

Univerzita Karlova
Filozofická fakulta

Katedra sociální práce

Rigorózní práce

Mgr. Kateřina Kalinová

Systemová podpora resocializace osob po výkonu trestu odnětí svobody v oblasti zaměstnávání na otevřeném trhu práce v kontextu postpenitenciární péče

Systemic support for resocialization of persons after imprisonment in the field
of employment on the open labour market in the context of post-penitentiary
care

Praha 2024

Studijní program: Sociální práce

Vedoucí práce: PhDr. Pavel Pěnkava, Ph.D.

Poděkování

Tímto bych ráda poděkovala vedoucímu mé rigorózní práce PhDr. Pavlu Pěnkavovi, Ph.D. za všestrannou pomoc, množství cenných a inspirativních rad, podnětů, doporučení, připomínek a zároveň za velkou trpělivost při konzultacích poskytovaných ke zpracování této práce. Dále bych ráda poděkovala Ing. Jaroslavu Šichovi za četné konzultace, velmi cenné rady a připomínky k výzkumné části práce. Můj dík patří též Haně Škapové za cenné připomínky k jazykovému zpracování práce a pomoc s korekturou celého díla. V neposlední řadě patří mé poděkování všem respondentům, bez kterých by nemohl být realizován výzkum, a všem ostatním, kteří se jakkoliv podíleli na vzniku této práce.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci vypracovala samostatně, že jsem řádně citovala všechny použité prameny a literaturu a že tato práce nebyla předložena jako splnění studijní povinnosti v rámci jiného studia ani nebyla předložena k obhajobě v rámci jiného vysokoškolského studia či k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze, dne 27. srpna 2024

Kateřina Kalinová

Klíčová slova (česky)

Desistence, penitenciární péče, postpenitenciární péče, prizonizace, program zacházení, rejstřík trestů, resocializace, výkon trestu odnětí svobody, zaměstnání.

Keywords (English)

Desistance, penitentiary care, post-penitentiary care, prisonisation, treatment programme, criminal record, resocialisation, imprisonment, employment.

Abstrakt (česky)

Tato rigorózní práce řeší možnosti pracovního uplatnění osob opouštějících výkon trestu odnětí svobody a popisuje důležitost přítomnosti zaměstnání a jeho přínosy v procesu úspěšné resocializace. Výzkum popsany v této práci probíhal na základě kombinace kvalitativní i kvantitativní výzkumné metody, kdy rozhovory se zaměstnavateli byly doplněny analýzou pracovních nabídek jednoho z největších českých webových pracovních portálů. Výsledky výzkumu ukázaly, že většina zaměstnavatelů je otevřena možnosti zaměstnávat osoby se záznamem v rejstříku trestů, což je detailně rozebráno v části práce věnované výzkumnému projektu.

Abstract (English)

This rigorous thesis deals with the employment opportunities of persons leaving prison, and describes the importance of the presence of employment and its benefits in the process of successful resocialization. The research of the thesis was based on a combination of qualitative and quantitative research methods, where interviews with employers were complemented by an analysis of job offers on one of the largest Czech job portals. The research results showed that most employers are open to the possibility of employing people with criminal records, which is described in detail in the research project section of this thesis.

Obsah

Úvod.....	8
1 Seznámení s problematikou penitenciární péče a zmapování vlivu penitenciární péče na oblast budoucího zaměstnávání osob	10
1.1 Definice základních pojmů.....	10
1.2 Teoretická východiska penitenciární péče	10
1.3 Výkon trestu odnětí svobody jako významný faktor v ovlivňování přístupu jedince k možnosti budoucího zaměstnání	13
1.3.1 Prizonizace – vysvětlení pojmu.....	13
1.3.2 Jednotlivé aspekty prizonizace.....	15
1.4 Podmínky zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody	16
1.5 Možnosti a přístupy penitenciární péče vzhledem k přípravě odsouzených k zaměstnávání v průběhu VTOS	21
1.5.1 Obecný přehled a zahraniční studie.....	21
1.5.2 České podmínky – zákonný rámec a praktické problémy s realizací.....	23
2 Komparace přístupů záměrně vybraných zemí k problematice zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody.....	28
2.1 Úvod do problematiky	28
2.2 Slovensko.....	28
2.2.1 Společný i rozdílný vývoj vězeňství v České republice a na Slovensku.....	28
2.2.2 Údaje o stavu vězňů a porovnání se stavy v České republice a v Norsku	30
2.2.3 Nový směr slovenského vězeňství.....	32
2.3 Norsko.....	35
2.3.1 Norský vězeňský systém	35
2.3.2 Význam a povinnost zaměstnání během výkonu trestu	38
3 Současné využití postpenitenciární péče v České republice.....	41
3.1 Rozbor pojmu postpenitenciární.....	41
3.2 Postpenitenciární péče v podobě systémových opatření	43
3.2.1 Historie a vývoj postpenitenciární péče.....	43
3.2.2 Změny pod vlivem přijetí mezinárodních úmluv	46
3.3 Přístupy státní správy k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody – historie a současnost	47
3.3.1 Historická a současná pravidla a úprava podmínek	47
3.3.2 Nedostatky současného systému	49
3.4 Desistence a zaměstnání.....	50
3.4.1 Pojem desistence a základní principy napomáhající úspěšnosti procesu.....	50
3.4.2 Teoretická pojetí procesu desistence	54
3.5 Význam zaměstnání pro jedince po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.....	57
3.5.1 Zahraniční pohledy.....	57
3.5.2 České výzkumy	60
3.5.3 Individuální a obecné zisky související s přítomností zaměstnání	61
3.6 Postpenitenciární péče v oblasti zaměstnávání v praxi	63

4 Popis trhu práce s ohledem na relevantní možnosti pracovního uplatnění cílové skupiny z hlediska postoje potenciálních zaměstnavatelů k zaměstnávání osob po VTOS – výzkumný projekt	66
4.1 Představení výzkumného záměru	66
4.2 Kvalitativní výzkum.....	67
4.2.1 Metodologie	67
4.2.2 Zpracování získaných dat a struktura otázek.....	69
4.2.3 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu.....	70
4.2.4 Závěry z kvalitativního výzkumu	78
4.3 Kvantitativní výzkum.....	78
4.3.1 Metodologie	78
4.3.2 Vyhodnocení kvantitativního výzkumu	82
4.3.3 Závěry z kvantitativního výzkumu	91
Závěr	93
Použité zdroje.....	96
Seznam obrázků, tabulek a grafů	100
Příloha 1 – Struktura otázek pro rozhovor.....	101

Úvod

Problematika zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (dále VTOS) je v České republice stále spíše v rovině diskuze odborníků na danou problematiku než v rovině příprav opatření a zapojování ostatních aktérů (zaměstnavatelé, ministerstva, sociální pracovníci) do funkčního řešení této problematiky. Dle dostupných dosavadních statistik se fakticky podaří po VTOS uplatnit na trhu práce jen malou část propuštěných.

Tato práce ve své praktické části (kapitola 4) zkoumá postoje zaměstnavatelů na trhu práce k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, resp. po VTOS. V teoretické části (kapitoly 1–3) se věnuje tomu, nakolik penitenciární i postpenitenciární péče v České republice přispívají v oblasti zaměstnávání k úspěšné reintegraci osob po VTOS, se zaměřením na možnosti penitenciární i postpenitenciární péče i na návaznost a funkčnost opatření v praxi.

V současné době je důležitější než kdy jindy porozumět vlivu penitenciární péče na oblast budoucího zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, respektive osob vracejících se z výkonu trestu odnětí svobody. Návrat do společnosti a získání zaměstnání jsou klíčové faktory pro úspěšnou resocializaci odsouzených a snižování míry recidivy. Proto se první (teoretická) část práce zabývá problematikou penitenciární péče a jejím vlivem na možnosti zaměstnání osob, které byly v minulosti odsouzeny a nyní se snaží znovu získat stabilitu a integrovat se zpět do společnosti prostřednictvím zaměstnání. Zkoumání tohoto tématu je důležité, neboť se jedná o otázku lidských práv, resocializace a bezpečnosti společnosti.

První kapitola této práce popisuje možnosti penitenciární péče, vliv výkonu trestu na uvězněné osoby a s tím související jev prizonizace. Popisuje také související zákonné rámce a možnosti pracovního uplatnění jedinců v průběhu výkonu trestu odnětí svobody. Druhá kapitola srovnává přístupy k vězněným osobám na Slovensku a v Norsku a možnosti inspirace a aplikace v českých podmínkách. Ve třetí kapitole jsou popsány základní znaky postpenitenciární péče, její vývoj a praktické využití v oblasti zaměstnání v neziskovém sektoru. Také je zde popsán význam přítomnosti zaměstnání v procesu úspěšné resocializace a desistence.

Cílem praktické (výzkumné) části práce bylo zmapovat pracovní trh s detailnějším zaměřením na hlavní město Prahu a na možnosti, jaké mají jedinci se záznamem v rejstříku trestů při hledání úspěšného uplatnění se na trhu práce. Analýza trhu práce proběhla kvalitativní metodou (polostrukturované rozhovory se zaměstnavateli) i kvantitativní metodou (analýza dat z pracovního portálu). Prostřednictvím rozhovorů s respondenty v kvalitativní části byl zjišťován jejich postoj k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů a zkušenosti s těmito pracovníky u těch, kteří je již zaměstnávají. V kvantitativní části výzkumu byla provedena analýza jednoho z největších českých pracovních portálů, kde byly prostřednictvím rozboru pracovních inzerátů zjišťovány požadavky na doložení výpisu z rejstříku trestů v souvislosti s různými požadavky na uchazeče nebo s povahou nabízených pracovních pozic.

1 Seznámení s problematikou penitenciární péče a zmapování vlivu penitenciární péče na oblast budoucího zaměstnávání osob

1.1 Definice základních pojmů

Penitenciární péče je soubor aktivit, které zajišťují vhodné zacházení s odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody nebo s obviněnými ve výkonu vazby. Jedná se o multioborovou péči, neboť je zajišťována různými odborníky pracujícími ve vězeňství, jako je sociální pracovník, psycholog nebo speciální pedagog. Cílem této péče je náprava pachatele a jeho úspěšná resocializace. V dalším textu se budeme podrobněji zabývat náplní penitenciární péče i vysvětlením pojmů používaných v souvislosti s popisovanou problematikou. Na tomto místě je vhodné stručně vymezit jen dva další pojmy používané v následujícím popisu základů, z nichž penitenciární péče vychází. Jde o pojmy penologie a kriminologie.

Penologie je součástí právní vědy o trestu a trestání. V užším slova smyslu se zabývá výkonem nepodmíněného trestu odnětí svobody, zkoumá účinky trestu a trestání a jejich účinnost. V širším pojetí zahrnuje například i alternativní tresty. Předmětem zkoumání penologie jsou metody zacházení s pachateli trestných činů.

Kriminologie je empirická vědní disciplína, která se v Evropě rozvíjela zejména v období druhé poloviny 18. století a v průběhu 19. století. Jedná se o nauku o kriminalitě neboli zločinnosti. Kriminologie je multidisciplinární vědou, protože se prolíná mnoha aspekty, například společenskými, sociologickými, psychologickými, trestněprávními a dalšími.

1.2 Teoretická východiska penitenciární péče

Při mapování základů, na nichž stojí penitenciární péče, můžeme zvažovat různá východiska. Tato podkapitola stručně představuje východiska filozofická, církevní, historická, právnícká a kriminologická, sociologicko-psychologická a pedagogická.

Filozofická východiska umožňují pochopit filozofii trestu a trestání skrze názory jednotlivých filozofů a zároveň i to, jak chápali jak svobodu a spravedlnost, tak také trest. O významu trestu a trestání za nedodržování zákonů se zmiňovali již Platón, Aristoteles nebo Tomáš Akvinský. V souvislosti s tématem této práce je na místě zmínit pojetí Jana

Amose Komenského, který i přesto, že se nevěnoval vězeňství jako takovému, měl na vývoj penologie a penitenciární péče nepřímý, avšak velmi významný vliv. Již Komenský ve svém díle zmiňuje důležitost předcházení recidivě kriminálního chování, klade důraz na nápravu pachatelů ve výkonu trestu odnětí svobody a zmiňuje i význam péče po propuštění z výkonu trestu.

Dalšími východisky penitenciární péče jsou církevní východiska. Ta provázejí penitenciární péči už od samého začátku, neboť se významnou měrou podílela na socializačním průběhu a způsobech zacházení s vězni. Církevní práce velmi úzce souvisí se sociální prací. Jednak proto, že penitenciární péče je jistým druhem sociální práce, neboť se zaměřuje na komplexní mezilidské vztahy ve vězení a na další atributy interakce mezi vězni. Dále se církevní péče – stejně jako sociální práce – zaměřuje na vězně samotné, tedy na jejich hodnotovou orientaci, na kvalitu jejich života i na sociální prostředí v rámci vězení. Cílem církevní práce je rozvíjet všechny stránky výchovy a podporovat psychický i fyzický rozvoj jedince. Na křesťanských přístupech a duchovenské péči se podílejí různí specialisté, například duchovní, kteří do věznic pravidelně docházejí za odsouzenými. (Jůzl, 2017)

Církev a duchovní provázejí odsouzené již od počátku existence vězeňství. Církev měla ve vězeňství vliv i na vzdělávání, například skrze hlásání slova božího, ale měla také vliv na charitativní péči o vězně. V souvislosti s rozvojem křesťanství byla církev v oblasti vězeňství vždy pozitivně vnímána, poněvadž poskytovala odsouzeným určitou podporu a jistotu v obtížné situaci, ve které se nacházeli. Velmi důležitým církevním počinem v rozvoji vězeňství bylo již ve 4. století vydání takzvaných Apoštolských konstitucí, které již tehdy zmiňovaly důležitost zaměstnání. Jejich odkaz můžeme vnímat i v dnešní době, a to zejména v oblasti zaměstnávání vězňů, a dále pokud jde o péči v oblasti vzdělávání nebo diferenciaci ve věznicích (podle věku, pohlaví a dalších atributů).

Jako další východiska penitenciární péče lze uvést historická východiska. Ta můžeme vidět již v otrokářské společnosti, kdy byla vězení jen místem nucené izolace, protože účelem vězení bylo jen střežit vězně. Trest byl vnímán pouze jako odplata a represe, přičemž nejčastějšími tresty byly trest smrti, peněžitá pokuta, zmrzačení těla nebo vyhnanství. Odsouzení neměli žádnou péči a byli ponecháváni bez stravy. V období středověku se však začalo s vězni do jisté míry pracovat. Například císař Justinian I. vydal nařízení o vězeňství, které mimo jiné určovalo způsoby zacházení s vězni.

Trest smrti a trýznění zůstávají součástí věznění až do 15. století, kdy především v Anglii začíná převládat názor, že není třeba odsouzené mrzačit, či jim brát život. Tento moment je považován za počátek novodobého moderního přístupu k samotnému trestání i k trestu odnětí svobody. Celosvětově se stav vězeňství začíná zlepšovat až v období novověku, ve 2. polovině 18. století. Objevují se různé názory a modely vězeňských systémů, formují se nové multidisciplinární vědy, jako například penologie, penitenciaristika nebo kriminologie. Vstupují sem však i další vědy, jako je psychologie, pedagogika, sociologie nebo sociální práce, která má na vězeňství velký vliv a pojímá ho jako multidisciplinární téma. Zejména v Evropě dochází k rozvoji vězeňství a k jeho modernizaci. Vězeňství se díky vlivu filozofů, právníků, sociologů a také psychologů začíná humanizovat a dodržují se alespoň základní práva vězňů.

