režimová opatření, bezpečnostní opatření, strategický dokument vězeňství

Organizace práce ve věznici je složitý proces, který vyžaduje koordinaci různých aktérů a respektování bezpečnostních, režimových a provozních omezení. Ve vybrané věznici se zaměstnávání odsouzených zajišťuje prostřednictvím kombinace vnitřních pracovišť, externích pracovních příležitostí a Střediska hospodářské činnosti.

Vnitřní pracoviště zahrnují například kuchyň, úklid, údržbu a šicí dílnu, kde se vyrábějí textilní výrobky. Odsouzení se také podílejí na údržbě areálu věznice, například na úklidu sněhu

a listí v rámci terapeutických programů. Jak poznamenal I5: „*Máme zde i terapeutické centrum, kde odsouzení v rámci pracovních terapeutických aktivit získávají pracovní návyky a technické dovednosti.*“

Vnější pracoviště fungují na základě spolupráce s externími firmami. Ty mohou realizovat výrobní činnost buď přímo v prostorách věznice, nebo zaměstnávat odsouzené mimo areál. I2 uvedl: „*Převážná část odsouzených je zaměstnána právě u externích firem. Jedná se o smluvní vztah na základě smlouvy.*“ Věznice poskytuje volné výrobní prostory, zajišťuje dohled nad dodržováním pravidel a kontroluje pohyb a činnosti odsouzených. Tento model umožňuje zapojení většího počtu odsouzených do pracovního procesu.

Bezpečnostní a režimová opatření představují důležitou součást organizace práce. Ovlivňují například to, kteří odsouzení mohou být na jednotlivých pracovištích zaměstnáni, jaké činnosti mohou vykonávat a za jakých podmínek. Patří sem omezení pohybu odsouzených, přísné kontroly vstupu a výstupu z pracovišť, pravidla pro manipulaci s materiály a kontrola dodržování vnitřních řádů. Jak pronesl I2: „*Omezený je i počet odsouzených, kterým lze udělit volný pohyb při plnění pracovních úkolů na pracovištích mimo věznici.*“ Tato opatření zajišťují bezpečný chod věznice, ale zároveň omezují rozsah a plynulost pracovního provozu.

V rámci rozšiřování pracovních příležitostí byla ve věznici zřízena provozovna Střediska hospodářské činnosti. Jak uvedl I4: „*Od 1. února 2020 je zřízeno v naší věznici pracoviště v rámci provozovny Střediska hospodářské činnosti.*“ I3 doplnil: „*Dále byly zrekonstruovány stávající výrobní haly, které jsou nyní pronajímány soukromým subjektům, které poskytují práci odsouzeným.*“ Podle I2 tento model přináší nejen pracovní uplatnění, ale i ekonomický přínos: „*Z mého pohledu je to rozvoj činností v rámci provozoven Střediska hospodářské činnosti ve věznicích a s tím související generování zisku.*“

Názory na to, zda se daří cíle Koncepce vězeňství do roku 2025 skutečně naplňovat, se mezi informanty lišily. I3 hodnotí plnění pozitivně, zejména v oblasti vytváření pracovních míst a zapojení externích subjektů: „*Z mého pohledu se v této oblasti koncepci daří plnit.*“ Naproti tomu I2 vyjádřil spíše rezervovaný pohled: „*Ze zkušenosti mohu říct, že se zaměstnanost odsouzených v rámci Vězeňské služby České republiky pohybuje dlouhodobě v rozmezí 55 až 60% zaměstnanosti bez větší závislosti na právě zvolených koncepcích či metodikách.*“ I4 se k úspěšnosti naplňování koncepce přímo nevyjádřil, nicméně zmínil konkrétní změnu, která s ní může souviset: „*Lepší pracovní ohodnocení odsouzených.*“ Ostatním informantům nebyly otázky týkající se koncepce položeny. Tyto poznatky ukazují, že dopady koncepce jsou

často vnímány prostřednictvím konkrétních změn v praxi, aniž by bylo její plnění výslovně hodnoceno.

Přestože jsou snahy o rozšiřování pracovních možností zřejmé, poptávka ze strany odsouzených výrazně převyšuje dostupné kapacity. Jak upozornil I1: „*Mezi problémy rozhodně patří menší nabídka nežli poptávka.*“ Nedostatek pracovních míst vytváří konkurenční prostředí, kde není možné uspokojit všechny zájemce o zařazení do práce. Zároveň existují i systémové překážky. I4 poukázal na paradox, který v systému zaměstnávání odsouzených přetrvává: „*Zákon o výkonu trestu odnětí svobody na jednu stranu odsouzenému ukládá povinnost pracovat, na stranu druhou vyžaduje při zaměstnání u cizího subjektu, který není státní, písemný souhlas. Z pohledu systému zaměstnávání odsouzených jako celku je to paradox.*“

Z rozhovorů vyplynulo, že organizace práce ve věznici je komplexní proces, který musí vyvažovat zaměstnávání odsouzených s provozními, režimovými a bezpečnostními omezeními. Informanti se shodovali, že i přes omezené možnosti a kapacity se věznice snaží nabízet co nejvíce pracovních příležitostí. Ne vždy se ale daří pokrýt poptávku všech odsouzených, kteří mají zájem pracovat. Důležitou roli v tomto systému hraje spolupráce s externími firmami, které umožňují rozšířit pracovní možnosti i mimo věznici. Celkově se tak ukazuje snaha o maximální využití dostupných zdrojů a možností, přestože realita naráží na řadu limitů.

#### Výběr a zařazování odsouzených do práce

Kategorie se zaměřuje na okolnosti, které určují, kdo z odsouzených je zařazen do pracovního procesu. Důraz je kladen především na zdravotní a pracovní způsobilost, motivaci, osobní předpoklady a bezpečnostní hlediska. Dále popisuje roli odborné komise při rozhodování o zařazení do práce.

**Tabulka 2:** Kódy ke kategorii č. 2

<b>Kategorie</b>	<b>Kódy</b>
<b>Výběr a zařazování odsouzených do práce</b>	odborná komise, způsobilost, pracovní návyky, bezpečnost, posuzování

Výběr a zařazování odsouzených do práce je klíčovým procesem, který zajišťuje, aby byli do pracovních činností zapojeni ti odsouzení, kteří splňují zdravotní, režimové

a bezpečnostní podmínky. Tento proces pečlivě řídí odborná komise věznice a probíhá formou systematického posuzování, jehož cílem je nejen obsadit pracovní místa, ale také zohlednit specifické potřeby a rizika jednotlivých odsouzených.

Výběr vhodných odsouzených je tedy výsledkem úzké spolupráce v rámci odborné komise, která při rozhodování zohledňuje řadu faktorů. Jak uvedl I4: *„Ve spolupráci s odbornými zaměstnanci se podílím na vytipování vhodných odsouzených na jednotlivá pracoviště. Při přijímací komisi se zajímám o nové odsouzené, takzvané přírůstky.“* Tento výraz je příkladem profesní mluvy, která odráží každodenní praxi při práci s nově přichozími odsouzenými.

Při výběru se klade důraz na více aspektů, nejen na praktické schopnosti odsouzeného, ale také na jeho délku trestu, předchozí pracovní zkušenosti, zdravotní způsobilost a celkovou důvěryhodnost. Součástí rozhodování je také zhodnocení motivace k práci a případných rizik spojených s užíváním návykových látek, což může výrazně ovlivnit schopnost odsouzeného zvládnout pracovní režim.

V případě venkovních pracovišť je posouzení ještě přísnější. I1 zmínil: *„Odsouzení, kteří jsou vytipováni na venkovní pracoviště mimo věznice, mají přísnější kritéria pro zařazení než odsouzení zařazení uvnitř věznice. Zejména se posuzuje délka trestu, specifika trestné činnosti, psychická anamnéza, trestní minulost a zdravotní klasifikace.“* Podobně doplnil I3: *„Pro venkovní pracoviště je kromě zdravotní způsobilosti odbornou komisí posuzována jeho nebezpečnost pro společnost a rizika případného selhání na pracovišti.“* Tento přístup odráží snahu minimalizovat rizika spojená se zaměstnáváním odsouzených a zajistit bezpečný provoz i vnějších pracovišť.