Další důležitou fází vývoje vězeňství je postmoderní doba, která se formovala během předchozích tří staletí. Velmi významným bodem v postmoderní době bylo zrušení trestu smrti ve většině států světa. Jejím dalším rysem (zejména v Evropě) je přijetí a dodržování řady mezinárodních dokumentů, například Listiny základních práv a svobod, Evropských vězeňských pravidel, Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězni a Úmluvy proti mučení a jinému krutému, nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání. K těmto dokumentům se zavázaly účastnické země a dodržování závazků vyplývajících z těchto dokumentů je kontrolováno nadnárodními orgány.

Dalšími východisky penitenciární péče jsou právnícká a kriminologická východiska, která se opírají zejména o trestní právo, trestní zákony a názory právníků. Na přelomu 18. a 19. století byla zřetelně stanovena pravidla, jaké tresty, za jaká provinění a v jaké délce mají být udělovány, včetně trestu smrti. Dále byly přijaty zákony, které upravují výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody. V tomto období byly také položeny základy nové vědy – kriminologie, která s penologií a penitenciární péčí velmi úzce souvisí.

Významnou roli při formování základů penitenciární péče hrají sociologicko-psychologická východiska. Ta navazují na právnícká a kriminologická východiska a jsou také dokladem toho, že penitenciární péče je multidisciplinární vědou. Psychologie a sociologie (potažmo pedagogika) začaly do vězeňství pronikat v 19. století, kdy bylo zároveň zaváděno mnoho reforem. I v této době měl ve vězeňství velký vliv církevní přístup, a to v podobě křesťanské lásky hlášané prvními psychology, kteří začínali pracovat ve věznicích a byli zároveň kněžími. Postupně však do věznic pronikali i klasičtí

psychologové, kteří zde prováděli různé výzkumy. Především zkoumali, jak působí vězeňské prostředí na psychiku člověka a zda dochází k nějakým změnám. V roce 1940 byl stanoven jeden z klíčových pojmů psychologických východisek penitenciární péče. Jde o pojem prizonizace, jemuž se bude podrobněji věnovat následující kapitola. Sociologicko-psychologická východiska jsou ve vývoji penitenciární péče důležitá, neboť přispěla k tomu, že ve vězeňství standardně pracuje psycholog.

Na závěr je vhodné uvést pedagogická východiska, především v souvislosti s péčí o zanedbávané či poškozené děti, a to zejména v průběhu 18. až 20. století, kdy z důvodu řady evropských revolucí nastaly pro tyto děti velmi nepříznivé podmínky. Zároveň vznikla potřeba založení různých ústavů, které měly o tyto děti pečovat. První ústav tohoto druhu vznikl v 70. letech 18. století ve Švýcarsku a byl založen pedagogem Johannem Heinrichem Pestalozzim. Jeho komplexní péče o zanedbávané a poškozené děti a jeho výchova, která přesahovala do pedagogiky, speciální pedagogiky a dalších společenských věd, má velmi trvalou hodnotu, která se stále promítá do dnešní péče nejen o potřebné děti, ale také do celého systému vězeňské péče. Proto je velmi důležité věnovat pozornost Pestalozziho odkazu v penitenciární péči i dnes.

1.3 Výkon trestu odnětí svobody jako významný faktor v ovlivňování přístupu jedince k možnosti budoucího zaměstnání

1.3.1 Prizonizace – vysvětlení pojmu

Významným faktorem v procesu resocializace, který má velký vliv na jedince a jeho snahu získat zaměstnání po výkonu trestu odnětí svobody na otevřeném trhu práce, je stupeň prizonizace.

Pojem prizonizace poprvé představil odborné veřejnosti americký sociolog, kriminolog a psycholog Donald Clemmer (1903 – 1965), který zároveň popsal, jak k procesu prizonizace dochází. Jde o přebírání vězeňských hodnot (v určité míře) samotnými vězni. V momentě, kdy vězeňské hodnoty přijme vězeň za své, „stává se imunním vůči vlivům konvenčního hodnotového systému. To znamená, že proces prizonizace mění nováčka na plnohodnotného trestance, přičemž jde o kriminalizační proces, který se vzpírá proti nápravě či resocializaci.“¹ (Incardi, 1994 In: Jůzl, 2017).

¹ Jůzl, M.: Penitenciaristika jako věda žalářní. Univerzita Jana Amose Komenského. Praha: 2017, str. 70.

Z hlediska lingvistiky má termín prizonizace (prisonization) kořeny v angličtině a vztahuje se k procesu, při kterém jedinci uvěznění v trestních zařízeních přebírají normy, hodnoty a chování typické pro vězeňské prostředí. Etymologicky lze slovo rozložit na dvě části: „prison“ (vězení) a příponu „-ization“ (což naznačuje proces nebo akci). Slovo „prison“ má svůj původ v latinském „prensionem“, což znamená „ochrana“ nebo „stráž“. Přes francouzské „prison“ se dostalo do anglického jazyka, kde znamená místo pro zadržování osob obviněných nebo odsouzených za trestný čin, tedy vězení. Přípona „-ization“ je běžná v anglickém jazyce pro tvorbu slov, která označují proces nebo výsledek změny nebo transformace. Používá se k označení akce, procesu nebo výsledku něčeho, co je vymezováno základním slovem. Ve výsledku termín „prizonizace“ etymologicky znamená proces, při kterém jedinec podstupuje transformaci pod vlivem vězeňského prostředí.

Sémantický význam termínu prizonizace se odvíjí od jeho použití v sociologii a kriminologii a odkazuje na proces, při kterém jedinci, kteří jsou dlouhodobě umístěni ve vězeňském prostředí, přejímají normy, hodnoty, chování a kulturu tohoto specifického prostředí. Sémanticky jde tedy o komplexní pojem, který zahrnuje řadu psychologických, sociálních a behaviorálních změn v důsledku dlouhodobého pobytu ve vězení.

Proces prizonizace velmi úzce souvisí s izolací jedince od běžné společnosti v penitenciárním prostředí a začíná adaptací na vězeňské prostředí. Je to proces, kdy jednotlivec, který je nově vystaven vězeňskému prostředí, postupně přijímá normy a chování, která jsou v tomto prostředí převládající. Jedná se zejména o přijetí vnitřních nepsaných norem a osvojení si nových pravidel chování mezi vězni. Můžeme jej dle Mařádka (in Jůzl 2017) popsat jako opačný směr socializace jedince. Také Sochůrek (2007) uvádí, že podmínky výkonu trestu přispívají spíše k desocializaci, nikoli k resocializaci. Důležitou roli v procesu prizonizace hraje i stupeň vnější či vnitřní izolace vězně.

Někteří odborníci Clemmerovy teorie prizonizace negují a uvádějí, že k prizonizaci sice dochází, ale před propuštěním odsouzeného se odehrává takzvaná deprizonizace. Tu mají zajistit výstupní oddělení věznic, v nichž se odsouzení připravují na opuštění výkonu trestu odnětí svobody a na střet s reálným světem za zdmi věznic. Také se objevují názory, že prizonizace je mýtus. Většina odborníků ovšem souhlasí s tím, že k určitému stupni prizonizace dochází, je však ovlivněna několika faktory. Jde zejména o priority vězně, trvání výkonu trestu a frekvenci jeho kontaktu s vězeňskou subkulturou. V procesu prizonizace je třeba zvažovat všechny okolnosti ovlivňující psychiku vězně, která zde hraje důležitou roli.

1.3.2 Jednotlivé aspekty prizonizace

Jak je uvedeno výše, prizonizace znamená adaptaci na vězeňské prostředí, která začíná již obeznamováním odsouzeného s předpisy věznice i jejími neformálními pravidly (Mezník 1995). Tato adaptace může zahrnovat způsoby mluvy, jednání a myšlení, které jsou typické pro vězeňskou subkulturu a liší se od těch, které jsou běžné pro vnější společnost. Dalším aspektem jsou psychologické a behaviorální změny, které jsou reakcí na omezení, stres a sociální dynamiku vězeňského života. To se může projevovat změnami v hodnotách, postojích, přesvědčení a chování. Zejména pak ve fixaci na vězeňské známosti, které mohou posilovat nesamostatnost, neschopnost najít a udržet si stálé zaměstnání, a to i přes častou zadluženost odsouzených (Sochůrek 2007). V penitenciární psychologii je takové chování označováno za anomální chování, které má několik forem projevů a nejedná se pouze o reakci na vězeňské prostředí (Mařádek 1995 in Sochůrek 2007).

Dalším aspektem je vliv na identitu jedince, která může být nahrazena nebo transformována pod vlivem vězeňského prostředí. Tyto formy adaptace na vězeňské prostředí mohou být také formou chování za účelem „přežití“ ve vězení. Prizonizace dle Mezníka (1995) také snižuje efektivitu výchovných programů realizovaných ve věznicích.

Sochůrek (2007) rozlišuje dvě složky prizonizace, jimiž jsou institucionalizace a ideologizace. Institucionalizace je výsledkem adaptace člověka na přísně a vysoce organizovaný život ve vězení. To zahrnuje například časový rozvrh dne, vyžadované formy chování, důraz na pořádek a další. Výsledkem institucionalizace bývá ztráta vlastní aktivity, fungování člověka ze dne na den a silně účelové chování. Institucionalizace má také za následek snížení schopnosti adaptace člověka na běžné prostředí mimo věznici. Opakem institucionalizace je vzpírání se proti ní. Vzniká takzvaný syndrom „problémového vězně“, což je opakem výše popsaného takzvaného „dobrého vězně“. Podstatou ideologizace je – na rozdíl od institucionalizace – přizpůsobení se normám, hodnotám a názorům, které se vytvářejí v neformálních skupinách odsouzených, to znamená ve vězeňské subkultuře, která má desocializační charakter. Nejedná se tedy o přizpůsobení se instituci jako takové a jejím nařízením, ale o přizpůsobení se dané subkultuře a jejím vlastním pravidlům. Ideologizace je z pohledu penitenciární péče nežádoucí jev a týká se relativně menšího počtu vězňů než institucionalizace. U obou forem prizonizace hraje velkou roli délka trestů, pracovní zařazení odsouzeného a další faktory. Ideologizace je většinou projevem solidární konformity, která se projevuje pouze ve vězeňském prostředí a nepřenáší se ve většině případů do prostředí po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

Na hloubku prizonizace mají vliv určité faktory, například délka trestu nebo pracovní zařazení odsouzeného v průběhu výkonu trestu, jak již bylo zmíněno výše. Ovšem záleží také na inteligenci a stabilitě osobnosti odsouzeného a na jeho ochotě a schopnostech přizpůsobit se neformální vězeňské subkultuře. Svou roli hraje také počet předchozích odsouzení, tedy recidiva. Hloubku prizonizace lze ovlivnit institucí samotnou, a to jak pozitivně, tak negativně. Jedná se například o zařazení jednotlivých odsouzených na určitá oddělení, o technická nebo jiná opatření realizovaná ve věznicích. Indikátorem hloubky prizonizace, jak uvádí Sochůrek², je „konkrétní chování jedince ve vězení, jelikož prostředí vězení se výrazně odlišuje od běžného života mimo vězení. Někdy však o hloubce prizonizace svědčí i některé vnější znaky, například tetováž zejména na stále odkrytých částech těla (obličej, krk nebo zápěstí).“ Část prizonizace si tedy odsouzený může přenést i do běžného života po propuštění. Tyto znaky mohou mít pro propuštěného z věznic jistou formu stigmatizace.

Prizonizace může mít pro jedince dlouhodobé důsledky a velmi snižuje jejich schopnost reintegrace do společnosti po propuštění z vězení. Tyto dlouhodobé efekty mohou ovlivnit jejich sociální interakce, pracovní příležitosti a celkovou schopnost adaptace na život mimo vězení.

1.4 Podmínky zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu odnětí svobody

Podmínky zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody se řídí zákonem č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, který v § 29 ukládá odsouzeným povinnost pracovat, pokud jsou zařazení do práce. Výjimku tvoří pouze osoby, kterým to neumožňuje jejich zdravotní stav, a osoby, které jsou starší 65 let věku, pokud o pracovní zařazení samy nepožádají³. I přesto, že zákon ukládá odsouzeným povinnost pracovat, je nutné podotknout, že se nejedná o nucené práce, které jsou známy z minulých režimů. Pracovní podmínky, pracovní doba a další nařízení se řídí právními předpisy vztahujícími se na zaměstnance v pracovněprávním poměru.

² Sochůrek, J.: Kapitoly z penologie III. Negativní jevy ve vězení. Liberec 2007, s. 15

³ Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, § 69.

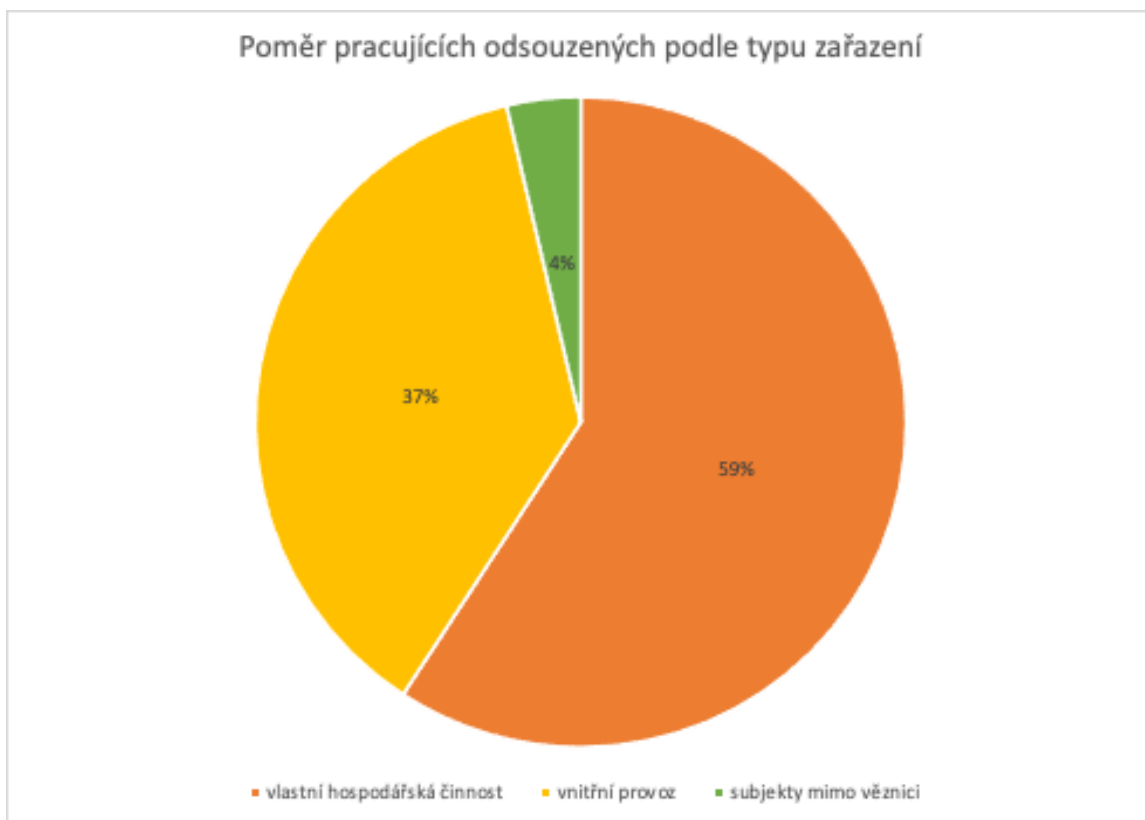
Odsouzení mají být dle zákona o výkonu trestu odnětí svobody zařazováni na takovou práci, která odpovídá jejich kvalifikaci a dovednostem. Zároveň má věznice vytvářet podmínky pro zvyšování pracovní kvalifikace a rozvoje všeobecné informovanosti odsouzených.

Odsouzení jsou do práce zařazováni dle tří základních skupin podle místa výkonu práce. Nejčastěji jsou zaměstnáváni ve vlastní výrobě nebo podnikatelské činnosti věznice, přičemž se jedná například o zámečnické dílny, výrobu nábytku, tiskařské nebo montážní práce. Druhou skupinou pracovních pozic jsou zaměstnání ve vnitřním provozu věznice, kde odsouzení vykonávají úklidové činnosti, pracují v dílnách nebo v kuchyni. Nejméně častou skupinou je zaměstnání mimo věznici u cizích subjektů na základě smluvní dohody mezi věznicí a podnikatelským subjektem. Zde je škála práce velmi rozmanitá – záleží na zaměstnavateli, jakou pracovní pozici odsouzeným nabídne. Zaměstnat odsouzeného mimo věznici lze pouze na základě předchozího písemného souhlasu odsouzeného a za předpokladu splnění zejména bezpečnostních podmínek pracoviště.

O zařazování vězňů do práce rozhoduje komise pro výběr a zařazování odsouzených na pracoviště, která je poradním orgánem vedení věznice. Komise posuzuje každého odsouzeného individuálně, a to na základě dokumentů, které má k dispozici. Dále se rozhoduje také na základě přímé práce s odsouzenými. Jedná se zejména o individuální posouzení rizik, kdy je cílem minimalizovat selhání konkrétního vězně při zařazení na pracovní pozici.

V roce 2022 bylo ve věznicích zaměstnáno celkem 7255 odsouzených, což činí 55,2 % z celkového počtu zaměstnatelných odsouzených (počet pracujících odsouzených se oproti roku 2021 zvýšil o 3,54 %). Z celkového počtu zaměstnaných osob bylo na pracovištích hospodářské činnosti věznice zařazeno 4295 odsouzených, ve vnitřním provozu 2694 odsouzených a mimo věznici 266 odsouzených.⁴

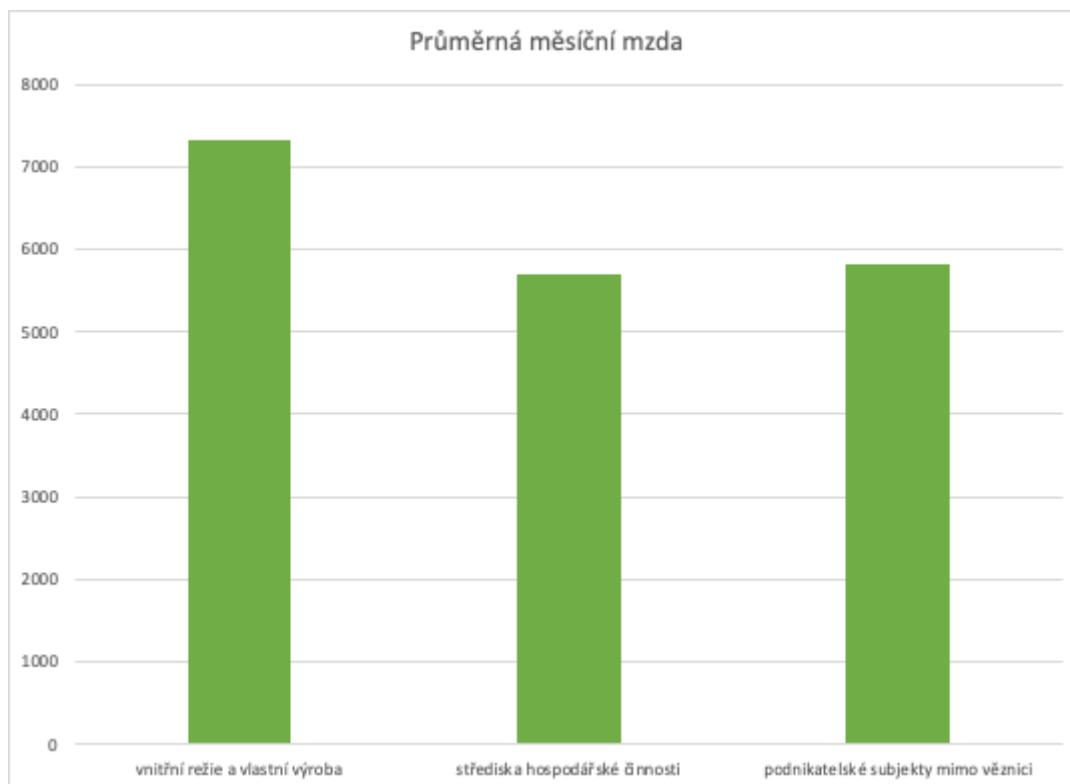
⁴ Statistická ročenka Vězeňské služby 2022.



Graf 1- Poměr pracujících odsouzených podle typu zařízení

Odsouzenému za provedenou práci náleží finanční odměna. Finanční odměna se považuje za příjem ze závislé činnosti a je z ní odváděno pojistné na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění. Pracující odsouzení jsou také účastníci důchodového pojištění. Finanční odměny nejsou vysoké, ale vězňům umožňují pomoci se vyrovnat s problematikou dluhů z doby před nástupem do VTOS a s úhradou nákladů za věznění. V roce 2020 došlo k navázání finančních odměn odsouzených na minimální mzdu. Odměna od tohoto roku musí činit alespoň 50 % minimální mzdy. Průměrná měsíční mzda pracujících odsouzených v roce 2022 činila 6197 Kč.⁵ Nejvyšší odměny za práci dostávali odsouzení zařízení ve vnitřní režii a vlastní výrobě, následovali odsouzení zaměstnaní u jiných podnikatelských subjektů a nejnižší mzdy byly vypláceny ve střediscích hospodářské činnosti.

⁵ Statistická ročenka vězeňské služby 2022.



Graf 2 - Průměrná měsíční mzda

Je zřejmé, že průměrná mzda vyplácená odsouzeným za práci se nepřibližuje průměrnému výdělku v České republice. Ten v roce 2022 dle Českého statistického úřadu činil 40 353 Kč.⁶ Mzdu vyplácenou za práci ve věznicích je nutné i nadále navyšovat. Dá se předpokládat, že pokud budou mít odsouzení během výkonu trestu odnětí svobody možnost splácet své závazky, jako jsou například exekuce nebo vyživovací povinnost, může dojít ke snížení motivace páchat po propuštění další trestnou činnost a tím se dopouštět recidivního chování.

Pracovní zařazení odsouzených je součástí programu zacházení, který byl do zákona o výkonu trestu odnětí svobody zanesen až v roce 2000 a je blíže specifikován a upraven vyhláškou č. 345/1999 Sb. Program zacházení (podle definice Vězeňské služby České republiky) je základní forma cílevědomého a komplexního působení na odsouzeného ve výkonu trestu odnětí svobody, zejména slouží k jejich vedení k přijetí odpovědnosti za spáchaný trestný čin a naplňování účelu trestu.⁷ Přitom platí, že „složení programu zacházení musí vždy sledovat dosažení účelu výkonu trestu.“⁸

⁶ <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/prumerne-mzdy-4-ctvrtleti-2022>

⁷ <https://www.vscr.cz/organizacni-jednotky/veznice-valdice/sekce/program-zachazeni>

⁸ Sochůrek, J.: Kapitoly z penologie, II. díl, Teorie a praxe zacházení s vězňnými. Liberec: TUL 2007, s. 44.

Jako součást programu zacházení jsou v § 36 odst. 2 a) výše uvedené vyhlášky uvedeny pracovní aktivity, které jsou z hlediska této práce považovány za stěžejní část realizace programu zacházení. Jejich cílem je především vytvoření pracovních návyků u odsouzených, kteří je doposud nezískali, nebo udržení si pracovních návyků u odsouzených, kteří je mají vytvořené ještě z doby před výkonem trestu odnětí svobody. Smysluplné zařazení odsouzeného do pracovních aktivit má vliv na vývoj vlastností osobnosti odsouzeného a utváří jeho pozitivní vztah k práci jako prostředku uspokojování potřeb člověka. Pracovní aktivity jsou rozděleny do tří základních skupin: zaměstnávání, práce potřebná k zajištění každodenního provozu věznice a pracovní terapie vedená zaměstnanci vězeňské služby s potřebným odborným vzděláním. Programy zacházení mají celkem pět stupňů a korelují s individuálně stanovenými riziky odsouzených, přičemž pracovní aktivity se vyskytují průřezově ve všech stupních stanoveného programu zacházení.

Do programu zacházení patří také vzdělávací aktivity, které – jak vyplývá z logiky věci – jsou také prostředkem k lepšímu zaměstnání odsouzených po propuštění z výkonu trestu. Patří sem například všeobecné vzdělávací kurzy, odborné kurzy nebo rekvalifikační kurzy. Ty mohou být podobně jako u běžného vzdělávání zakončeny dokladem o jeho absolvování. Jak se uvádí v literatuře: „Bezsporu jednou z největších výhod vzdělávacích aktivit ve výkonu trestu je skutečnost, že z dokladů o vzdělávání odsouzených nesmí být patrné, že byly získány ve výkonu trestu.“⁹ Tento fakt může napomoci i dalšímu zaměstnávání jedinců po propuštění z výkonu trestu, protože eliminuje stigmatizaci odsouzených.

Program zacházení je individuálně stanoven pro každého odsouzeného přijatého do výkonu trestu odnětí svobody, a to na základě komplexní zprávy o odsouzeném s ohledem na délku trestu, charakteristiku osobnosti a příčiny trestné činnosti.¹⁰ Podle Paukertové (2001, in Sochůrek 2007) je nutné dodržovat při zpracování programu zacházení několik zásad. Jako první uvádí individuální přístup, motivaci a přiměřenost, dále pak komplexnost, zpětnou vazbu, cílevědomost a v neposlední řadě systematickosti, soustavnost a perspektivnost. Je však nutné podotknout, že ne všichni odsouzení jsou schopni

⁹ Drápal, J., Jiříčka, V., Raszková, T. (eds.) České vězeňství. Praha: Wolters Kluwer, 2021, s. 263.

¹⁰ § 41, zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody.

systematického cílevědomého a motivovaného zacházení. Jejich schopnost vychází zejména z jejich ochoty, stupně prizonizace nebo i poruchy osobnosti.

Úspěšnost programu zacházení se pravidelně vyhodnocuje, a to v intenzitě stanovené na základě oddělení věznice, ve kterém je odsouzený zařazen. Plnění programu zacházení ze strany odsouzeného je pro pracovníky věznice jednou z klíčových informací o tom, zda je proces přípravy odsouzeného na propuštění z výkonu trestu úspěšný. Kromě toho má program zacházení ještě další dvě funkce. Jednak nabízí odsouzeným možnost ověřit si, zda jsou schopni konfrontovat se se svými problémy, a jednak dává větší prostor vězeňskému personálu pro pochopení vzorců chování odsouzených. V případě potřeby se program zacházení aktualizuje. Jak uvádí Biedermanová a Petras (2011), „program zacházení je vytvářen v součinnosti s každým jednotlivým odsouzeným, který vykonává trest odnětí svobody delší než tři měsíce, za účasti odborných zaměstnanců dané věznice. Odsouzený má možnost zvolit si z těch programů, které věznice považuje za vhodné a které je schopna pomoci svých zaměstnanců, případně s pomocí dalších organizací zajistit“.¹¹

1.5 Možnosti a přístupy penitenciární péče vzhledem k přípravě odsouzených k zaměstnávání v průběhu VTOS

1.5.1 Obecný přehled a zahraniční studie

Penitenciární péče jako obor, který se zabývá rehabilitací a resocializací osob odsouzených k výkonu trestu odnětí svobody, představuje důležitou součást justičního systému České republiky. Cílem penitenciární péče je nejen trestání a izolace pachatelů trestných činů, ale také příprava a podpora jejich návratu do společnosti. Důležitou součástí tohoto procesu je příprava osob ve výkonu trestu odnětí svobody k budoucímu zaměstnání, které hraje klíčovou roli při reintegraci odsouzených do společnosti a při prevenci recidivy.

Penitenciární péče obsahuje soubor opatření, služeb a programů poskytovaných odsouzeným ve věznicích a dalších zařízeních pro výkon trestu odnětí svobody, v jejichž rámci rozlišujeme pět základních oblastí: bezpečnost a dohled, rehabilitace, zdravotní péče,

¹¹ Biedermanová, E., Petras, M.: Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011, s. 15.

uspokojování základních potřeb a poskytování sociálních služeb. První oblastí je bezpečnost a dohled. V jejím rámci dochází k zajištění bezpečného prostředí věznic a k zajištění dohledu nad odsouzenými s cílem zabránit útekům, násilným incidentům a nezákonným aktivitám.

V oblasti rehabilitace dochází k poskytování programů a služeb zaměřených na nápravu odsouzených a jejich přípravu na reintegraci do společnosti po propuštění. Součástí rehabilitace jsou obvykle vzdělávací kurzy, zaměstnávání odsouzených, kariérní poradenství, podpora při léčbě závislosti a psychologická podpora. V oblasti zdravotní péče je odsouzeným poskytována základní a specializovaná zdravotní péče, včetně léčby akutních nemocí, dlouhodobých onemocnění a duševního zdraví. V oblasti uspokojování základních potřeb je nabídnuto zajištění stravy, oblečení, poskytování hygienických potřeb a zajištění dalších základních potřeb odsouzených. Oblast poskytování sociálních služeb zahrnuje návštěvy rodiny, psychosociální podporu a kontakt s vnějším světem.

Jak už bylo řečeno, z hlediska této práce je podstatná otázka vlivu penitenciární péče na možnosti zaměstnání osob, které byly v minulosti odsouzeny a nyní se snaží znovu získat stabilitu a integrovat se zpět do společnosti prostřednictvím zaměstnání. Zkoumání tohoto tématu je důležité, neboť se jedná o otázku lidských práv, resocializace a bezpečnosti společnosti. Touto problematikou se zabývá řada českých i zahraničních výzkumů.

Pokud jde o zahraniční zdroje, relevantní je například výzkum provedený organizací International Labour Organization¹² (ILO) ve Velké Británii. Ten se zaměřil na propojení mezi zaměstnaností a snížením recidivy u bývalých vězňů. Výsledky naznačují, že poskytnutí pracovních příležitostí během výkonu trestu odnětí svobody a podpora v procesu hledání zaměstnání mohou značně snížit pravděpodobnost opětovného spáchání trestného činu. Dalším zdrojem je zpráva publikovaná Evropskou komisí s názvem „Zaměstnávání a sociální integrace vězňů“. Tato zpráva se zabývá různými aspekty zaměstnanosti vězňů, včetně přípravy na pracovní trh, programů profesního rozvoje a spolupráce s potenciálními zaměstnavateli. Zpráva zdůrazňuje důležitost podpory a prevence stigmatizace propuštěných osob z výkonu trestu odnětí svobody.