Nejde však jen o potenciál, ale i o to, zda si odsouzený udrží pracovní návyky a chová se v souladu s pravidly. Jak upozornil I1: *„Spousta odsouzených chce pracovat, ale když už je zaměstnáme, nejsou schopni se adaptovat na pracovní návyky nebo využívají toho, že mají větší volnost, a snaží se toto zneužívat ve svůj prospěch.“* Dále dodal: *„Často se nám stává, že odsouzené vyřazujeme z důvodu neplnění pracovních norem, porušování pracovních povinností, nevhodného chování k zaměstnancům, páchání kázeňských přestupků a podobně.“* I2 potvrdil, že v případě odmítnutí práce ze strany odsouzeného je postup zcela jasný: *„Odmítnutí práce odsouzeným, který byl zařazen do práce, je považováno za závažné porušení povinností a zpravidla za to dostane kázeňský trest.“* Podobné zkušenosti zmínili i další informanti, například I5, kteří upozornili, že problémem není jen ochota pracovat, ale především schopnost dodržovat pracovní kázeň a odpovědnost.

Z výpovědí informantů je patrné, že výběr a zařazování odsouzených do práce je považován za klíčový a zároveň náročný proces, který vyžaduje důkladné zhodnocení celé řady faktorů. Informanti poukazovali na to, že kromě zdravotní způsobilosti a délky trestu se hodnotí i chování odsouzeného, jeho motivace, spolehlivost či potenciální rizikovost. Výběrové řízení není vnímáno jako pouhá formalita, ale jako cílený nástroj, který má zajistit co nejvhodnější pracovní zařazení s ohledem na bezpečnost, pravidla věznice a individuální možnosti odsouzených. Zaznívaly i zkušenosti s nespolehlivostí některých odsouzených, což vede k jejich vyřazení z pracovního procesu. Celkově lze říct, že při zařazování do práce je důležitá rovnováha mezi potřebami věznice, bezpečnostními hledisky a šancí nabídnout odsouzenému smysluplnou pracovní aktivitu.

### Motivace a přístup odsouzených k práci

Tato kategorie se zaměřuje na různé formy motivace odsouzených k práci, jejich osobní postoje a přístupy k pracovní činnosti. Odráží, zda odsouzení vnímají práci jako příležitost k rozvoji, prostředek k získání výhod, nebo spíše jako povinnost.

**Tabulka 3:** Kódy ke kategorii č. 3

Kategorie	Kódy
<b>Motivace a přístup odsouzených k práci</b>	výhody, příležitost k pozitivní změně, způsob finančního zajištění, odmítání práce, vliv odborných zaměstnanců, pracovní kázeň

Motivace a přístup odsouzených k práci jsou zásadními aspekty, které ovlivňují nejen samotný proces zaměstnávání ve věznici, ale také jeho úspěšnost. Z rozhovorů je patrné, že motivace odsouzených je různorodá a proměnlivá, od upřímného zájmu o práci přes snahu zlepšit svou finanční situaci až po využívání práce jako prostředku k získání režimových výhod. Ukazuje se také, že ne všichni odsouzení přistupují k práci se stejným nasazením a zodpovědností, což souvisí s jejich předchozími zkušenostmi, hodnotami a celkovým nastavením.

Všichni informanti se shodli, že motivace odsouzených je rozmanitá a nelze ji zjednodušit na jeden univerzální vzorec. Il to shrnul výstižně: „*Jak jsem se už zmínil, existuje dvojí motivace...*“ Na jedné straně jsou odsouzení, kteří chtějí pracovat, protože v práci vidí

smysl a chtějí si zlepšit svou situaci, ať už finančně, nebo osobnostně. Na druhé straně jsou odsouzení, pro které je práce spíše prostředkem k získání benefitů, například možnosti návštěv, vycházek, kratší trestní sazby nebo alespoň finančních prostředků na nákup v kantýně. Jak potvrdil I2: „*Pracovní odměna umožňuje odsouzeným alespoň základní finanční zajištění pro drobné nákupy.*“

Část odsouzených si příležitosti pracovat skutečně váží. Jsou pracovití, spolehliví a pracují až do konce trestu. Jiná skupina však v práci spíše přežívá. Místo opravdového nasazení se snaží jen naplnit minimum povinností, práci vnímají jako „zašivárnu“, případně manipulují s pravidly a personálem ve svůj prospěch. Jak uvedl I1: „*Jsou tu vězni, kteří zájem mají, pracovat chtějí, ale po svém. Flákají se, když jim něco nejde, tak to hned vzdávají, práci berou jako zašivárnu. Snaží se manipulovat s civilními zaměstnanci ve snaze o dosažení nadstandardních i nezákonných bonusů.*“

Motivace odsouzených k práci často nevzniká jen z jejich vlastního přesvědčení, ale je výrazně ovlivňována okolím. I3 k tomu sdělil: „*O motivaci se stará zejména kmenový vychovatel a speciální pedagog.*“ Z toho je zřejmé, že důležitou roli hrají odborní zaměstnanci věznic, kteří se aktivně snaží odsouzené vést a podporovat. Podobně I4 připomněl, že důvodem, proč se odsouzení zapojují do práce, může být i tlak ze strany systému: „*Odsouzeným je sděleno, že jejich zařazení do práce je žádoucí zejména z důvodu placení pohledávek, dále může mít pozitivní dopad na jejich případné podmíněné propuštění.*“ Ukazuje se tedy, že vnější okolnosti, ať už ze strany vězeňského personálu nebo systému jako takového, mají na motivaci k práci velký vliv.

I5 upozornil: „*Problémem není touha po zaměstnání, ale udržení disciplíny a pracovní kázně.*“ Tento názor odráží skutečnost, že mnozí odsouzení přicházejí z prostředí, kde se pracovní návyky a zodpovědnost nerozvíjely. Podobný poznatek přidal i I1, který zmiňoval, že hlavní překážkou není nedostatek zájmu, ale schopnost pracovat systematicky a zodpovědně.

Rovněž zaznívaly názory, že práce není jen praktickým nástrojem pro přípravu na život po výkonu trestu odnětí svobody, ale také morálním závazkem. Jak uvedl I1: „*Myslím si, že každý vězeň by měl pracovat. Nějak možná splatit ten dluh společnosti, zároveň si uvědomit, že pokud něco člověk chce, musí pro to něco obětovat.*“

Motivace a přístup odsouzených k práci jsou velmi různorodé a nelze je zobecnit. Někteří informanti vnímali, že část odsouzených má o práci upřímný zájem a chápe ji jako příležitost ke změně nebo zlepšení své situace. Jiní upozorňovali, že práce je pro mnohé spíše nástrojem k dosažení výhod, jako jsou finanční prostředky nebo režimové benefity. Opakovaně také zaznívalo, že zásadními překážkami jsou slabé pracovní návyky, nízká úroveň disciplíny

a obtíže s přijetím odpovědnosti. Na druhou stranu byla zdůrazněna role odborných zaměstnanců, kteří se aktivně podílejí na motivaci odsouzených a mohou přispět k pozitivnímu posunu. Práce ve věznici tak může být nejen formou zaměstnání, ale i nástrojem podpory a osobního rozvoje, pokud je správně uchopená a doplněná o cílenou pomoc ze strany personálu.

#### Vzdělávání jako podpora pracovního uplatnění

Kategorie se věnuje vzdělávacím aktivitám a rekvalifikacím, které mají za cíl zvyšovat kvalifikaci odsouzených a podporovat jejich zaměstnatelnost. Popisuje možnosti vzdělávání ve věznici, propojení s trhem práce a limity tohoto systému.

**Tabulka 4:** Kódy ke kategorii č. 4

Kategorie	Kódy
<p style="text-align: center;"><b>Vzdělávání jako podpora pracovního uplatnění</b></p>	<p>rekvalifikační kurzy, obor kuchař-číšník, školské vzdělávací středisko, propojení vzdělávání s trhem práce, omezené možnosti uplatnění, zlepšení pracovních dovedností</p>

Vzdělávání se v rámci vězeňství vnímá jako nástroj, který má odsouzeným pomoci rozvíjet pracovní dovednosti, zvyšovat kvalifikaci a posilovat jejich šance na uplatnění na trhu práce po propuštění. V praxi však vzdělávací aktivity narážejí na řadu omezení: nedostatečné kapacity, financování, legislativní rámec a také skutečnost, že nabídka kurzů a oborů není vždy plně sladěná s aktuálními potřebami trhu práce. Přesto se vzdělávání vnímá jako důležitá součást systému podpory zaměstnanosti odsouzených.

Ve vybrané věznici funguje školské vzdělávací středisko, které umožňuje vyučení v oboru kuchař-číšník. Jak uvedl I4: „*V naší věznici máme zřízeno školské vzdělávací středisko, kde se odsouzení mohou vyučit v učebním oboru kuchař-číšník. Jedná se o obor, který má na trhu práce stále uplatnění.*“ Tento obor byl zvolen s ohledem na poptávku na pracovním trhu, což zvyšuje šance odsouzených na uplatnění po propuštění.

Kromě učňovského vzdělávání věznice nabízí také rekvalifikační kurzy ve spolupráci s úřadem práce, například svářečský kurz, obsluhu vysokozdvížného vozíku a digitální gramotnost. Tyto kurzy poskytují praktické dovednosti, které mohou odsouzení uplatnit jak ve věznici, tak po propuštění. Podle I4: „*Zkušenosti a dovednosti získané při těchto rekvalifikacích*

*jsou žádané a využitelné.*“ Rovněž I1 potvrdil význam těchto programů a doplnil, že se rekvalifikace často realizují ve spolupráci s neziskovými organizacemi: *„Zde se mohou naučit i různé kvalifikace, které nabízí neziskové organizace ...“* I2 zároveň upozornil: *„Zaměstnávání odsouzených u smluvních subjektů je právě úzce provázané s reálnými potřebami pracovního trhu“*, což zvyšuje význam prakticky zaměřených vzdělávacích aktivit a rekvalifikací.

Možnosti vzdělávání jsou však stále nedostačující. I5 konstatoval: *„Kromě učebního oboru realizuje věznice rekvalifikace, ale možnosti vězeňské služby jsou v tomto ohledu velmi omezené.“* Důvodem jsou nejen kapacity a financování, ale i specifické potřeby odsouzených. Ti často přicházejí z prostředí, kde chybí základní pracovní návyky a zodpovědnost. To znamená, že vzdělávání nemůže řešit problémy v plném rozsahu, protože samo o sobě nezaručí změnu postojů a pracovních návyků.

Z rozhovorů vyplynulo, že propojení vzdělávání s konkrétními pracovními místy je spíše příležitostné a závisí na momentálních potřebách zaměstnavatelů. I3 vysvětlil: *„Zaměstnavatelé si i sami dávají požadavky, u kterého odsouzeného by uvítali, aby danou rekvalifikaci absolvoval.“* Tento přístup ukazuje určitou snahu o propojení vzdělávání s praxí, ale není systematický.

Vzdělávání odsouzených je důležitou součástí podpory zaměstnanosti, ale jak vyplývá z rozhovorů, jeho účinnost je vnímána rozdílně. Někteří informanti ocenili praktický přínos kurzů a jejich návaznost na trh práce, jiní upozornili na nedostatečné kapacity a chybějící systémové ukotvení. Kurzy a rekvalifikace mohou zlepšit šance na získání zaměstnání, ale samy o sobě nestačí. Je potřeba širší systémová podpora a práce s motivací odsouzených. Vzdělávání má potenciál stát se důležitým propojovacím článkem mezi vězeňským prostředím a trhem práce, ale zatím zůstává spíše doplňkovým nástrojem než plnohodnotným systémem, který by zásadně měnil šance odsouzených na uplatnění po propuštění.

### Spolupráce s externími partnery

Tato kategorie přibližuje spolupráci věznice s externími firmami, úřadem práce a dalšími subjekty, které se podílejí na zajišťování pracovních příležitostí a rekvalifikací pro odsouzené. Zaměřuje se nejen na přínosy této spolupráce, ale i na problémy a překážky, například předsudky a obavy zaměstnavatelů.

**Tabulka 5:** Kódy ke kategorii č. 5

Kategorie	Kódy
Spolupráce s externími partnery	externí firmy, úřad práce, neziskové organizace, postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody, provozní problémy

Spolupráce s externími partnery je nezbytnou součástí systému zaměstnávání odsouzených. Věznice sama není schopna vytvořit dostatečné množství pracovních příležitostí, a proto je napojení na mimovězeňské prostředí nezbytné. Externí firmy, úřady práce a další subjekty hrají důležitou roli při zajišťování pracovních míst, rekvalifikací a odborných kurzů. Tento model spolupráce přináší firmám možnost využít levnou pracovní sílu a věznici příležitost zapojit odsouzené do pracovního procesu, což zvyšuje jejich zaměstnanost během výkonu trestu odnětí svobody a současně podporuje rozvoj pracovních dovedností potřebných pro budoucí uplatnění.

I3 uvedl: „*Věznice se snaží o neustálou komunikaci a spolupráci s externími firmami, ať už na poli zaměstnávání, či rekvalifikace. Vzhledem k počtu vězňů si ani nelze představit, že by takovéto spolupráce nebyly.*“ Podle I5 je v praxi spolupráce s externími partnery „*většinou v kompetenci sociálních pracovníků*“, kteří zajišťují komunikaci a koordinaci s firmami a institucemi mimo vězeňské prostředí.

Externí firmy nejčastěji spolupracují s věznicí prostřednictvím smluvních vztahů, které umožňují zaměstnávat odsouzené na vnitřních i venkovních pracovištích. I2 sdělil: „*Pokud má firma zájem přesunout část své výrobní činnosti do věznice, máme aktuálně k dispozici volné výrobní prostory, které firmě pronajmeme a zařadíme zde na práci zdravotně způsobilé odsouzené. Odpovědný zaměstnanec firmy dochází každodenně na pracoviště ve věznici a řídí zde výrobní program firmy. Dále spolupracuje se zaměstnanci věznice na dodržení bezpečnostních a režimových opatření.*“ Tento systém však není bez problémů, jak dále upozornil I2: „*Pro pracoviště smluvních subjektů ve věznici jsou to zejména bezpečnostní a režimová opatření, která ztěžují například plynulý návoz a odvoz materiálů či výrobků, což vede k dlouhým čekacím dobám nákladních aut.*“

Významným faktorem, který ovlivňuje ochotu externích firem zapojit se do spolupráce, jsou předsudky a obavy spojené s prací odsouzených. Ochota zaměstnavatelů je často

podmíněna osobní zkušeností s konkrétním odsouzeným. Pozitivní zkušenosti mohou přispět k další spolupráci, zatímco negativní zkušenosti mohou vést k obezřetnosti a omezení možností pro další odsouzené. I1 poukázal na tento vývoj: „*Zprvu obavy či předsudky zaměstnanců firem, se kterými začínáme spolupracovat při zaměstnávání odsouzených, ale po čase zjistí, že za dodržení nastavených pravidel je spolupráce přínosná.*“ V této souvislosti také upozornil na obecně zkreslený obraz veřejnosti o vězeňství: „*Upřímně netuším, jak veřejnost vnímá zaměstnávání vězněných osob. Jejich představa je pochopitelně velice zkreslená, protože neznají systém, jakým vězeňská služba funguje.*“ I5 v této souvislosti navrhl konkrétní řešení: „*Například centrálně vedená mediální reklama ze strany generálního ředitelství Vězeňské služby České republiky by mohla zlepšit informovanost a podporu spolupráce s firmami.*“ Tento podnět ukazuje, že vedle individuální komunikace a budování důvěry existuje prostor i pro strategické kroky, které by mohly přispět ke zlepšení vnímání zaměstnávání odsouzených a odbourání předsudků.