12

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:4059792

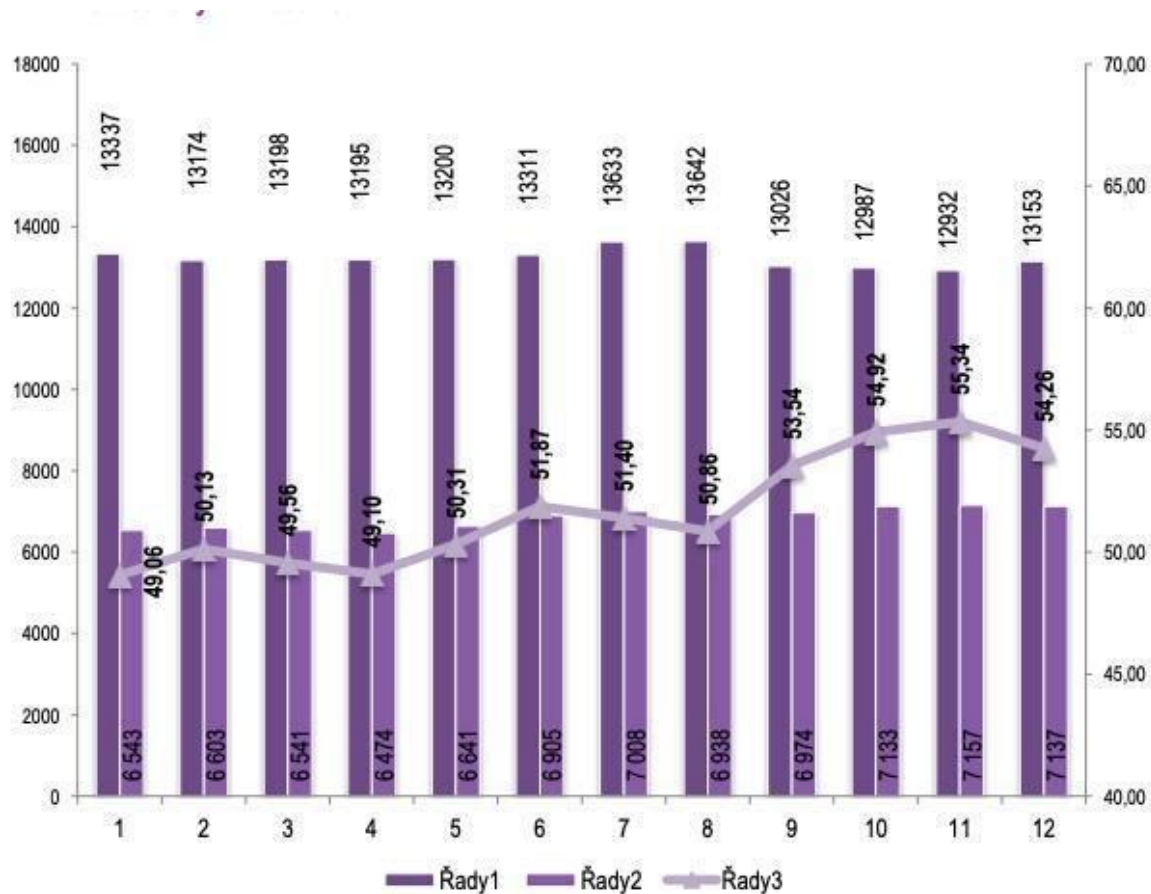
1.5.2 České podmínky – zákonný rámec a praktické problémy s realizací

V českých podmínkách je globálním cílem Vězeňské služby České republiky (VS ČR) dle nové Koncepce vězeňství do roku 2025 mimo jiné vytvořit funkční a efektivní vězeňství, které bude směřovat k reintegraci pachatelů trestné činnosti do společnosti. Jednou ze složek úspěšné reintegrace jedince zpět do společnosti je po ukončení trestu odnětí svobody nepochybně zaměstnání. Podpora zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody je jedním ze strategických cílů Koncepce vězeňství ČR do roku 2025.

Pro úspěšné nalezení zaměstnání po opuštění výkonu trestu odnětí svobody je zásadní příprava na tuto část života již během výkonu trestu. Poměr zaměstnatelných a skutečně zaměstnaných osob během trestu odnětí svobody je však neuspokojivý. V roce 2021¹³ se dle statistické ročenky VS ČR pohyboval v rozmezí od 49 % v lednu 2021 do 55 % v listopadu, jak napovídá graf na obrázku 1. V roce 2022¹⁴ se průměrná měsíční zaměstnanost pohybovala mezi 53 % v lednu a necelými 57 % v prosinci. Nejvyšší podíl zaměstnaných byl zaznamenán v říjnu, kdy podíl zařazených odsouzených činil 57,7 %. Můžeme zde oproti roku 2021 pozorovat mírnou vzrůstající tendenci. Je však nutné podotknout, že v grafu jsou uvedeny všechny formy práce v rámci přípravy odsouzených na budoucí pracovní pozice, do kterých patří také zařazení do vzdělávacích a terapeutických programů a práce bez odměny v rámci programů zacházení. Vezmeme-li v úvahu počet takto zařazených odsouzených, skutečný počet pracujících odsouzených se ještě v průměru o desítky sníží.

¹³ <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-2021.pdf>

¹⁴ <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-vezenske-sluzby-ceske-republiky-za-rok-2022.pdf>



Poznámka:

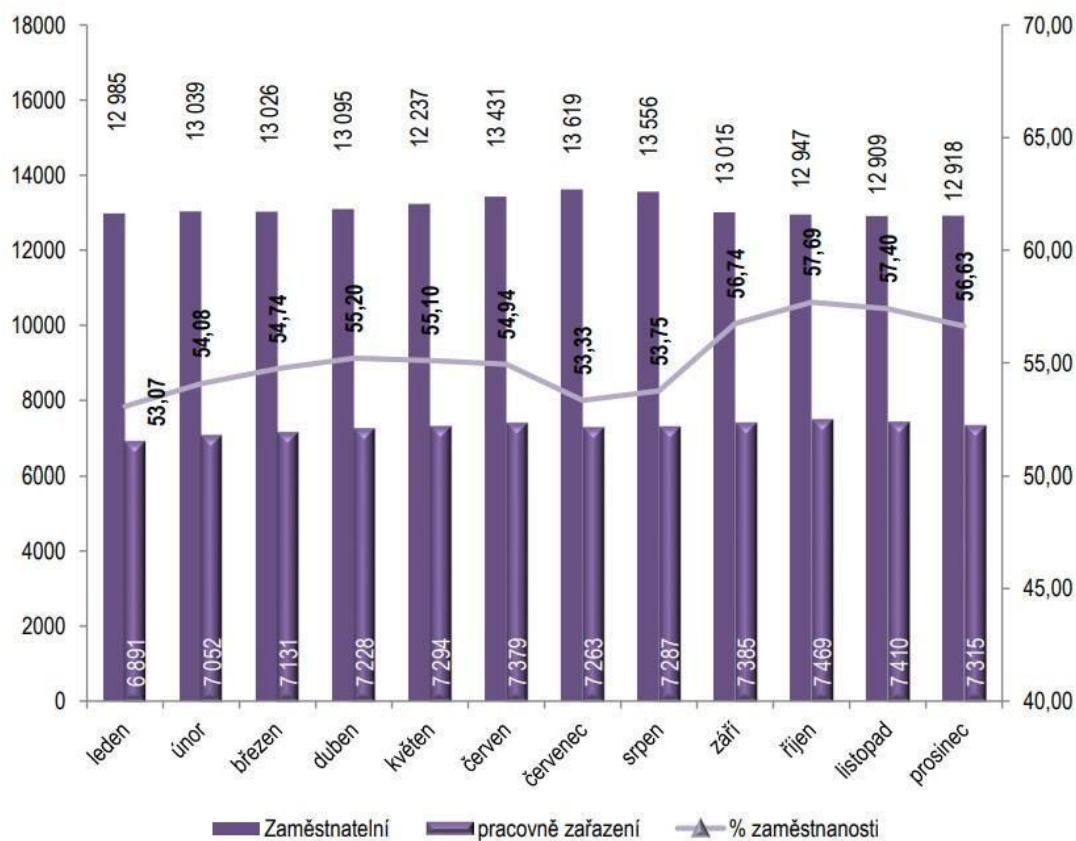
Řada 1 → zaměstnatelní

Řada 2 → pracovně zařazení

Řada 3 → % zaměstnatelnosti

Obrázek 1 - Vývoj průměrné měsíční zaměstnanosti všemi formami v porovnání se zaměstnatelnými odsouzenými v roce 2021

Zdroj: Statistická ročenka Vězeňské služby 2021



Obrázek 2 - Vývoj průměrné měsíční zaměstnanosti všemi formami v porovnání se zaměstnatelnými odsouzenými v roce 2022

Zdroj: Statistická ročenka Vězeňské služby 2022

Základním dokumentem, který je stěžejní pro úspěšnou resocializaci odsouzeného, je standardizovaný program zacházení. V rámci programu zacházení je využíván nástroj na hodnocení rizik a potřeb odsouzených SARPO (Souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených), který identifikuje potřeby v šesti oblastech života odsouzeného. Jednou z oblastí je zaměstnání. Na základě vyhodnocení potřeb a rizik je odsouzený zařazen do konkrétního programu zacházení.

Zásadním momentem pro přípravu odsouzeného na propuštění z výkonu trestu odnětí svobody je povinnost spolupráce vězeňské správy „se sociálními službami a zařízeními, která pomáhají všem propuštěným vězňům najít místo ve společnosti zejména ve vztahu k rodinnému životu a zaměstnání. Odpovědným zástupcům orgánů státní péče

musí být umožněn přístup do vězeňského ústavu a k vězňům, aby se mohli podílet na přípravě vězňů na propuštění a na procesu jejich sociální reintegrace.“¹⁵

Na odchod z vězení se odsouzení připravují na výstupních odděleních, která mají za úkol pomáhat při vytváření vhodných podmínek pro úspěšné zvládnutí soběstačného života na svobodě v souladu se zákonem. V rámci programu zacházení na výstupním oddělení je vězněným osobám mimo jiné nabízeno také odborné sociální poradenství zaměřené zejména na nalezení bydlení a zaměstnání po propuštění a také samotná pracovní činnost. Prostřednictvím pracovní činnosti (v průběhu celého programu zacházení) jsou odsouzení vedeni k získání nebo upevňování pracovních návyků.

Jak už bylo uvedeno v předchozích kapitolách, příprava na budoucí povolání prostřednictvím zaměstnávání odsouzených během výkonu trestu probíhá různými způsoby. Odsouzení jsou zaměstnáváni ve vnitřním provozu věznic (úklid, opravy apod.), ve vlastní výrobě, v provozovnách středisek hospodářské činnosti a smluvně u cizích subjektů. Dle zákona o výkonu trestu odnětí svobody v platném znění č. 169/1999 Sb. § 29, odst. 1 „odsouzený, který byl zařazen do práce, je povinen pracovat, pokud je k práci zdravotně způsobilý.“¹⁶ V praxi ovšem mohou zaměstnávání odsouzených komplikovat například bezpečnostní rizika, a to zejména na tzv. otevřených pracovištích u cizích subjektů.

Bezpečnostní rizika představují významnou překážku pro zvýšení zaměstnanosti odsouzených nejen na nestřežených pracovištích mimo věznice, ale i ve věznicích, které často nemají k dispozici vhodné výrobní a skladovací prostory. Jejich prostory v řadě případů neodpovídají stavebně technickým požadavkům a technologickým nárokům, navíc disponují zastaralou zabezpečovací technikou. Pokud jde o zaměstnávání na pracovištích mimo věznici, Vězeňská služba nedisponuje dostatečným množstvím personálních kapacit pro výkon dohledu nad odsouzenými a pro zajištění jejich dopravy na pracoviště.

Další komplikací při zvyšování zaměstnanosti odsouzených je nedostatečná provázanost vzdělávacího systému Vězeňské služby ČR s požadavky na dovednosti odsouzených. Ti mají velmi často základní vzdělání bez předchozích pracovních zkušeností.

¹⁵ Pravidlo 107 v doporučení Rec (2002) Výboru ministrů členských států Rady Evropy.

¹⁶ Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody v platném znění.

Nejen v oblasti zaměstnávání odsouzených, ale v celkovém přístupu ke koncepci vězeňství a přípravě odsouzených na opuštění výkonu trestu se lze inspirovat v zahraničí. Následující kapitola popíše hlavní pilíře vězeňství v Norsku a na Slovensku.

2 Komparace přístupů záměrně vybraných zemí k problematice zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody

2.1 Úvod do problematiky

Pro komparaci jednotlivých přístupů ve vězeňství byly zvoleny dvě evropské země, Slovensko a Norsko. Slovensko pro společnou výchozí situaci, která pramení z existence jednoho společného státu, a Norsko pro svou unikátní koncepci, která je vzorem nejen pro Českou republiku, ale pro mnoho dalších států. Tato kapitola popisuje jednotlivé přístupy obou zemí k výkonu trestu odnětí svobody a k pojetí významu zaměstnání pro úspěšnou resocializaci.

2.2 Slovensko

2.2.1 Společný i rozdílný vývoj vězeňství v České republice a na Slovensku

České a slovenské vězeňství mají společné kořeny a vycházejí ze stejné právní úpravy, která pramení z několika desítek let trvající koexistence v jednom státním celku. Česká a Slovenská republika jsou si velmi blízké nejen historicky, geologicky, kulturně, politicky, ale také společensky a právně. Z toho by mohla plynout premisa, že vězeňství bude velmi podobné. V některých aspektech vězeňství je možné tento předpoklad potvrdit, v jiných je tomu přesně naopak. Rozvoj vězeňství v obou zemích byl velmi poznamenán různými režimy, které se v jeho průběhu vystřídal. Největším vývojem ve smyslu humanizace a posunu směrem k demokratickým a právním standardům bylo období po roce 1989, kdy Československo bylo v tomto ohledu na počátku vývoje, kdežto v okolních demokratických zemích byly tyto standardy již na dobré úrovni.

V souvislosti s pádem komunistického režimu a v důsledku široce koncipované amnestie v roce 1990, kdy bylo propuštěno 75 % vězňů na svobodu, se značně zvýšila kriminalita. Z celkového počtu 23 260 osob propuštěných na svobodu se v následujících dvou letech mnoho amnestovaných osob do výkonu trestu odnětí svobody vrátilo. Jedním z následků široké amnestie bylo, že došlo k nepokojům mezi odsouzenými za závažnější trestné činy, kteří nebyli součástí hromadného propouštění z věznic. Tito odsouzení také požadovali amnestování svých činů a zkrácení uložených trestů, případně propuštění. Hromadné nepokoje ve věznicích na jaře roku 1990 směřovaly ke krvavým událostem, které

jsou považovány za jeden z největších milníků společného československého vězeňství. Rok 1990 byl definitivním přelomem od předchozího systému řízení a uspořádání věznic typického do roku 1989.