Součástí spolupráce s externími partnery je také realizace rekvalifikačních kurzů, které probíhají ve spolupráci s úřadem práce. Tyto kurzy rozšiřují možnosti vzdělávání odsouzených a přispívají ke zvyšování jejich zaměstnatelnosti, ačkoliv jejich kapacita zůstává omezená a nedokáže pokrýt potřeby všech odsouzených. Jak uvedl I4: „*Oddělení výkonu trestu spolupracuje s úřadem práce, odsouzení mají možnost absolvovat rekvalifikace, například obsluha vysokozdvizného vozíku, svářečský kurz, digitální gramotnost.*“ Spolupráce s neziskovými organizacemi byla v rozhovorech zmiňována spíše okrajově, což ukazuje na nevyužitý potenciál v této oblasti.

Spolupráce s externími partnery tvoří důležitý pilíř systému zaměstnávání odsouzených, přičemž názory informantů na její funkčnost se mírně lišily. Někteří ji vnímali jako efektivní nástroj, který přináší pracovní příležitosti a cennou zkušenost pro budoucí uplatnění odsouzených. Jiní naopak upozorňovali na limity v podobě bezpečnostních omezení, organizačních obtíží a přetrvávajících předsudků ze strany zaměstnavatelů. V rozhovorech zazníval i názor, že spolupráce s externími firmami je nezbytná vzhledem k omezeným kapacitám věznice, ale zároveň vyžaduje dlouhodobé budování důvěry a odstranění bariér. Ukazuje se tak, že i když tento model nese značný potenciál, v praxi jeho možnosti zůstávají částečně opomíjené.

## Faktory ovlivňující úspěšnost zaměstnávání odsouzených

Tato kategorie se zaměřuje na faktory, které ovlivňují úspěšnost zaměstnávání odsouzených, a to jak během výkonu trestu odnětí svobody, tak po propuštění. Úspěšnost není dána pouze tím, zda odsouzení pracují, ale především tím, jaké pracovní návyky, dovednosti a postoje si z této zkušenosti odnesou a zda je dokážou uplatnit v civilním prostředí. Text se věnuje nejen individuálním předpokladům a překážkám, ale také systémovým omezením a společenským postojům, které tuto oblast zásadně ovlivňují.

**Tabulka 6:** Kódy ke kategorii č. 6

<b>Kategorie</b>	<b>Kódy</b>
<b>Faktory ovlivňující úspěšnost zaměstnávání odsouzených</b>	postoje zaměstnavatelů k bývalým odsouzeným, trestní minulost, nedostatek pracovních návyků, závislosti, osobnostní předpoklady, systémové limity, sledování po propuštění

Úspěšnost zaměstnávání odsouzených ovlivňuje mnoho faktorů, které se navzájem prolínají a působí jak během výkonu trestu odnětí svobody, tak po propuštění. Některé překážky se pojí s prostředím věznice, jiné souvisejí s osobností a motivací odsouzených a další mají původ v postojích zaměstnavatelů a společnosti. Porozumění těmto faktorům je klíčové pro zajištění smysluplné pracovní činnosti během trestu i pro zvýšení šancí na uplatnění po propuštění.

Jedním z hlavních limitů je nedostatek pracovních návyků a nízká schopnost udržet kázeň a odpovědnost. Jak upozornil I5: „*Musíme si uvědomit, že většinově pochází odsouzení ze sociálně slabého prostředí s minimálními pracovními návyky.*“ Tento nedostatek se projevuje nejen v obtížích s adaptací na pracovní prostředí, ale také v častých kázeňských problémech, které mohou vést k vyřazení z pracovního procesu.

Další významnou překážkou při zaměstnávání odsouzených jsou závislosti na návykových látkách, které zvyšují riziko selhání. Práce ve vězení může v tomto ohledu působit jako stabilizační prvek, protože poskytuje strukturovaný režim a určitá pravidla, která pomáhají odsouzeným držet se řádu a vyhýbat se rizikovému chování. I1 konstatoval: „*Ve vězení mají určitý režim, něco je drží na uzdě, pokud jsou propuštěni, někdy je ta svoboda semele.*“

Mezi systémové limity patří omezená kapacita pracovních míst, režimová a bezpečnostní opatření a provozní omezení věznic. Tyto faktory ovlivňují dostupnost pracovních příležitostí a možnosti zapojení odsouzených do pracovního procesu.

Kromě faktorů, které ovlivňují zaměstnávání během výkonu trestu odnětí svobody, existují také překážky a příležitosti, které hrají roli po propuštění z věznic. Zkušenosti informantů ukázaly, že zaměstnávání během výkonu trestu odnětí svobody může zlepšit šance na uplatnění po propuštění, ale neznamená to automaticky úspěch na trhu práce. Předsudky vůči bývalým odsouzeným a obavy zaměstnavatelů z jejich přijetí představují významnou bariéru. I1 uvedl: *„Důležitá je prožitá zkušenost a asi trpělivost? Dnes už si myslím, že to není tak striktní jako v minulosti, a spoustu zaměstnavatelů dnes minulost svých nových pracovníků tolik neřeší. Záleží i na tom, jak se k tomu bývalý odsouzený postaví.“* I přes přetrvávající předsudky a překážky existují zaměstnavatelé, kteří si odsouzené ponechají na pracovišti i po jejich propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, pokud s jejich prací byli spokojeni. Jak poznamenal I4: *„Stalo se nám, že když byl zaměstnavatel spokojen, tak si ho nechal i po výkonu trestu.“*

Osobní postoj, motivace a schopnost odsouzených vyrovnat se s tlakem svobody po propuštění hrají klíčovou roli v úspěšném zaměstnání. Jak uvedl I1: *„Důležitá je snaha, pozitivní přístup k práci, spolehlivost, přijmout odpovědnost. U těchto bývalých odsouzených je důležité, jakým způsobem se zbaví škodlivých návyků, jako jsou drogy, špatní kamarádi, alkohol. To je podstatné, udělat něco, co bolí, ale co má smysl.“* I2 zároveň shrnul podstatu této výzvy: *„Hlavní překážka jsou oni sami. Museli by chtít.“* Tyto problémy však nelze řešit pouze na úrovni věznic. Je nutné je vnímat v kontextu širšího systému prevence, výchovy a vzdělávání. Jak zmínil I5: *„Je potřeba úprava sociálního systému České republiky, prevence v oblasti výchovy, vzdělávání a zvýšení efektivity etopedického prostředí.“*

Významnou překážkou zůstává trestní minulost, která omezuje možnosti uplatnění na trhu práce. Někteří zaměstnavatelé vyžadují čistý trestní rejstřík, což pro bývalé odsouzené představuje zásadní problém a snižuje to jejich šanci na nalezení zaměstnání. I4 pronesl: *„V této oblasti jsem velmi skeptický, v civilním životě hraje velkou roli při pracovním zařazení čistý trestní rejstřík.“* I1 k tomu dodal: *„Systémově jsme jako společnost ještě stále nastaveni na házení všech do jednoho pytle. Postupně však vnímám, že zejména příchodem nové generace se postoje mění, což vnímám pozitivně. Pokud by i Vězeňská služba České republiky nastavila svůj systém jako otevřenější novému, dokázala by jistě mnohem lépe reflektovat nové trendy v oblasti zaměstnávání.“*

Přestože zaměstnávání během výkonu trestu odnětí svobody může sloužit jako důležitý nástroj přípravy na život po propuštění, žádný z informantů neměl konkrétní informace o tom,

jak si bývalí odsouzení na pracovním trhu opravdu vedou. I3 konstatoval: „*Ne, o odsouzených po propuštění nemám žádné informace.*“ I2 uvedl: „*Nemám informace a dalším uplatnění odsouzených po propuštění z výkonu trestu.*“ I4 připustil: „*Nemám konkrétní příklady.*“ I1 sdělil: „*... většinou ta zpětná vazba chybí, ale pár bývalých odsouzených se opravdu chytlo a je to příjemné plus.*“ I5 potvrdil: „*Zpětnou vazbu nemám.*“ Tento jednotný postoj ukazuje na absenci sledování dalšího vývoje odsouzených po jejich propuštění.

Ačkoli informanti nedisponují přímými informacemi o tom, jak si odsouzení vedou po propuštění, vyjadřovali se k tomu, zda má zaměstnání během výkonu trestu odnětí svobody vliv na jejich další uplatnění. Názory se v tomto ohledu lišily. I1 vnímá pracovní zkušenost pozitivně, což vyjádřil slovy: „*Rozhodně ano,*“ a zdůraznil význam osobních vlastností, jako jsou snaha, spolehlivost a přístup k práci. Podobně i I4 zmínil, že pokud byl zaměstnavatel spokojen, někdy si bývalého odsouzeného ponechal. Naproti tomu I2 a I5 vliv zaměstnání spíše zpochybnili a I3 označil jeho dopad jako „*velmi sporadický.*“ Z rozhovorů rovněž vyplynulo, že zaměstnavatelé často vnímají bývalé odsouzené jako rizikové nebo nespolehlivé, což představuje významnou bariéru jejich uplatnění na trhu práce.

Úspěšnost zaměstnávání odsouzených je výsledkem vzájemného působení individuálních schopností a motivace odsouzeného, systémového nastavení vězeňství a přístupu společnosti. Pracovní zařazení během výkonu trestu odnětí svobody může sehrát pozitivní roli při získávání návyků, zodpovědnosti a určité stability. Po propuštění však mnozí narážejí na předsudky, nedůvěru a často také chybějící systém podpory. Z rozhovorů vzešlo, že se zaměstnavatelé někdy rozhodnou dát šanci bývalým odsouzeným, pokud s nimi mají předchozí dobrou zkušenost, ale obecně přetrvává nízká ochota riskovat. Otázkou zůstává i dlouhodobý dopad zaměstnávání ve věznici, protože zpětná vazba o osudu bývalých odsouzených často chybí. Přesto lze zaměstnání během trestu vnímat jako smysluplný nástroj, který má potenciál podpořit reintegraci, pokud je provázen dalšími formami podpory.

## 8 Závěr výzkumného šetření

V této kapitole shrnu výsledky získané pomocí výzkumného šetření, které jsem provedla s využitím kvalitativního přístupu a polostrukturovaného rozhovoru jako výzkumného nástroje. Výzkumný soubor tvořili členové odborné komise, která má na starost rozřazování odsouzených na jednotlivá pracoviště. Přesněji zodpovím hlavní výzkumnou otázku a dílčí výzkumné otázky, které jsem si stanovila.

### **HVO: Jak probíhá podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici?**

Podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici se chápe jako cílený a systematický proces, který má za cíl nejen umožnit práci co největšímu počtu odsouzených, ale také rozvíjet jejich schopnosti, zodpovědnost a připravit je na život po propuštění. Nejde jen o to, aby odsouzení někde pracovali, ale i o to, aby jim zaměstnání dávalo smysl, pomáhalo jim osvojit si pracovní návyky a zvyšovalo jejich šance na uplatnění na trhu práce.

Zaměstnávání se realizuje kombinací různých forem a věznice se zároveň aktivně snaží tyto možnosti dále rozšiřovat, a to navazováním spolupráce s externími partnery, hledáním nových výrobních prostor nebo zapojením do projektů, které umožňují vznik dalších pracovních míst. Klíčovou roli zde hraje také spolupráce s úřadem práce, neziskovými organizacemi a dalšími institucemi, které se podílejí na vytváření pracovních příležitostí, rekvalifikací a doprovodné podpory. Přesto tuto oblast limitují provozní omezení, nedostatek kapacit a přetrvávající předsudky zaměstnavatelů vůči bývalým odsouzeným.

Výběr odsouzených do práce probíhá systematicky prostřednictvím odborné komise, která zohledňuje nejen zdravotní způsobilost a například délku trestu, ale i motivaci, zodpovědnost a předpoklady pro zapojení do pracovního procesu. Cílem tohoto výběru není jen obsazení volných míst, ale podpora těch odsouzených, u nichž je předpoklad, že z práce budou dlouhodobě těžit.

Součástí podpory zaměstnanosti je také vzdělávání, které ve věznici zajišťuje školské vzdělávací středisko. Ve spolupráci s úřadem práce jsou realizovány rekvalifikační kurzy i profesní příprava. Věznice se snaží, aby tyto vzdělávací aktivity odpovídaly aktuálním potřebám trhu práce a rozšiřovaly uplatnitelnost odsouzených po propuštění.

Celý systém podpory zaměstnanosti odsouzených je nastaven tak, aby byl co nejefektivnější v rámci možností daných vězeňským prostředím. Usiluje o co nejširší zapojení odsouzených do pracovního procesu, rozvoj jejich dovedností i motivace a budování podmínek pro budoucí pracovní uplatnění. Zároveň se však musí neustále vyrovnávat s omezeními

vyplývajícími z provozních podmínek, omezené kapacity, personálních možností a přetrvávajících předsudků ze strany zaměstnavatelů. Podpora zaměstnanosti odsouzených je proto proces, který se neustále proměňuje a přizpůsobuje situaci ve věznici i na pracovním trhu.

### **DVO1: Jaké pracovní příležitosti jsou pro odsouzené ve vybrané věznici reálně dostupné?**

Pracovní příležitosti ve vybrané věznici se zajišťují prostřednictvím kombinace různých forem zaměstnávání, které reflektují provozní možnosti věznice, legislativní rámec a spolupráci s externími partnery. Lze je rozdělit do následujících oblastí:

- vnitřní pracoviště provozovaná přímo věznicí – zahrnují zejména obslužné a údržbové činnosti, jako je kuchyň, úklid, údržba, šicí dílna, obuvnictví, zahradnictví, malířské práce nebo sklad; odsouzení se také podílejí na drobných úklidových a manuálních pracích v rámci terapeutických programů, které jsou vždy vykonávány bez nároku na odměnu, například úklid sněhu a listí.
- pracoviště provozované Střediskem hospodářské činnosti – funguje jako vnitřní provozovna věznice, která zajišťuje zakázky pro externí firmy; pracovní místa v rámci Střediska hospodářské činnosti mohou být ve střeženém nebo nestřeženém režimu a zahrnují zejména jednoduché manuální činnosti, montáže, balení a kompletace.
- pracoviště externích firem – externí zaměstnavatelé spolupracují s věznicí na základě smluvních vztahů; část z nich přesouvá výrobu přímo do areálu věznice, například Zásilkovna, Česká pošta nebo firmy zajišťující montážní a kompletační činnosti; jiní zaměstnavatelé zajišťují pracovní místa na venkovních pracovištích mimo věznici; tento typ spolupráce rozšiřuje možnosti pracovního uplatnění odsouzených, přestože ho limitují bezpečnostní a provozní pravidla.

Poptávka po práci ze strany odsouzených často převyšuje dostupnou nabídku, což vytváří konkurenční prostředí, kde není možné uspokojit všechny zájemce o práci. Vedení věznice se proto aktivně snaží rozšiřovat možnosti pracovního uplatnění, například prostřednictvím oslovování nových firem, navazování spolupráce s institucemi jako úřad práce nebo krajskou hospodářskou komorou, a zvyšování počtu pracovních míst u stávajících smluvních partnerů.

Pracovní příležitosti ve vybrané věznici jsou výsledkem kombinace dostupných možností, provozních podmínek a aktivního úsilí o rozvoj spolupráce s externími partnery.

I přes tyto snahy zůstává kapacita omezená a poptávka po práci mezi odsouzenými často převyšuje nabídku, což potvrzuje, že zaměstnávání odsouzených je důležitým, ale složitým procesem, který vyžaduje neustálou adaptaci a hledání nových příležitostí.