Po rozdělení společného státu a vzniku samostatné Slovenské republiky v roce 1993 se začal stav slovenského vězeňství postupně zlepšovat, a to v důsledku standardů nastolených ještě v období posledních let existence Československa. Nešlo tedy o zlepšení v důsledku osamostatnění se, ale o pokračování v již započatém procesu. Docházelo k modernizaci, rekonstrukci a rozšíření kapacit mnoha věznic. Byly přijaty nové právní předpisy, díky nimž se výkon trestu dále humanizoval. Ještě v roce 1993 byl přijat zákon upravující otázky výkonu vazby, který tak poprvé v historii našel vyjádření v samostatném zákoně. V roce 2005 byl pak završen proces přepracování trestního práva na Slovensku a byly přijaty nové trestní předpisy, jako například trestní zákon, trestní řád a předpisy upravující výkon trestu a výkon vazby. Byl také novelizován zákon o výkonu trestu odnětí svobody. Postupně docházelo k přibližování evropským standardům, které byly deklarovány v Koncepti vězeňství ve Slovenské republice, jež byla schválena na období let 1993 až 2010. Na ni navázala koncepce vězeňství na období 2011 až 2020.

V těchto dokumentech byly zformulovány konkrétní priority slovenského vězeňství a v rámci stanovených priorit byly také formulovány střednědobé a dlouhodobé cíle, které reflektovaly i oblast zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. V rámci střednědobých cílů bylo plánováno prostorově podpořit možnosti zaměstnávání odsouzených osob v ústavech pro výkon trestu a stejně tak i z hlediska strojů, zařízení a technologií podpořit efektivní zaměstnávání (obměnit stará zařízení, vytvořit prostory pro vedlejší hospodářství ústavů) v jednotlivých ústavech. V rámci dlouhodobých cílů v oblasti zaměstnávání mělo dojít k rekonstrukci prostorů pro účely výkonu práce a rozšiřování prostorů pro výkon práce hlavně v ženských ústavech pro výkon trestu.¹⁷

V současnosti se trest odnětí svobody ve Slovenské republice vykonává v ústavech na výkon trestu odnětí svobody (věznicích), které mají celkem tři stupně ostrahy. Dále jsou tresty vykonávány v ústavu na výkon trestu odnětí svobody pro mladistvé, v ústavu na výkon vazby ve zřízeném oddělení při výkonu trestu, nebo v nemocnici pro obviněné a odsouzené. Aby bylo dosaženo vyšší účinnosti výkonu trestu odnětí svobody, je vytvořena vnitřní

¹⁷ Brunová, M.: Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice. Praha: Leges 2020, s. 61, 62.

diferenciace a vytvářejí se specializované oddíly. Odsouzené osoby se potom do těchto oddílů a skupin umisťují v souladu se zásadami vnitřní diferenciace. Mezi specializované oddíly je zařazen i výstupní oddíl, v jehož rámci se odsouzení připravují na plynulý přechod do běžného nebo mimoústavního života po propuštění z věznice.

Význam zaměstnávání osob již ve výkonu trestu odnětí svobody je možné vidět na Slovensku stejně jako v Česku jeho zakotvením v programu zacházení, kdy jedním z nástrojů a metod práce s odsouzenými je výkon práce, která se po zařazení odsouzeného do práce stává povinnou.

Velký význam pro fungování odsouzeného po propuštění z vězení mají vztahy s vnějším prostředím, které jsou jednou ze složek programu zacházení, a to v podobě vytváření sociálních kontaktů, metod sociální práce a kontaktů s organizacemi zabezpečujícími postpenitenciární péči s cílem umožnit plynulý přechod odsouzeného do společenského života.¹⁸ Při krátkodobém trestu do devíti měsíců se klade důraz na tři základní cíle, přičemž jedním z nich je právě pracovní uplatnění odsouzeného. Další dva cíle se týkají nácviku sociálních dovedností a udržení kontaktu s blízkými osobami.

U osob s trestem delším než devět měsíců se při zařazování odsouzených do práce přihlíží k jejich zařaditelnosti, která se řídí zejména zdravotním stavem, kvalifikací a dovednostmi odsouzeného. Podobně jako v českých podmínkách jsou odsouzení zařazováni na pracovní pozice přímo v ústavu ve vlastním provozu, ve zřízeném středisku vedlejšího hospodářství ústavu nebo u jiné právnické osoby. Při posledním jmenovaném typu zaměstnání nemá odsouzený postavení a nároky běžného zaměstnance podle pracovních předpisů. Zároveň pracovní smlouva není uzavírána přímo s pracovníkem, nýbrž s věznicí, která vůči odsouzenému plní povinnosti jako jeho zaměstnavatel.

2.2.2 Údaje o stavu vězňených a porovnání se stavy v České republice a v Norsku

V současné době (stav k 1. 4. 2024) je ve slovenských věznicích uvězněno celkem 9753 osob, z toho 754 žen a 8999 mužů. Následující tabulka ukazuje celkový počet vězňených osob, včetně znázornění nárůstu oproti stavu v předcházejícím měsíci.

¹⁸ Brunová, M.: Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice. Praha: Leges 2020.

Počet	Muži	Rozdiel	Ženy	Rozdiel	Spolu	Rozdiel
Obvinení	1286	+39	103	+1	1389	+40
Odsúdení	7713	-3	651	-1	8364	-4
Spolu	8999	+36	754	0	9753	+36

Rozdiel vyjadruje zmenu oproti počtu osôb k prvému dňu predchádzajúceho mesiaca

Obrázek 3 - Počet obviněných a odsouzených umístěných ve slovenských věznicích k 1. 4. 2024

Zdroj: <file:///C:/Users/kalinova/Downloads/%C5%A0TATISTIKA%20za%20marec%202024.pdf>

Z pohledu počtu osob, které jsou ve slovenských věznicích opakovaně, lze říci, že více než polovina odsouzených není ve výkonu trestu odnětí svobody pouze jednou.

Stupeň stráženia	Mladiství	Minimálny	Stredný	Maximálny	Spolu
Počet osôb opakovane vo VTOS	5	1681	3192	410	5288

Obrázek 4 - Počet osob, které jsou opakovaně ve VTOS na Slovensku, ke dni 1. 4. 2024

Zdroj: <file:///C:/Users/kalinova/Downloads/%C5%A0TATISTIKA%20za%20marec%202024.pdf>

Pro účely této práce je zajímavé porovnat počty uvězněných osob v České republice, na Slovensku a v Norsku. K tomu poslouží následující tabulka. Pro lepší vypovídací hodnotu počtu odsouzených ve vztahu k celkovému podílu odsouzených na počet obyvatel je v tabulce uveden také celkový počet obyvatelstva dané země, a to ke dni 31. 12. 2023.^{19,20,21}

Země	Počet obyvatel	Počet uvězněných osob celkem	Z toho ženy	Z toho muži	Podíl uvězněných osob v celkovém počtu obyvatel
Česká republika	10 900 555	19 796	1 724	18 072	0,18%
Slovensko	5 424 687	9 753	754	8 999	0,18%
Norsko	5 550 203	3 036	148	2 888	0,06%

Tabulka 1 - Srovnání počtu uvězněných osob v jednotlivých zemích ke dni 31. 12. 2023

¹⁹ https://www.czso.cz/csu/czso/obyvatelstvo_lide

²⁰ https://slovak.statistics.sk/wps/portal/ext/products/informationmessages/inf_sprava_detail/08be1db3-7df3-4a2a-aa8a-b0c6b16ced9b!/ut/p/z1/tVJLc8IgGPwtPeRI-CJRYm_oWB9Vp2qtyqUDEU2qCTGhSe2vL-n04kyfh3IBZnb322XBHK8xT0UZ74WJdSqO9r7hrccZHQadjscAOmMCw9HtYjro3jT6yyZeXQKC6bwHw3t215-PfA_8Jubf8x8wxzxMTWYivNGyEBEqDihOd0gcjAP2oPPEuilThYosF-XZgbJQ5mB3CKTytIpIgut0R5IuGQEIeAkkIW9JrhWrblrV8FsZbvPkVevVT3joOfLEYWD5_h3T7bODTsbU47jdhyAbLeXtGCDDyAfhGY2M90C89eBSvylhVeJnWL3PEiz9GHAAe_dSKrT1-Op04s93o1KgXg9f_UY6d08gn3cneJhAmqqU1Xv-KajPEMnGrMHHBpQEFQmngN_x2q0lILcxSSQlrmKudyIXuPuf2O0fGZMW1Aw5UveXutd4fIRvqxIHPKJEubPBLJM6SZRKQMzrsJj3ic3kmr2O1YldvzDK7fw!!/dz/d5/L2dBISevZ0FBIS9nQSEh/

²¹ <https://www.ssb.no/en/befolkning/folketal/statistikk/befolkning>

Jak je patrné z výše uvedené tabulky, i přesto, že v absolutních hodnotách se počty uvězněných osob v České republice a na Slovensku liší více než dvojnásobkem, vzhledem k počtu obyvatel se jedná o stejný podíl odsouzených na počet obyvatel dané země. Oproti tomu Norsko vykazuje mnohem nižší počet uvězněných osob v porovnání s oběma zeměmi, a to jak v absolutních hodnotách, tak v podílu k celkovému počtu obyvatel. Zejména ve srovnání se Slovenskem je rozdíl signifikantní, protože obě země mají přibližně stejný počet obyvatel.

2.2.3 Nový směr slovenského vězeňství

Velkým posunem ve slovenském vězeňství je realizace Národního projektu Šanca na návrat a Šanca na návrat 2, který kontinuálně běží od října 2018 a bude pokračovat do poloviny roku 2029. Tento projekt je financován z rozpočtu Evropské unie a jeho příjemcem je Generální ředitelství Sboru vězeňské a justiční stráže. To spolupracuje v rámci partnerství se všemi ústavy na výkon trestu odnětí svobody na Slovensku, dále s Ústředím práce, sociálních věcí a rodiny a Ministerstvem spravedlnosti Slovenské republiky. Hlavní aktivitou národního projektu je resocializace, posílení klíčových kompetencí a aktivní začlenění fyzických osob v nepříznivé sociální situaci do společnosti a na trh práce, a dále zlepšení jejich přístupu k sociálním službám. Jako osoby v nepříznivé sociální situaci jsou pro tento projekt chápány osoby ve výkonu trestu odnětí svobody, podmíněně propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, osoby se změněným trestem odnětí svobody na trest domácího vězení a další skupiny odsouzených.

Jedním z hlavních cílů Národního projektu Šanca na návrat je vytvoření a realizace standardizovaných resocializačních a výchovných vzdělávacích programů, díky nimž si odsouzení obnoví, upevní nebo získají schopnosti a dovednosti, které jsou potřebné pro úspěšné začlenění do života po propuštění. Základní resocializační a výchovný vzdělávací program je určen odsouzeným na výstupních odděleních. Celkem se skládá ze sedmi modulů, které tvoří skupinu významných potenciálních rizikových kriminogenních faktorů, které mohou přímo ovlivňovat současnou i budoucí existenci klienta i jeho případnou recidivu. Program je zaměřen na preventivně informativní činnosti, které mohou ovlivnit proces motivace jednotlivce. Každý ze sedmi modulů je rozdělen na teoretickou a praktickou přípravu, přičemž zásadní je praktická příprava odsouzených realizovaná zejména zážitkovou formou. Mezi jednotlivé části speciálních resocializačních a výchovných

vzdělávacích programů patří Finanční gramotnost, Rodina a vztahy, Zaměstnanost, Život v komunitě, Druhá šance, Restart, Rozdílnost nás spojuje a Šance pro psí oči.



Obrázek 5 - Speciální resocializační a výchovné vzdělávací programy - projekt Šanca na návrat

Zdroj: <https://sancanavrat.sk/wp-content/uploads/2022/10/Zakladna-charakteristika-specializovanych-resocializacnych-a-vychovnych-vzdelavacich-programov.pdf>

Z hlediska této práce má stěžejní význam program Zaměstnanost. Cílem programu Zaměstnanost²² je úspěšná reintegrace do společnosti prostřednictvím získání nových a posílení už získaných schopností a dovedností, které jsou důležité pro uplatnění jedince na otevřeném trhu práce. Dalším cílem programu Zaměstnanost je zvýšení povědomí odsouzených v oblasti pracovního práva a využití možností státní sociální politiky s přihlédnutím na jejich potřeby. Program zahrnuje pět samostatných tematických oblastí, jimiž jsou: problematika nezaměstnanosti, specifické problémy odsouzených při uplatnění na trhu práce, právo na práci a ochrana uchazeče o zaměstnání, podpora podnikání a odborná intervence a kariéerní poradenství pro nezaměstnané. Tyto tematické oblasti jsou dále rozděleny na sedmáct specifických témat, která obsahují teoretická i praktická východiska, metody, techniky a návrhy zážitkových aktivit.

²² <https://sancanavrat.sk/wp-content/uploads/2022/10/Zakladna-charakteristika-specializovanych-resocializacnych-a-vychovnych-vzdelavacich-programov.pdf>

Důvodová zpráva²³ k výběru témat resocializačních a výchovných vzdělávacích programů k výběru programu Zaměstnanost uvádí, že zaměstnání je klíčovým faktorem úspěšného začlenění osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody zpět do společnosti. Zpráva dále konstatuje, že výkon práce velmi úzce souvisí s finanční oblastí, ovšem zaměstnání je mnohem více než pouze zdroj příjmů. V souvislosti s existencí zaměstnání dochází k uspokojování dalších oblastí života, jako je například seberealizace, organizace času, sociální kontakty, budování vlastní identity, samostatnost a nezávislost, ale také získávání a rozvíjení kompetencí a znalostí. Mimoto pomáhá zaměstnání ke zvýšení sebevědomí, k sebedůvěře a soběstačnosti. Všechny uvedené faktory jsou velmi důležitými individuálními i obecnými zisky plynoucími z přítomnosti zaměstnání v procesu desistence, jak uvádí Tomášek, viz kapitola 3.4 Desistence a zaměstnání.

Jak dále uvádí důvodová zpráva, průběh resocializace ovlivňují i další faktory, jimiž jsou například nízké sebevědomí, nedostatek znalostí, nedostatek odborné přípravy, psychické poruchy nebo užívání návykových látek. Dalším faktorem je také nedostatek stabilních ubytovacích možností nebo kumulace jiných rizikových faktorů, jimiž mohou být například negativní vliv skupiny, chybějící podpora rodiny, nevhodný vliv partnera a další. Všechny tyto faktory musí být zohledněny při navrhování a poskytování programů podpory, neboť ovlivňují úspěšnou reintegraci jednotlivce zpět do společnosti. Při implementaci programu podpory můžeme pozorovat vzájemnou závislost mezi zaměstnaností, bydlením, léčbou závislostí a podporou sociálních sítí jednotlivce. Klíčovým faktorem při hledání a udržení zaměstnání je rozvíjení základních dovedností, jako je čtení, psaní a počítání, které jsou nezbytné na trhu práce. Zaměstnání samo o sobě ovšem míru recidivy nesnižuje. Důležité je rozvíjet znalostní potenciál osob vracejících se na otevřený trh práce. Jako nejlepší prostředek rozvoje znalostního potenciálu se v průběhu realizace projektu Šanca na návrat ukázalo certifikované vzdělávání zaměřené na zručnosti ve specifických pracovních odvětvích, které bylo nejlepší volbou pro osoby mající problémy se školským prostředím.

Přístupy však musí být velmi individualizovány, protože neexistuje jeden univerzální model jako lék při řešení zaměstnání a snižování míry recidivy. Lattimore, Witte a Baker (1990)²⁴ stanovili systém odborného vzdělávání Vocational Delivery System (VDS), který je podle realizátorů Národního projektu Šanca na návrat nejlépe koncipovaným programem.

²³ <https://sancanavrat.sk/wp-content/uploads/2022/11/Dovodova-sprava-k-vyberu-tem-RaVVP.pdf>

²⁴ LATTIMORE P., WITTE A., a BAKER J. "Experimental Assessment of the Effect of Vocational Training On Youthful Property Offenders." Evaluation Review 14 (1990).

Tento systém je postaven na čtyřech pilířích. Prvním z pilířů je individuální práce s jednotlivcem na identifikaci odborných zájmů a schopností. Druhý pilíř zahrnuje vypracování individuálních studijních plánů na zlepšení odborných zručností. Třetí pilíř se zaměřuje na poskytování identifikovaných potřebných školení a další potřebné služby. Posledním, čtvrtým pilířem je pomoc odsouzeným zabezpečit si zaměstnání po propuštění na svobodu.

Osoby zapojené do tohoto vzdělávacího programu vykazovaly dvacetiprocentní redukci recidivy po dvou letech po propuštění oproti kontrolní skupině.

Celkově lze konstatovat, že úspěšnost implementace jednotlivých programů v rámci projektu Šanca na návrat velmi závisí na tom, jaký postoj zaujme vedení věznic a zda se ztotožní s cíli a postupy směřujícími k úspěšné resocializaci propuštěných.

2.3 Norsko

2.3.1 Norský vězeňský systém

Norský vězeňský systém se řadí mezi nejvyspělejší, nejpropracovanější a nejuznávanější na světě. Z jeho přístupů a zkušeností čerpá nejen Česká republika, pro kterou je v oblasti vězeňství Norsko s průměrnou 20 % recidivou²⁵ vzorem. Organizační struktura norského vězeňství je dána od roku 2013 a je řízena Ministerstvem spravedlnosti a veřejné bezpečnosti Norska prostřednictvím Norské nápravné služby.

Norsko	2016	2017	2018	2019	2020
Počet propuštěných z vězení	5548	4836	4286	3863	3177
Počet opětovně odsouzených do dvou let	1241	905	818	689	516
Míra opětovného odsouzení v procentech	22	19	19	18	16

Tabulka 2 - Znovuodsouzení v Norsku v letech 2016 – 2020

Zdroj: https://img3.custompublish.com/getfile.php/5258292.823.qmbb7tnuilunsu/Correctional+Statistic+-+Nordic+countries+2018_2022_final.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no Přeloženo z anglického originálu.

²⁵ https://img3.custompublish.com/getfile.php/5258292.823.qmbb7tnuilunsu/Correctional+Statistic+-+Nordic+countries+2018_2022_final.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no

Úkolem Norské nápravné služby je zajistit řádný výkon vazby a trestu odnětí svobody s ohledem na bezpečnost všech občanů a snažit se předcházet recidivě tím, že umožní pachatelům, aby z vlastní iniciativy změnili své kriminální chování.

Podle zákona o výkonu trestu²⁶ se trest vykonává způsobem, který zohledňuje účel trestu a který zároveň slouží k předcházení páčání nové trestné činnosti, uklidňuje společnost a v tomto rámci zajišťuje uspokojivé podmínky pro vězně. Činnost Norské nápravné služby je tedy založena na náležitém zohlednění bezpečnosti, účelu a obecného smyslu pro spravedlnost.

Norsko má vypracovaný dokument o operační strategii Norské nápravné služby,²⁷ který nastiňuje komplexní plán na období 2021 až 2026, jenž se zaměřuje na vytvoření nápravného systému orientovaného na budoucnost a klade důraz na rehabilitaci, bezpečnost a reintegraci pachatelů do společnosti. Jeho cílem je vykonávat tresty způsoby, které zajišťují bezpečnost společnosti a nabízejí pachatelům možnost účinně změnit své kriminální chování.

Strategie se opírá o základy hodnot, mezi něž patří bezpečnost, transparentnost a inovace, a podporuje vizi „trestu, který má smysl“. Tato vize uznává dvojí potřebu: jednak chránit společnost a jednak nabízet pachatelům cestu ke změně. Dokument identifikuje strategické oblasti, které jsou pro dosažení těchto cílů klíčové. Jedná se například o výkon trestů orientovaných na budoucnost, kdy dochází ke snaze snižovat recidivy prostřednictvím posuzování individuálních potřeb, rizik a zdrojů odsouzených, a dále k zajištění zapojení odsouzených do aktivního každodenního života, což zabraňuje izolaci. Další oblastí je podpora cílené mezioborové spolupráce.

Jinou strategickou oblastí je bezpečnost a ochrana, kde je prioritou bezpečnost společnosti, odsouzených a zaměstnanců, a tato bezpečnost je zajištěna prostřednictvím diferencovaného posuzování rizik, bezpečného prostředí a zlepšení kompetencí v oblasti zvládání konfliktů. V oblasti organizace je cílem bezproblémový, jednotný a flexibilní provoz, který zajišťuje rovné zacházení a právní stát, podporuje kulturu inovací a spolupráce a využívá moderní digitální operace. Oblast znalostí a kompetencí obsahuje budování aktivní a odpovědné pracovní síly s posílením kompetencí orientovaných na budoucnost,

²⁶ <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2001-05-18-21>

²⁷ <https://www.kriminalomsorgen.no/?cat=536003>

rozhodování a postupy založené na znalostech a sdílení mezioborových odborných zkušeností. V oblasti odborných znalostí a dovedností se koncepční plán zaměřuje na rozvoj a zlepšování pověsti prostřednictvím rozvíjení důvěry, důvěryhodnosti a transparentnosti, zviditelnění se ve společnosti, využívání moderních komunikačních platforem a vytváření atraktivního pracoviště.

Dokument klade důraz na adaptabilitu vzhledem k rychlým změnám ve společenském, technologickém a právním prostředí, které ovlivňují práci ve vězeňských zařízeních. Zabývá se výzvami, jako jsou nové formy trestné činnosti, polarizace společnosti a další.

Vize Norské nápravné služby do budoucna počítá s tím, že bude klíčovým společenským aktérem s širokými kompetencemi a zkušenostmi, který bude nabízet smysluplné a přizpůsobivé plány výkonu trestu pro pachatele. Snaží se poskytovat vysokou úroveň bezpečnosti a ochrany, podporovat moderní a flexibilní organizační kulturu, zakládat činnosti na znalostech a odbornosti a udržovat si dobrou pověst a důvěru ve společnosti. Cílem této strategie je navigovat vězeňskou službu při řešení nově vznikajících výzev a příležitostí a zajistit, aby i nadále reagovala a účinně plnila své společenské poslání.

Jak naznačuje tabulka 3, budoucí směřování Norské vězeňské služby se orientuje na čtyři základní cíle. Prvním, již zmíněným cílem, je snížení recidivy, a to prostřednictvím posuzování odsouzených s ohledem na jejich potřeby, zdroje a rizika, a dále prostřednictvím individuálního plánu, který je, stejně jako v českých podmínkách, tvořen za účasti odsouzené osoby. Norský vězeňský systém chce skrze princip normality poskytnout podmínky co nejvíce podobné běžnému každodennímu životu mimo věznici. To má zajistit hladký přechod z vězení zpět do běžného života.

Druhým stanoveným cílem jsou aktivní a zodpovědní odsouzení. Toho chce systém dosáhnout dodržováním vzájemné dohody mezi odsouzeným a Norskou nápravnou službou – věznicí. Odsouzeným je dána možnost rozvíjet vlastní kompetence a kvalifikaci a také možnost vedení aktivního života, který zabraňuje izolaci. Dalším stanoveným cílem je cílená mezioborová spolupráce, založená na koordinovanosti a propojení, které zajistí smysluplný vývoj výkonu trestu odnětí svobody. Tato spolupráce zahrnuje také propojení s neziskovými organizacemi a dalšími aktéry v řetězci trestního soudnictví a orgány sociální péče. Posledním stanoveným cílem je flexibilní využívání zdrojů a kapacit, které mají být

využívány v nejlepším zájmu odsouzených a společnosti a mají zajistit, aby forma výkonu trestu byla vhodná a aby se výkon trestu odehrál ve správný čas.

Cíle	Dílčí cíle
Snížená recidiva	Posuzování odsouzených s ohledem na jejich potřeby, zdroje a rizika
	Tvorba individuálního plánu společně s odsouzeným
	Skrze princip normality poskytnout podmínky co nejvíce podobné běžnému každodennímu životu mimo věznici
Aktivní a zodpovědní odsouzení	Dodržování vzájemné dohody mezi odsouzeným a Norskou nápravnou službou – věznicí
	Možnost rozvíjet vlastní kompetence a kvalifikaci
	Vedení aktivního života, který zabraňuje izolaci
Cílená mezioborová spolupráce	Koordinovanost a propojení, které zajistí smysluplný vývoj výkonu trestu odnětí svobody
	Propojení s neziskovými organizacemi a dalšími aktéry v řetězci trestního soudnictví a orgány sociální péče
Flexibilní využívání zdrojů a kapacit	Využití zdrojů a odborných znalostí v nejlepším zájmu odsouzeného a společnosti
	Vykonání trestu vhodnou formou a ve správný čas
	Vývoj budov pro flexibilní využití, digitální infrastrukturu a ekologické využití zdrojů

Tabulka 3 - Budoucí cíle Norské nápravné služby

Zdroj:

https://img3.custompublish.com/getfile.php/4888894.823.ijuubwissujnwu/KDI_strategibrosjyre_TRYKK_FINAL2_Engelsk.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no. Přeloženo z anglického originálu.

2.3.2 Význam a povinnost zaměstnání během výkonu trestu

Zákon o výkonu trestu v Norsku²⁸ řeší zaměstnávání a zapojení vězňů do různých aktivit v několika paragrafech. Tyto části zákona zdůrazňují zásady rehabilitace, reintegrace a význam pracovních a vzdělávacích aktivit během výkonu trestu odnětí svobody. Níže jsou uvedeny příslušné paragrafy týkající se zaměstnávání vězňů, jak byly z dokumentu převzaty:

- Oddíl 18 - Práce, školení, programy nebo jiná opatření: Norská nápravná služba zajistí, aby byly vězňům nabízeny aktivity během dne. Z toho vyplývá povinnost poskytovat příležitosti k práci, školení nebo účasti na různých programech, které mohou pomoci při rehabilitaci a reintegraci vězňů.

²⁸ <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2001-05-18-21>

- Oddíl 19 - Denní odměna: Odsouzeným, kteří vykonávají trest ve věznici nebo mimo věznici podle oddílů 12 a 13 (v detenčním zařízení nebo nemocnici – *pozn. autorky*), může být poskytnuta denní odměna. Sazby určuje Ředitelství Norské nápravné služby. To naznačuje politiku odměňování vězňů za práci vykonanou během výkonu trestu.
- Oddíl 20 - Denní propuštění: Norská nápravná služba může odsouzeným povolit účast na práci, školení, programech nebo jiných opatřeních mimo věznici, pokud tomu nebrání bezpečnostní důvody a není důvod předpokládat, že se odsouzení budou vyhýbat výkonu trestu. Navrhuje, že vězňům může být povoleno pracovat mimo věznici jako součást procesu jejich nápravy.

Tyto části společně zdůrazňují přístup Norské nápravné služby k rehabilitaci vězňů prostřednictvím práce, odborné přípravy a vzdělávání. Zákon uznává význam těchto činností při přípravě vězňů na opětovné začlenění do společnosti, zlepšování jejich životních dovedností a snižování míry recidivy.

Zákon o výkonu trestu v Norsku, konkrétně v částech týkajících se zaměstnávání a aktivit vězňů, klade důraz na dostupnost a poskytování práce, odborné přípravy a dalších rehabilitačních opatření, nikoli na povinnou práci pro všechny vězně. Existuje však samostatný oddíl, který se přímo zabývá povinností vězňů, pokud jde o účast na různých aktivitách, mezi něž patří i práce. Ten uvádí, že odsouzený má povinnost aktivně se účastnit výkonu trestu a zvláštních trestních sankcí. Povinnost aktivního zapojení může zahrnovat práci, službu prospěšnou společnosti, vzdělávání, programy nebo jiná opatření, která mohou působit proti páchání další trestné činnosti. Stejně jako v českém trestním řádu se tato povinnost upravuje v souvislosti s nemocí nebo invaliditou. Přesněji uvádí, že ačkoli se od odsouzených očekává aktivní zapojení do procesu jejich nápravy, které může zahrnovat i práci, zákon uznává i výjimky založené na zdravotním stavu a schopnostech konkrétního vězně.

Použité formulace naznačují obecnou povinnost, ale zároveň umožňují flexibilitu a úpravy na základě individuálních okolností a zastřešujícího cíle rehabilitace a prevence recidivy. Ačkoli tedy v norském nápravném systému existuje jasný záměr zapojit vězně do práce a jiných produktivních činností jako součásti jejich rehabilitace, zákon přímo nenařizuje práci jako povinnou pro všechny vězně bez výjimek. Zdůrazňuje zásadu aktivní účasti na různých rehabilitačních opatřeních, přičemž uznává jak přínos takového zapojení

pro opětovné začlenění jednotlivce do společnosti, tak potřebu přizpůsobení se individuálním potřebám a okolnostem.

3 Současné využití postpenitenciární péče v České republice

3.1 Rozbor pojmu postpenitenciární

Postpenitenciární péče je termín, který se týká péče poskytované osobám, které byly propuštěny z vězení. Tato péče je důležitá pro znovuzачlenění bývalých vězňů do společnosti a napomáhá snižování recidivy. Následující rozbor se zaměřuje na různé aspekty tohoto pojmu, včetně jeho etymologie, syntaxe, sémantiky a pragmatického významu.

Z hlediska etymologie neboli původu a vývoje slova je pojem postpenitenciární nutno rozdělit na dvě části: předponu post- a slovo penitenciární. Předpona pochází z latiny, kde „post“ znamená „po“ nebo „za“. Používá se k označení něčeho, co následuje po určité události nebo stavu. Slovo „penitenciární“ vychází z latinského slova „penitentia“, což znamená „pokání“ nebo „lítost“. (Vantuch 1982) V kontextu trestního práva se termín „penitenciární“ vztahuje k vězení nebo trestnímu zařízení, za účelem omezení svobody jako trestu za spáchání trestného činu. Historicky se slovo „penitenciár“ používalo také pro označení duchovního, který měl na starosti udělování pokání a odpuštění hříchů, což dále zdůrazňuje spojení s trestem a nápravou.

Z pohledu syntaktického rozboru neboli skladby slova „postpenitenciární“ se jedná o složený adjektiv, který je typicky používán ve spojení s podstatnými jmény, například postpenitenciární péče, postpenitenciární programy a další. V českém jazyce se řídí obvyklými pravidly shody přídavných jmen s podstatnými jmény, tj. skloňuje se podle rodu, čísla a pádu. Pojem „postpenitenciární“ je složené přídavné jméno, vytvořené spojením prefixu „post-“ (znamenající „po“) a přídavného jména „penitenciární“ (vztahujícího se k vězení nebo trestu). Jako přídavné jméno může předcházet podstatnému jménu nebo následovat po něm, zvláště v případě použití předložek.