### **DVO2: Jak je implementována Koncepce vězeňství do roku 2025 v oblasti zaměstnávání ve vybrané věznici?**

Z rozhovorů s personálem věznice vyplynulo, že Koncepce vězeňství do roku 2025 slouží spíše jako obecný rámec, který určuje směr a cíle v oblasti zaměstnávání odsouzených, ale její přímý dopad na každodenní praxi je omezený.

Implementace koncepce je v praxi viditelná například ve zřízení pracoviště v rámci Střediska hospodářské činnosti v roce 2020, které vzniklo jako součást snahy o rozšíření pracovních možností pro odsouzené. Z rozhovorů také vzešlo, že v souvislosti se Střediskem hospodářské činnosti došlo k investicím do oprav a přizpůsobení výrobních prostor. Středisko hospodářské činnosti je navíc vnímáno nejen jako prostředek k zaměstnávání odsouzených, ale i jako způsob, jak generovat zisk pro Vězeňskou službu České republiky. Dále bylo zmíněno, že došlo ke zlepšení pracovního ohodnocení odsouzených, což slouží jako motivační faktor a může to pozitivně ovlivnit jejich zájem o práci.

Přesto je zřejmé, že zaměstnávání odsouzených ve věznici určují především provozní možnosti, kapacita pracovních míst, spolupráce s externími partnery a aktuální nabídka pracovních příležitostí. Ani sebelepší koncepce nemůže překonat praktická omezení, jako je nedostatek pracovních míst, omezená kapacita věznice, bezpečnostní opatření nebo limitované finanční zdroje.

Celkově lze shrnout, že implementace Koncepce vězeňství do roku 2025 ve vybrané věznici probíhá spíše dílčími kroky, například prostřednictvím projektů, jako je Středisko hospodářské činnosti, investice do pracovních prostor a zlepšení pracovního ohodnocení než formou systematických a plošných změn.

### **DVO3: Daří se ve vybrané věznici provázat vzdělávací systém Vězeňské služby České republiky s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených?**

Provázání vzdělávacího systému Vězeňské služby České republiky s potřebami zaměstnávání odsouzených ve vybrané věznici je omezené a spíše nahodilé než systematické. Rozhovory ukázaly, že nabídka vzdělávacích aktivit se primárně netvoří na základě analýzy trhu práce nebo dlouhodobé strategie, ale odvíjí se od personálních a prostorových možností

věznice, dostupnosti lektorů, finančních prostředků a částečně také od zájmu konkrétních externích partnerů.

Ve věznici funguje školské vzdělávací středisko, které nabízí učební obor kuchař-číšník, a dále se realizují rekvalifikační kurzy ve spolupráci s úřadem práce, například svářečský kurz, obsluha vysokozdvížného vozíku nebo digitální gramotnost. Tyto kurzy jsou cenným nástrojem pro rozvoj dovedností, ale jejich kapacita je omezená a neodpovídá poptávce ze strany všech odsouzených.

Vzdělávání odsouzených se přímo neváže na konkrétní pracovní místa, ale spíše se přizpůsobuje aktuálním potřebám a požadavkům. Zaměstnavatelé, kteří spolupracují s věznici, si často sami vytipují odsouzené, kteří by měli absolvovat určitou rekvalifikaci, aby je mohli následně zaměstnat na konkrétním pracovišti. Neznamená to, že by zaměstnavatelé určovali, které kurzy by se měly realizovat, ale spíše kdo konkrétně by měl danou dovednost získat, aby mohl být zařazen do práce. Tento přístup ukazuje na nedostatek systematického propojení vzdělávání s pracovním trhem.

Vzdělávací aktivity ve věznici představují důležitý doplněk k zaměstnávání a mohou zlepšit šance odsouzených na uplatnění na trhu práce. Přesto však nejsou systematicky propojené s aktuálními potřebami trhu. Chybí pravidelné zhodnocování potřeb trhu práce a cílené zaměření rekvalifikací na žádané dovednosti a profese. Nabízené kurzy mají svůj přínos, ale kapacitně nedokážou pokrýt potřeby všech odsouzených.

#### **DVO4: Ovlivňuje zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody ve vybrané věznici jejich uplatnění na pracovním trhu po propuštění?**

Zaměstnávání během výkonu trestu odnětí svobody může významně ovlivnit šance odsouzených na uplatnění po propuštění, ale není to zaručený vztah. Informanti se shodli, že práce ve vězení má pro odsouzené hodnotu, učí je zodpovědnosti, pracovním návykům a pomáhá jim udržet si strukturovaný denní režim. Práce může také působit jako stabilizační faktor, který pomáhá některým odsouzeným překonat problémy, jako jsou závislosti či neochota spolupracovat. Nicméně u všech nemá tato zkušenost dlouhodobý pozitivní efekt. Závislost na návykových látkách, chybějící pracovní návyky nebo nezodpovědný přístup může vést k tomu, že i přes zaměstnání během výkonu trestu odnětí svobody se odsouzený po propuštění na trhu práce neuchytí.

Významnou roli hrají také postoj a ochota zaměstnavatelů. Přestože se situace postupně zlepšuje a předsudky vůči lidem s trestní minulostí slábnou, stále existují nedůvěra a obavy

z přijetí bývalých odsouzených. Někteří zaměstnavatelé požadují čistý trestní rejstřík, což je pro mnoho propuštěných zásadní překážka. Jiní naopak pozitivně hodnotí pracovní zkušenosti získané ve věznici, pokud s nimi mají dobré zkušenosti z praxe.

Zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody tedy může být pro odsouzené cenným krokem k lepšímu uplatnění po propuštění, ale samo o sobě nestačí. Klíčové je, zda dokážou pracovní návyky, které si ve vězení osvojili, přenést i do běžného života a zda jim k tomu společnost, včetně zaměstnavatelů a podpůrných institucí, poskytne prostor a šanci. Úspěšné uplatnění po propuštění závisí také na schopnostech a přístupu odsouzeného, podpoře jeho okolí, otevřenosti zaměstnavatelů a také na existenci podpůrných programů, které pomáhají při návratu do společnosti.

## 9 Diskuze

Významným zjištěním je skutečnost, že věznice systematicky nesleduje pracovní uplatnění odsouzených po jejich propuštění. Tento nedostatek zpětné vazby omezuje možnosti hodnocení efektivity zaměstnávání a ztěžuje identifikaci oblastí, které by bylo vhodné posílit nebo upravit. V praxi to znamená, že věznice nemá k dispozici informace o tom, zda a jak odsouzení své pracovní zkušenosti a dovednosti využívají po návratu do společnosti, zda se jim daří udržet zaměstnání a jaké problémy při hledání práce případně řeší. Bez těchto údajů je obtížné posoudit, zda například nabízené rekvalifikace odpovídají reálným potřebám trhu práce, zda jsou investice do pracovních míst a vzdělávacích programů efektivní a zda systém zaměstnávání skutečně podporuje návrat odsouzených do společnosti a snižuje riziko opakovaného páčání trestné činnosti. Tyto informace by přitom mohly být cenným zdrojem pro další zlepšování systému podpory zaměstnanosti odsouzených. Například ve spolupráci s postpenitenciární péčí, úřady práce, neziskovými organizacemi či zaměstnavateli.

Z výzkumu dále vyplynulo, že pracovní zapojení odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody může zvýšit jejich šance na uplatnění po propuštění, nicméně samo o sobě nepředstavuje dostačující podmínku pro úspěšný návrat do společnosti. Toto zjištění odpovídá závěrům Bareše a Mertla (2021, s. 11), kteří se na základě svých předchozích výzkumů zaměřených na osoby po výkonu trestu odnětí svobody shodují, že jejich situace je velmi složitá a nelze ji zjednodušit pouze na otázku zaměstnání.

Důležitým tématem je také vztah mezi věznicí a zaměstnavateli. Z odpovědí informantů vyplynulo, že spolupráce během výkonu trestu odnětí svobody často probíhá bez větších problémů. Zaměstnavatelé, kteří mají s věznicí uzavřené smlouvy, si většinou tuto spolupráci pochvalují. Obavy a předsudky se však objevují zejména v případě, kdy se bývalí odsouzení ucházejí o zaměstnání po propuštění. Právě trestní minulost, nedůvěra a stereotypy ze strany zaměstnavatelů představují významnou bariéru pro začlenění na pracovní trh. Tento problém ukazuje na nutnost širší společenské diskuze a podpory zaměstnávání osob s trestní minulostí.

Podpora zaměstnanosti odsouzených tak zůstává dlouhodobou výzvou, která vyžaduje nejen úsilí samotné věznice, ale také systémová opatření, změnu přístupu společnosti a posílení spolupráce mezi institucemi.

## ZÁVĚR

Tato diplomová práce se zabývala problematikou podpory zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici. Cílem výzkumného šetření bylo zjistit, jak se podpora zaměstnanosti realizuje, které faktory ji ovlivňují a jaké jsou zkušenosti zaměstnanců, kteří se na tomto procesu přímo podílejí.

Teoretická část práce se zaměřovala nejprve na program zacházení s odsouzenými, proces jeho tvorby a využití nástroje SARPO. Popsala jsem také různé druhy aktivit a programů zacházení, včetně speciálních a standardizovaných programů. Další kapitola se věnovala zaměstnávání odsouzených. Představila jsem význam práce z hlediska reintegrace, právní rámec pracovní povinnosti, statistická data o zaměstnanosti a praktické aspekty, jako je proces zařazování do práce, oddělené umístování, typologie věznic, formy zaměstnávání a systém odměňování. V části věnované vzdělávání odsouzených jsem představila dostupné formy vzdělávání. Dále byla představena Koncepce vězeňství do roku 2025 se zaměřením na cíle v oblasti zaměstnávání a vzdělávání odsouzených. Teoretickou část uzavřel popis Věznice Pardubice, která tvoří základ pro praktickou část.

V praktické části práce jsem popsala průběh kvalitativního výzkumného šetření, které jsem realizovala prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů. Rozhovory proběhly s pěti zaměstnanci věznice, kteří jsou členy odborné komise pro zařazování odsouzených do pracovního procesu. Stanovila jsem hlavní výzkumnou otázku a čtyři dílčí výzkumné otázky, na které se výzkumné šetření zaměřilo. Získaná data z rozhovorů jsem analyzovala pomocí otevřeného kódování. Na základě vytvořených kódů jsem stanovila kategorie, které představují hlavní témata zkoumané problematiky. Každou kategorii jsem zpracovala formou tabulky s přiřazenými kódy a její interpretaci jsem doplnila komentáři informantů. Na závěr jsem výsledky výzkumu shrnula a zhodnotila a zároveň jsem zpracovala i diskuzi, která se zaměřila na interpretaci zjištění v kontextu teoretických poznatků a praktických souvislostí.

Výsledky výzkumu ukazují, že podpora zaměstnanosti odsouzených ve vybrané věznici je promyšlený proces, který kombinuje různé formy pracovních příležitostí, včetně vnitřních pracovišť, spolupráce s externími zaměstnavateli a činností Střediska hospodářské činnosti. Věznice aktivně usiluje o rozšiřování pracovních možností a snaží se reagovat na potřeby odsouzených i zaměstnavatelů. Současně je však zřejmé, že kapacita pracovních míst zůstává omezená a poptávka ze strany odsouzených často převyšuje nabídku. Implementace Koncepce vězeňství do roku 2025 se v praxi projevuje spíše dílčími kroky, jako je zřízení Střediska hospodářské činnosti, investice do pracovních prostor a zlepšení pracovního ohodnocení

odsouzených, ale její systematický dopad na zaměstnávání je zatím omezený. Vzdělávací aktivity představují důležitou podporu zaměstnanosti, nicméně nejsou dostatečně propojené s aktuálními potřebami trhu práce. Nabídka kurzů se spíše přizpůsobuje možnostem věznice a aktuálnímu zájmu jednotlivých firem, než aby vycházela z analýzy širší poptávky trhu práce. Zaměstnávání během výkonu trestu odnětí svobody může být cennou příležitostí pro rozvoj pracovních dovedností a osobní zodpovědnosti odsouzených, ale samo o sobě nestačí. Úspěšné uplatnění po propuštění závisí na kombinaci faktorů, zejména na osobní motivaci a postojích odsouzeného, ochotě zaměstnavatelů, podpoře ze strany rodiny a institucí. Přestože spolupráci se zaměstnavateli v rámci zaměstnávání odsouzených často věznice i zaměstnavatelé hodnotí pozitivně, přetrvávají obavy a předsudky vůči osobám s trestní minulostí, které mohou ztížit návrat na pracovní trh.

## SEZNAM LITERATURY

### Tištěné zdroje:

1. BAREŠ, Pavel a MERTL, Jiří. *Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a jejich příprava na propuštění z VTOS*. Praha: VÚPSV, 2021. ISBN 978-80-7416-420-0.
2. DRAHÝ, František, HŮRKA, Jindřich a PETRAS, Michal. *SARPO: charakteristiky odsouzených v českých věznicích: deskriptivní studie*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2018. ISBN 978-80-270-5197-7.
3. DRÁPAL, Jakub, JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza (ed.). *České vězeňství*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0.
4. FISCHER, Slavomil a ŠKODA, Jiří. *Sociální patologie: forenzněpsychologický rozbor vybraných sociálněpatologických jevů*. 3. vyd. Praha: Grada, 2024. ISBN 978-80-271-5078-6.
5. HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 4. vyd. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-0982-9.
6. MAŘÁDEK, Vladimír. *Vězeňství*. Ostrava: Pedagogická fakulta Ostravské univerzity, 2005. ISBN 80-7368-002-5.
7. MIŠOVIČ, Ján. *Kvalitativní výzkum se zaměřením na polostrukturovaný rozhovor*. Praha: Slon, 2019. ISBN 978-80-7419-285-2.
8. RASZKOVÁ, Tereza a SVOBODA HOFERKOVÁ, Stanislava. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. 2. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018. ISBN 978-80-7435-716-9.
9. ŠVARŤÍČEK, Roman a ŠEĐOVÁ, Klára. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.
10. VETEŠKA, Jaroslav. *Mediace a probace v kontextu sociální andragogiky*. Praha: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-7478-898-7.
11. VETEŠKA, Jaroslav a FISCHER, Slavomil. *Psychologie kriminálního chování: vybrané otázky etiologie, andragogické intervence a resocializace*. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-0731-5.
12. WILDMANNOVÁ, Mirka a NOVÁČKOVÁ, Vendula. Aktuální trendy v zaměstnávání vězňů. *Auspicia*, 2018, roč. 40, č. 2, s. 130–139. ISSN 1214-4967.