Na sémantický význam pojmu „postpenitenciární“ lze pohlédnout z několika základních aspektů. Časový aspekt vztahuje tento výraz na období nebo stavy, které nastávají po ukončení trestu ve vězení nebo v jiném druhu trestního zařízení. Prefix „post-“ znamená „po“ nebo „následující“, což naznačuje, že se jedná o fázi, která nastupuje po nějaké předchozí události, v tomto případě po výkonu trestu. Druhým aspektem je souvislost s trestním systémem, zejména s vězením nebo trestáním. Výraz „postpenitenciární“ tedy přímo souvisí s procesy a situacemi, které jsou relevantní pro osoby, jež byly v minulosti

součástí tohoto systému. Sémanticky tento termín také často zahrnuje aspekty rehabilitace, sociální podpory a reintegrace bývalých vězňů do společnosti. Jde o snahu o návrat k normálnímu životu a předcházení recidivy. Z hlediska komplexnosti a multidisciplinarity zahrnuje termín širokou škálu aktivit, služeb a podpůrných opatření, které mohou zahrnovat psychologickou pomoc, zaměstnání, vzdělávání, bydlení, zdravotní péči a/nebo sociální služby. Význam pojmu je tedy multidisciplinární a zasahuje do oblastí práva, sociologie, psychologie, sociální práce a veřejné politiky. Tento aspekt navazuje na poslední, a to na sociální a politický význam. Termín „postpenitenciární“ může také odrážet sociální a politické postoje vůči bývalým vězňům a celkově přístup společnosti k trestání a nápravě. Poukazuje na uznání potřeby podpory a pomoci při přechodu z trestního systému zpět do společnosti, což je klíčové pro účinnou prevenci kriminality.

V rámci lingvistického rozboru ústředního pojmu této práce nelze opomenout ani jeho pragmatický význam. Ten se týká jeho použití a dopadu v reálném světě, zejména ve vztahu k sociálním, právním a politickým aspektům. Termín „postpenitenciární“ je používán v konkrétních kontextech a má specifické implikace pro různé skupiny a situace. V sociálním a rehabilitačním kontextu hovoříme o snaze reintegrace bývalých vězňů do společnosti. Tento termín zdůrazňuje potřebu poskytování podpory a zdrojů pro osoby, které byly propuštěny z vězení, aby se úspěšně adaptovaly na život mimo trestní systém.

V právním a trestněprávním kontextu termín odkazuje na období a aktivity po odpykání trestu, včetně podmínek propuštění, dohledu a dalších opatření, která mají za cíl zabránit recidivě. Z pohledu politického a z pohledu veřejné správy může použití pojmu „postpenitenciární“ odrážet postoje vlády a společnosti k bývalým vězňům, zásadám trestání a rehabilitace. Použití tohoto termínu může signalizovat závazek k podpoře reintegrace a prevenci recidivy, což je významné pro kriminální politiku a sociální spravedlnost.

Z pohledu akademického kontextu se pojem může vztahovat na výzkum a vzdělávání v oblasti kriminologie, sociální práce a sociální politiky, zkoumající účinnost různých postpenitenciárních programů v praxi. Použití tohoto termínu také odráží veřejné vnímání bývalých vězňů a může přispět k redukci stigmatu, které s sebou nesou. Poskytování postpenitenciární péče ukazuje na uznání potřeby podpory a integrace těchto jedinců zpět do společnosti, což může přispět k pozitivnějšímu vnímání jejich situace ve veřejném diskurzu.

Z výše uvedeného vyplývá, že termín „postpenitenciární“ nejen popisuje určité aktivity a období po odpykání trestu, ale také odráží širší sociální, právní a politické postoje a nástroje různých politik, které formují přístup společnosti k bývalým vězňům a jejich reintegraci.

3.2 Postpenitenciární péče v podobě systémových opatření

3.2.1 Historie a vývoj postpenitenciární péče

Z historického pohledu na postpenitenciární péči je nutné zmínit dřívější chápání tohoto pojmu. V 80. letech 20. století převládala dvě mezní pojetí. První z nich chápalo postpenitenciární péči jako sociální péči a materiální pomoc osobám, které se dostaly do konfliktu se zákonem. Druhé pojetí vnímá postpenitenciární péči jako individuální prevenci recidivy trestné činnosti u osob, které byly propuštěny z výkonu trestu odnětí svobody. (Vantuch 1982) V odborném diskurzu se tehdy vedl dialog, které z těchto pojetí lze považovat za správné. Bez ohledu na „správnost“ pojetí tohoto pojmu, postpenitenciární péče byla vnímána jako závěrečná fáze nápravného výchovného procesu u osob, u nichž dosud nebylo dosaženo žádoucího efektu v dřívějších fázích resocializačního a reedukačního procesu. To podtrhovalo důležitost postpenitenciární péče u osob, které byly ve výkonu trestu odnětí svobody. Otázkou také bylo, zda má být postpenitenciární péče dobrovolná či nucená. Tuto péči vykonávali zejména sociální kurátoři na individuální úrovni, ale také zástupci různých organizací. Další otázkou bylo, zda by tato péče měla být krátkodobá či dlouhodobá, jaké prvky by měla v sobě zahrnovat a koho přesně by se měla týkat.

Pojem postpenitenciární péče chápe Vantuch (1982) trojím způsobem. V užším smyslu jde o sociální péči a pomoc nabízenou odsouzeným, kteří byli po odpykání trestu propuštěni na svobodu. Jedná se o možnost propuštěných dobrovolně se účastnit nápravně výchovného působení ve formě sociální péče a pomoci na svobodě. V širším smyslu lze postpenitenciární péči chápat jako nucenou formu dozoru nad zvláště narušenými osobami, u kterých bylo shledáno, že v průběhu penitenciárního působení u nich nelze dovršit úspěšné resocializace. V nejširším pojetí chápe Vantuch postpenitenciární péči jako pomoc pachatelům trestných činů, kteří dostali jiný trest než trest odnětí svobody (dnešní formy alternativních trestů).

Účel a funkce postpenitenciární péče tedy vzešly ze společenské potřeby, kdy mělo dojít k efektivnímu ukončení procesu resocializace neboli nápravy pachatelů, kteří si odpykali trest odnětí svobody. Na rozdíl od tzv. buržoazního chápání, v socialistické

společnosti odborníci a další aktéři chápali postpenitenciární péči nejen jako zájem společnosti, ale i zájem odsouzeného, kterému socialistická společnost vytvářela lepší podmínky pro seberealizaci a normální život na svobodě. Základní podstatou postpenitenciární péče byla úspěšná resocializace a dobrovolnost účasti v mimoústavním prostředí, tedy na svobodě. Měla být závěrečnou fází resocializačního procesu.

Vantuch (1982) uvádí, že navzdory péči, která byla věnována odsouzeným, docházelo v 70. letech 20. století ke 40 až 50 % recidivního chování. V 60. letech 20. století dospěli kriminologové k názoru, že recidiva souvisí s psychologickými zvláštnostmi osobnosti pachatelů a je potřeba spojit společenské vědy a psychologii a odhalit vnitřní mechanismus chování člověka na základě všech faktorů, které ovlivňují jeho recidivní chování. Ten obsahuje takzvaný řetěz příčin. První příčina zahrnuje vše, co předcházelo trestné činnosti. To znamená vývoj osobnosti člověka, jeho etické hodnoty nebo vztahy mezi lidmi. Druhá příčina představuje osobnost pachatele jako vědomě jednajícího jedince. Třetí a poslední příčina zahrnuje vývoj kauzální vazby od počátku trestného jednání až do doby, kdy nastane jeho výsledek – trestný čin, který musíme posuzovat jako výsledek vzájemného působení osobnosti a vnější situace.

Do roku 1965 byl stav postpenitenciární péče velmi neuspokojivý. Až od roku 1970 se začalo komplexně pracovat s osobami, které se vracely z vězení na svobodu. Byl zaveden systém péče o tyto občany. Nejdříve byla ustanovena funkce sociálních pracovníků – nejprve výlučně v ústavech pro mladistvé, ale po pilotním ověření funkčnosti došlo v roce 1969 k opodstatnění zavedení funkce sociálních pracovníků i do zařízení pro dospělé odsouzené. Již tehdy byla pochopena nezastupitelná funkce a význam sociálních pracovníků ve vězeňských zařízeních. Sociální pracovníci využívali všechny poznatky o odsouzených, které získali v průběhu doby trestu odnětí svobody a které posléze mohli využít pro usnadnění přechodu odsouzeného z nápravného zařízení na svobodu. „Prostřednictvím sociálních kurátorů ONV²⁹ potom může (sociální pracovník – *pozn. autorky*) zprostředkovávat kontakt odsouzených s podniky.“³⁰ Z tohoto můžeme pozorovat důležitost zaměstnání po výkonu trestu odnětí svobody již v době socialistického Československa.

Vantuch dále uvádí důležitost při resocializaci odsouzených v propojení prvků penitenciárního a postpenitenciárního působení. Je důležité propojovat práci sociálních

²⁹ ONV – Okresní národní výbor

³⁰ Vantuch, P.: Aktuální otázky postpenitenciární péče. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně. 1982. ISBN 55-967-82, s. 63.

pracovníků a sociálních kurátorů národních výborů. Za dovršení resocializace pachatelů trestných činů je považován jedinec, který se začlení mezi řádné pracující občany. Postpenitenciární péče se stala nezbytnou složkou nápravně výchovné činnosti s cílem zabezpečit řádnou resocializaci osob po propuštění na svobodu a zamezit nebo snížit recidivu.

Matoušek (2013) uvádí, že provázanost sociální práce v průběhu výkonu trestu odnětí svobody a sociální práce prováděné po propuštění odsouzeného na svobodu, tedy provázanost penitenciární a postpenitenciární péče, je spíše „ideálem, který se ne vždy daří zainteresovaným institucím a pracovníkům naplňovat.“³¹ Dále uvádí, že „ideální je, pokud se podaří již v době pachatelova končícího pobytu ve vězení vytvořit předpoklady pro jeho sociální začlenění. Mezi ně patří nejen bydlení a práce, ale i možnost k rozvíjení podpůrných sociálních vztahů.“³²

Základním dokumentem pro implementaci a vývoj postpenitenciární péče byl až Zákon o sociálním zabezpečení č. 121/1975 Sb., který upravoval podmínky poskytování péče občanům společensky nepřizpůsobeným, tedy i těm, kteří byli propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody. Cílem bylo vytvářet aktivní vztah těchto osob k práci a ke společnosti a napomáhat tomu, aby vedli řádný život. V roce 1970 se začaly zřizovat specializované funkce sociálních pracovníků a sociálních kurátorů, kteří o osoby společensky nepřizpůsobené pečovali. Nejprve byli sociální kurátoři zařazeni na okresní národní výbory a zabývali se především pracovním umístěním propuštěných vězňů, neboť v té době platila všeobecná pracovní povinnost.

Tzv. společensky nepřizpůsobivé osoby byly rozděleny do tří základních skupin. První skupinu tvořili občané propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody. Na tyto osoby měla být zaměřena hlavní pozornost sociálních kurátorů, a to zejména u prvotrestaných a mladistvých. Druhou skupinou byli občané propuštěni z protialkoholního nebo jiného obdobného léčení. Poslední skupinou nepřizpůsobených občanů byli jedinci žijící „způsobem nedůstojným občana socialistické společnosti“. Sem patřily například osoby bez stálého bydliště nebo pracovního poměru.

³¹ Matoušek, O. a kol.: Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál 2013, s. 485.

³² Matoušek, O. a kol.: Encyklopedie sociální práce. Praha: Portál 2013, s. 485.

První zmiňovaná skupina osob byla nejpočetnější, a proto byla těžištěm práce sociálních kurátorů, kteří jí poskytovali pomoc při pracovním umístění a při zajištění ubytování a dalších potřeb. Rozlišovala se krátkodobá a dlouhodobá péče. Krátkodobá péče byla většinou jednorázová forma pomoci, kdežto dlouhodobá trvala zpravidla kolem šesti měsíců a měla komplexnější charakter. Tato péče byla poskytována všem společensky nepřizpůsobivým občanům. Nejpočetnější skupinu však tvořili v roce 1977 odsouzení, kteří byli propuštěni z výkonu trestu odnětí svobody. Těch bylo celkem 24 097 a péči jim poskytovalo celkem 133 sociálních kurátorů.

3.2.2 Změny pod vlivem přijetí mezinárodních úmluv

V současné době je práce sociálních kurátorů mnohem širší. Zahrnuje depistáž, poradenství a sociální intervenci, díky které může dojít k lepšímu začlenění propuštěného vězně do společnosti. Sociální kurátoři také spolupracují s dalšími organizacemi a institucemi, které mohou řešit aktuální problémy propuštěného.

Na systémové evropské úrovni je penitenciární, resp. postpenitenciární péče zakotvena v Evropských vězeňských pravidlech. Pravidla byla vydána a schválena Výborem ministrů Rady Evropy v roce 2006 a v roce 2020 byla revidována. V bodě 33.3 jsou uvedena opatření, která musí být učiněna před propuštěním vězňených osob. Uvádí se v nich: „Každá vězňená osoba musí mít možnost využít opatření, jejichž cílem je napomoci jí při návratu do svobodné společnosti po propuštění.“³³ Tento bod je obecnějšího rázu, nicméně v dalším bodě je již upřesněno, že „musí být přijata taková opatření, aby byly vězňené osoby při propuštění podle potřeb vybaveny nezbytnými doklady a průkazy totožnosti a aby jim byla poskytnuta pomoc při hledání vhodného ubytování a zaměstnání.“³⁴ Toto je velmi zásadní a klíčový bod pro předpoklad úspěšné resocializace propuštěných osob. Zároveň jde o zásadní milník v rámci postpenitenciární péče.

Penitenciární a postpenitenciární péče se prolínají. Je velmi důležité učinit již ve výkonu trestu odnětí svobody taková opatření, která po propuštění vězňené osoby budou mít pozitivní dopad na její reintegraci. Evropská vězeňská pravidla v souvislosti s propouštěním odsouzených jedinců doporučují, aby těmto jedincům byla již v předstihu zajišťována taková podpora, která umožní přechod z vězeňského do občansky bezúhonného života. Mají být

³³ https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf

³⁴ https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf

přijata taková opatření a možnosti postupné přípravy, včetně spolupráce se sociálními službami a zařízeními, aby bylo propouštěným osobám umožněno nalezení svého místa ve společnosti, zejména pokud jde o zaměstnání a rodinný život. Tato opatření je nutné přijmout ještě v době před propuštěním z věznice, a to prostřednictvím již uvedených sociálních služeb, kterým musí být umožněn přístup do věznice.