## Elektronické zdroje:

1. Antigone. *Italian prisons burst: Antigone Observatory visited 88 Italian prisons in the past 12 months*. Online. 2024. Dostupné z: [https://www.antigone.it/upload/Le\\_carceri\\_scoppiano\\_EN.pdf](https://www.antigone.it/upload/Le_carceri_scoppiano_EN.pdf). [citováno 2025-06-03].
2. GREGERSEN, Søren. *Fængslerne er overfyldte – men det kunne have gået endnu værre*. Online. *Fængselsforbundet*. 2025. Dostupné z: <https://faengselsforbundet.dk/fagbladet-net/faengslerne-er-overfyldte-men-det-kunne-have-gaaet-endnu-vaerre/>. [citováno 2025-06-03].
3. JIŘIČKA, Václav, PODANÁ, Zuzana, PETRAS, Michal a HŮRKA, Jindřich. *Prediction of Offending: SARPO – The Czech Tool for Assessment of Offenders' Criminogenic Risk and Needs*. Online. 2014. Dostupné z: [https://www.researchgate.net/publication/269862444\\_Prediction\\_of\\_Offending\\_SARPO-The\\_Czech\\_Tool\\_for\\_Assessment\\_of\\_Offenders'\\_Criminogenic\\_Risk\\_and\\_Needs](https://www.researchgate.net/publication/269862444_Prediction_of_Offending_SARPO-The_Czech_Tool_for_Assessment_of_Offenders'_Criminogenic_Risk_and_Needs). [citováno 2025-05-19].
4. Kriminalforsorgen. *Årsrapport 2024*. Online. 2025. Dostupné z: <https://kriminalforsorgen.dk/wp-content/uploads/2025/04/kriminalforsorgens-aarsrapport-for-2024-webtilgaengelig-version.pdf>. [citováno 2025-06-03].
5. Kriminalvården. *Årsredovisning 2023*. Online. 2024. Dostupné z: <https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvardens-aarsredovisning-2023.pdf>. [citováno 2025-06-03].
6. Kriminalvården. *Årsredovisning 2024*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvardens-aarsredovisning-2024.pdf>. [citováno 2025-06-03].
7. Ministerstvo spravedlnosti České republiky. *Koncepce vězeňství do roku 2025*. Online. 2016. Dostupné z: <https://msp.gov.cz/documents/12681/762277/Koncepce-vezenstvi.pdf/21e4adce-3e8b-48de-b2e4-2cca9d63475b>. [citováno 2025-05-19].
8. Ministerstwo Sprawiedliwości a Centralny zarząd służby Więziennej. *Roczna informacja statystyczna za rok 2024*. Online. 2025. Dostupné z: <https://sw.gov.pl/strona/Statystyka>. [citováno 2025-06-03].
9. Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. In: *Zákony pro lidi*. Online. 2017. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2017-361>. [citováno 2025-05-19].

10. Rada Evropy. *Evropská vězeňská pravidla*. Online. 2020. Dostupné z: [https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP\\_CS\\_FIN.pdf](https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf). [cit. 2025-05-19].
11. Vězeňská služba České republiky, Věznice Nové Sedlo. *Specializované oddělení*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-nove-sedlo/sekce/specializovane-oddeleni>. [citováno 2025-05-19].
12. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *Zastav se, zamysli se, změň se – 3Z*. Online. 2025a. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-pardubice/sekce/zastav-se-zamysli-se-zmen-se-3z>. [citováno 2025-05-19].
13. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *Edukačně rekvalifikační program pro pachatele dopravních nehod – PARDON*. Online. 2025b Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-pardubice/sekce/edukacne-rekvalifikacni-program-pro-pachatele-dopravnich-nehod-pardon>. [citováno 2025-05-19].
14. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *ZUŘIVEC*. Online. 2025c Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-pardubice/sekce/encouterova-skupina>. [citováno 2025-05-19].
15. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *Historie*. Online. 2025d. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-pardubice/sekce/historie>. [citováno 2025-05-19].
16. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *Vnitřní řád pro odsouzené Věznice Pardubice*. Online. 2025e. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/pardubice/ostatni/vr-v-pardubice-kveten-2025.pdf>. [citováno 2025-05-19].
17. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *Zaměstnávání odsouzených*. Online. 2025f. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-pardubice/sekce/zamestnavani-odsouzenych>. [citováno 2025-05-19].
18. Vězeňská služba České republiky, Věznice Pardubice. *Vzdělávání odsouzených*. Online. 2025g. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-pardubice/sekce/vzdelavani-odsouzenych>. [citováno 2025-05-19].
19. Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství. *Výhody zaměstnávání odsouzených*. Online. 2025a. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/sekce/vyhody-zamestnavani-odsouzenych>. [citováno 2025-05-19].
20. Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství. *Výroční zpráva za rok 2024*. Online. 2025b. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni->

reditelstvi/odbor-spravni/uredni-deska/vyrocní-zpravy/vyrocní-zprava-vs-cr-2024-final.pdf. [citováno 2025-05-19].

21. Vězeňská služba České republiky, generální ředitelství. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2024*. Online. 2025c. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocnky/statisticka-rocenka-vezenske-sluzby-ceske-republiky-za-rok-2024.pdf>. [citováno 2025-05-19].
22. Vyhláška č. 345/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. In: *Zákony pro lidi*. Online. 1999. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-345>. [citováno 2025-05-19].
23. Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Zákony pro lidi*. Online. 1999. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-169>. [citováno 2025-05-19].
24. Zákon č. 555/1992 Sb., o Vězeňské a justiční strážci České republiky. In: *Zákony pro lidi*. Online. 1992. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-555>. [citováno 2025-05-19].
25. Zbor väzenskej a justičnej stráže. *Ročenka zboru väzenskej a justičnej stráže za rok 2024*. Online. 2025. Dostupné z: <https://www.zvjs.sk/sk/vyrocná-sprava>. [citováno 2025-06-03].

## **PŘÍLOHY**

Příloha A <i>Struktura rozhovoru</i> .....	71
--	----

### **Pracovní pozice a role v zaměstnávání odsouzených**

- Jaká je vaše pracovní pozice ve věznici?
- Jakou máte roli v zaměstnávání odsouzených?

### **Podpora zaměstnanosti odsouzených**

- Jaké kroky aktuálně podnikáte ke zvýšení zaměstnanosti odsouzených?
- Jaké další postupy by podle vás mohly být užitečné?
- Jakým způsobem motivujete odsouzené k zařazení do práce při výkonu trestu odnětí svobody?
- Jak řešíte situaci, kdy odsouzení odmítají pracovat?
- Spolupracujete při organizaci pracovních příležitostí pro odsouzené s externími firmami nebo institucemi? Pokud ano, jakým způsobem spolupráce probíhá?
- S jakými nejčastějšími problémy se setkáváte při zajišťování zaměstnání pro odsouzené?
- Jaké další překážky obecně brání vyšší zaměstnanosti odsouzených?

### **Pracovní příležitosti**

- Jaké konkrétní pracovní aktivity pro odsouzené jsou u vás k dispozici?
- Jaká kritéria musí odsouzený pro danou pracovní pozici splnit?
- Která práce je odsouzenými nejvíce zastoupena?
- Jaké dovednosti nebo kvalifikace si u vás odsouzení v rámci zaměstnání mohou osvojit?
- Jaký je přístup odsouzených k práci? Mají o ni velký zájem, nebo ji berou spíše jako povinnost?

### **Koncepce vězeňství do roku 2025**

- Které konkrétní změny v oblasti zaměstnávání odsouzených byly u vás zavedeny v souvislosti s Koncepcí vězeňství do roku 2025?
- Setkali jste se při zavádění Koncepce vězeňství do roku 2025 v oblasti zaměstnávání s nějakými překážkami? Jestliže ano, jaké to byly a jak jste je řešili?
- Do jaké míry se daří naplňovat cíle Koncepce vězeňství do roku 2025 v oblasti zaměstnávání (například v počtu zapojených odsouzených nebo kvalitě nabízených pracovních aktivit)?
- Zaznamenali jste zlepšení v oblasti zaměstnávání?

### **Provázání vzdělávacího systému Vězeňské služby České republiky s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených**

- Odpovídají vzdělávací aktivity ve vaší věznici potřebám pracovního trhu?
- Jaké kroky podnikáte k tomu, aby vzdělávání a zaměstnávání odsouzených bylo provázané a odpovídalo reálným potřebám na pracovním trhu?
- Jakým způsobem jsou dovednosti a znalosti získané ve vašich vzdělávacích kurzech uplatnitelné při pracovním zařazení odsouzených?

### **Zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody a jejich uplatnění na pracovním trhu po propuštění**

- Má vliv zaměstnávání odsouzených v rámci výkonu trestu odnětí svobody na lepší uplatnění na trhu práce po propuštění?
- Jaké hlavní překážky vidíte v tom, aby odsouzení po propuštění získali práci?
- Jaké máte zkušenosti s vnímáním zaměstnávání odsouzených ze strany veřejnosti a potenciálních zaměstnavatelů?
- Pomohlo by nějaké opatření snížit předsudky zaměstnavatelů vůči bývalým odsouzeným a případně jaké?
- Máte nějaké konkrétní příklady odsouzených, kterým práce ve věznici pomohla k lepšímu životu po propuštění? Jestliže ano, jaké faktory podle vás vedly k tomu, že se dokázali na trhu práce uchytit?