3.3 Přístupy státní správy k zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody – historie a současnost

3.3.1 Historická a současná pravidla a úprava podmínek

Existence vězeňství a samotných věznic v českých zemích sahá historicky až do roku 1857, kdy byla vybudována první trestnice v českém státě, a to ve Valdicích. Několik let poté, v roce 1889, byla (po Mírově a Plzni-Borech) zřízena trestnice v Praze na Pankráci. Zacházení s trestanci se tehdy řídilo Domácím řádem, vydaným v roce 1889, jehož zdrojem byl Zákon daný dne 1. dubna 1872, jenž se týče vykonávání trestů na svobodě ve vazbě o samotě a zřizování komisí pro vykonávání trestů. Domácí řád upravoval mimo jiné práci trestanců během umístění ve vazbě, a to v paragrafu 5: „Trestanec budiž ve vazbě o samotě k nepřerušené práci přidržován, a budiž při tom co nejvíce hleděno k postavení, k němuž jest povolán, k jeho spůsobilosti k práci a k posavadnímu způsobu zaměstnání, též k tomu, aby se naučil nějakému řemeslu neb jiné živnosti. Pokud však jest sprostěn povinnosti pracovati, budiž mu dána příležitost, aby se stále příhodným způsobem zaměstnával.“³⁵ Paragraf 11 části pro výkon trestu odnětí svobody dále uvádí povinnost každého odsouzeného pracovat: „Každému zdravému trestanci uloží se práce, kteréž bez odmluvy se podvoliti má. Při ukládání práce budiž co nejvíce hleděno k postavení, k němuž je trestanec povolán, k jeho spůsobilosti k práci a k posavadnímu způsobu zaměstnání a též k jeho budoucí výživě.“³⁶

Z výše uvedených citací vyplývá, že již od počátků vývoje českého vězeňství bylo hleděno na zaměstnávání odsouzených již během vazby a výkonu trestu. To dokazuje uvědomování si významu zaměstnávání odsouzených ještě před opuštěním výkonu trestu odnětí svobody již v 19. století. Pro následnou resocializaci je velmi důležité, aby odsouzení měli možnost a podmínky pro udržení pracovních návyků, a pokud je nemají, aby si je měli možnost během výkonu trestu odnětí svobody (VTOS) osvojit.

³⁵ Domácí řád pro c. k. mužskou trestnici v Praze. Vrchní státní zastupitelství, Praha: 1889.

³⁶ Domácí řád pro c. k. mužskou trestnici v Praze. Vrchní státní zastupitelství, Praha: 1889.

Zaměstnávání odsouzených tedy provází české vězeňství od samého počátku. V době před rokem 1989 byly hlavním účelem trestu izolace odsouzených a převýchova v řádného socialistického občana. Důraz byl kladen zejména na represivní stránku trestu, a to zejména u politických vězňů. S odsouzenými se mimo zajištění zaměstnání nijak zvláště neworkovalo. Teprve po roce 1989 se péči odsouzeným věnuje větší pozornost. Na vězně se začíná působit s cílem úspěšně reintegrovat tyto osoby zpět do společnosti. Vězeňství tak začíná sehrávat klíčovou roli v procesu odklonu odsouzených od páchaní další trestné činnosti. Je vydáno několik dokumentů, které určují, že je nezbytné s vězni pracovat a poskytovat jim možnosti přípravy k životu na svobodě.

Například v rámci doporučení Rady Evropy REC(2006)2 z roku 2006 byla vydána příloha Evropská vězeňská pravidla, která v bodu 72.3 deklarují: „Povinnosti personálu obsahují více než pouhý výkon dozorčí činnosti a musí přihlížet k potřebě umožnit opětovné začlenění vězňů do společnosti po vykonání trestu odnětí svobody prostřednictvím programů pozitivní péče a pomoci.“³⁷ Na území České republiky platí ustanovení § 41 odst. 3 zákona o výkonu trestu odnětí svobody, které stanoví v rámci programu zacházení cíl vytvořit odsouzenému předpoklady pro jeho soběstačný život po propuštění.

Evropská vězeňská pravidla pamatují na nezbytnost přípravy odsouzených na propuštění z VTOS a s tím související přípravu na zaměstnání. V revidovaných pravidlech z roku 2020 se jí věnuje pozornost hned v několika oblastech. Práci ve výkonu trestu odnětí svobody je věnována celá kapitola, která především uvádí, že práce vězněných osob by se měla podobat co nejvíce podmínkám práce lidí na svobodě, tj. vězněné osoby by měly mít právo si v rámci možností vybrat druh práce, kterou chtějí vykonávat. Dále uvádí povinnost za práci odsouzeným vyplácet odpovídající finanční odměnu. Dle pravidel má být usilováno o zajištění užitečné práce v dostatečném rozsahu a práce by měla být vždy pozitivním prvkem vězeňského režimu. Práce nesmí být používána jako trest. S ohledem na tuto práci je jedním z nejdůležitějších bodů v oblasti práce bod 26.3, který říká: „Práce musí mít pokud možno takovou povahu, aby udržovala nebo zvyšovala schopnost vězněných osob vydělávat si po propuštění na živobytí.“ Dále se ve stejném bodě uvádí: „Organizace a metody práce

³⁷ https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf

ve věznicích se musí co nejvíce podobat obdobné práci ve společnosti mimo vězení, aby se vězněné osoby připravily na podmínky normálního života a zaměstnání.“³⁸

3.3.2 Nedostatky současného systému

V rámci přípravy odsouzených na pracovní uplatnění po výkonu trestu odnětí svobody je nutné zajistit vhodný způsob přípravy, a to jak z hlediska odbornosti, tak i z hlediska základních osobnostních předpokladů odsouzených. Z výzkumu Tomáška z roku 2017³⁹ vyplývá, že dotázaní experti (probační úředníci, sociální kurátoři, pracovníci úřadu práce, vězeňští sociální pracovníci – *pozn. autorky*) nevidí přípravu na vstup na pracovní trh odsouzených ve věznicích jako dostačující, přičemž nejhůře práci věznic hodnotí probační úředníci. Pomoci by mohla doporučená opatření, jako je vyšší míra zaměstnanosti ve věznicích, větší nabídka rekvalifikačních kurzů a studijních oborů, spolupráce se státními i nestátními organizacemi a zaměstnavateli, motivace odsouzeného, speciální kurzy a programy a zejména zajištění plynulého přechodu z výkonu trestu odnětí svobody do zaměstnání na otevřeném trhu práce.

Vězeňští sociální pracovníci však vidí nedostatky současného systému také v zaměstnávání odsouzených v průběhu trestu odnětí svobody. Ačkoliv je zaměstnávání v průběhu výkonu trestu odnětí svobody povinné (zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, § 28 odst. 1), daří se zaměstnat jen malé procento odsouzených. Z výše uvedených grafů (viz obrázek 1 a 2 v kapitole 1.5.2, mapující vývoj průměrné měsíční zaměstnanosti ve věznicích) lze nabýt dojmu, že zaměstnanost ve výkonu trestu je vysoká. Nicméně jak je rovněž uvedeno výše, jedná se o všechny formy zaměstnanosti. Nejedná se tedy o procentní podíl přímého pracovního zařazení.

Lepší přípravě na uplatnění se na otevřeném trhu práce po výkonu trestu by mohla dle sociálních pracovníků napomoci lepší spolupráce a provázanost se státním sektorem, především pak s úřadem práce, kdy by se odsouzení již připravovali na konkrétní pracovní místo, které by po propuštění získali. Taková spolupráce však v současné době není navázána. Zároveň, jak ukázal výše uvedený výzkum, také chybí vzájemná informovanost

³⁸ https://www.ochrance.cz/uploads-import/ESO/EVP_CS_FIN.pdf

³⁹ Tomášek a kol.: Zaměstnání jako faktor desistence. IKSP: 2017. Praha.

o činnosti jednotlivých institucí, které se na zaměstnávání odsouzených a propuštěných po výkonu trestu odnětí svobody společně podílejí.

Nezbytným předpokladem pro fungování procesu reintegrace je aplikace postpenitenciární péče, která na vězeňskou, tedy penitenciární péči, plynule navazuje. Přitom základním předpokladem pro úspěšnou resocializaci osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody je zaměstnání. Mnoho odsouzených má však problém si trvalé legální zaměstnání po propuštění najít. Rovněž v případě, že odsouzený po VTOS zaměstnání najde, může dojít k problémům si takové zaměstnání udržet, a to v důsledku prizonizace, neboť na základě dlouhodobého věznění může dojít ke ztrátě pracovních návyků, pokud takové návyky odsouzený měl.

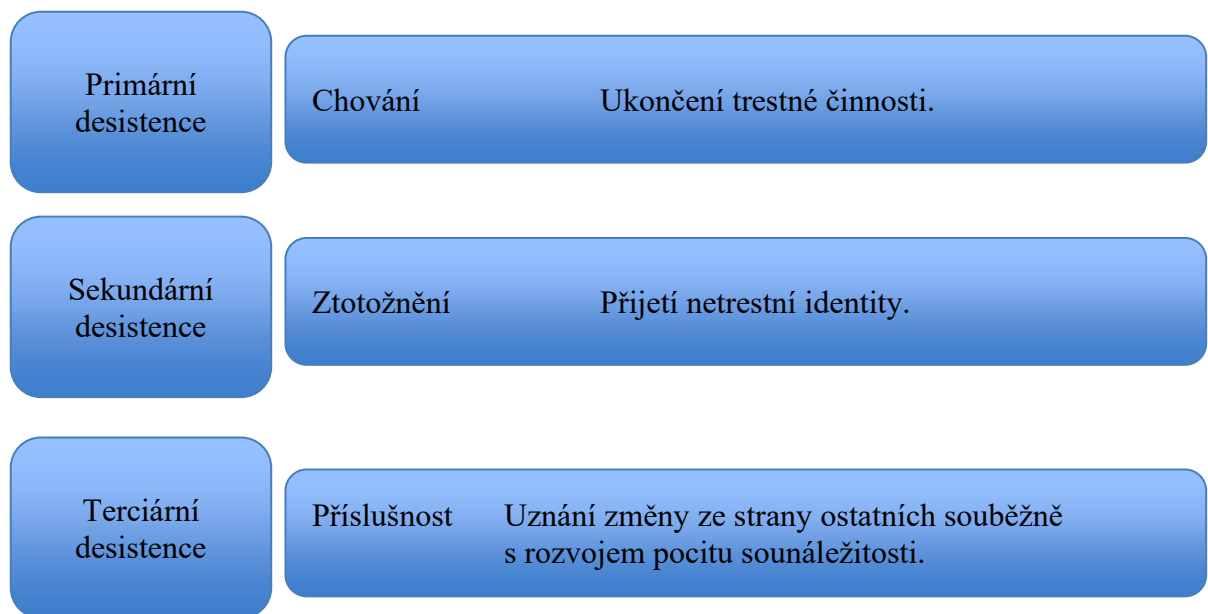
3.4 Desistence a zaměstnání

3.4.1 Pojem desistence a základní principy napomáhající úspěšnosti procesu

Pojem desistence (též desistance) pochází z latinského slova „desistere“, což znamená ustoupit, přestat, nebo odstoupit. Předpona „de-“, má význam „dolů“ nebo „od“, a „-sistere“ je odvozeno z výrazu „stare“, což znamená stát. Doslovný překlad by tedy mohl být „přestat stát“ nebo „odstoupit“. Pojem desistence tedy chápeme jako proces ukončení určité činnosti nebo stavu. V kontextu kriminologie se jedná o upuštění od pokračování v dříve páchané trestné činnosti. Jde o celkové ukončení kriminální kariéry. Aby mohlo být toto ukončení nazváno desistencí, musí se jednat o konec trvalý, nikoli o přestávku či pauzu, a to ani víceletou, po které se pachatel k trestné činnosti vrátí. Tento proces však může být doprovázen několika falešnými ukončeními a začátky (Maruna 2019). Jde o výraznou vnitřní změnu pachatele, a to zejména ve smyslu k přijetí nové nekriminální identity, ve které se odráží změny motivace s vazbami na nekriminální sociální prostředí.

Tomášek a kol. (2017) rozděluje desistenci na primární a sekundární. Primární desistence zahrnuje jakékoliv období, po které se pachatel nedopouští trestné činnosti. Sekundární desistence vyjadřuje právě přijetí nových nekriminálních rolí a upuštění od rolí původních, přičemž součástí musí být podstatná změna identity jedince. Tomášek (2024) k sekundární desistenci ve své nejnovější publikaci dále uvádí, že se musí jednat o významný a viditelný posun jedince v nahlížení na sebe sama a svou společenskou roli.

Probační úřad ve Velké Británii (HM Inspectorate of Probation)⁴⁰ doplňuje na základě zjištění Maruny (2019) ještě terciální desistenci, kdy si okolí jedince všimne jeho změny a zároveň dochází k pocitu sounáležitosti. Děje se tak proto, že k procesu desistence dochází v určitém sociálním prostředí, v interakci s ostatními lidmi. Právě jejich pozitivní reakce a ocenění jsou velmi důležitým faktorem pro dosažení a naplnění třetího stupně desistence. Jeho dosažení je však velmi nejisté. Lze o něm totiž hovořit pouze v případě, kdy se jedinec definitivně zbaví stigma své kriminální minulosti a společnost, ve které žije, k němu přistupuje tak, jako by nikdy nebyl trestán (Tomášek 2024).



Obrázek 6 - Stupně desistence

Zdroj: <https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/research/the-evidence-base-probation/models-and-principles/desistance/> Přeloženo z anglického originálu.

Profesor kriminologie Shadd Maruna a jeho kolegyně Ruth Mann, dlouholetá pracovnice Vězeňské a probační služby ve Velké Británii, ve svém výzkumném projektu z roku 2019⁴¹ uvádějí klíčová zjištění, která napomáhají úspěšnému procesu desistence. Popisují zejména doporučení, že by na desistenci nemělo být pohlíženo jako na krátkodobý proces. Naopak konstatují, že se jedná o dlouhodobý proces, který může trvat i několik let. Dalším zjištěním je fakt, že v procesu desistence hraje roli příliš mnoho faktorů na to, aby

⁴⁰<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/research/the-evidence-base-probation/models-and-principles/desistance/>

⁴¹ <https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/wp-content/uploads/sites/5/2019/02/Academic-Insights-Maruna-and-Mann-Feb-19-final.pdf>

probace jako taková sama od sebe mohla způsobit odklon jedince od trestné činnosti. Jejím úkolem je pouze pomáhat a podporovat jednotlivce v tomto procesu. Studie zdůrazňuje význam jak vnitřních faktorů, např. v co jedinec věří, tak vnějších/sociálních faktorů, například podpory okolí. Výzkum rovněž zdůrazňuje potřebu individuálního přístupu a připuštění faktu, že cesta k desistenci je u každého jednotlivce odlišná. Studie rovněž poukazuje na nezbytnost rozvíjet pozitivní vztahy, protože jednotlivce ve změně ovlivňují ti, jejichž rady respektuje a jejichž podpory si váží. Také je důležité rozpoznat silné stránky lidí a stavět na nich, spíše než se zaměřovat pouze na jejich nedostatky.

Analýza provedená v rámci výzkumného projektu shrnuje závěry výzkumů realizovaných v posledních desetiletích a na základě jejich zjištění deklaruje, že lidé se s větší pravděpodobností odkloní od trestné činnosti, pokud mají silné vazby na rodinu a komunitu, dále pokud mají zaměstnání, které je naplňuje, a/nebo pokud jejich okolí uznává jejich hodnotu. Dalším faktorem je možnost prožít pocit naděje a vlastního přínosu a také přítomnost pocitu smysluplnosti a vědomí cíle svého života.

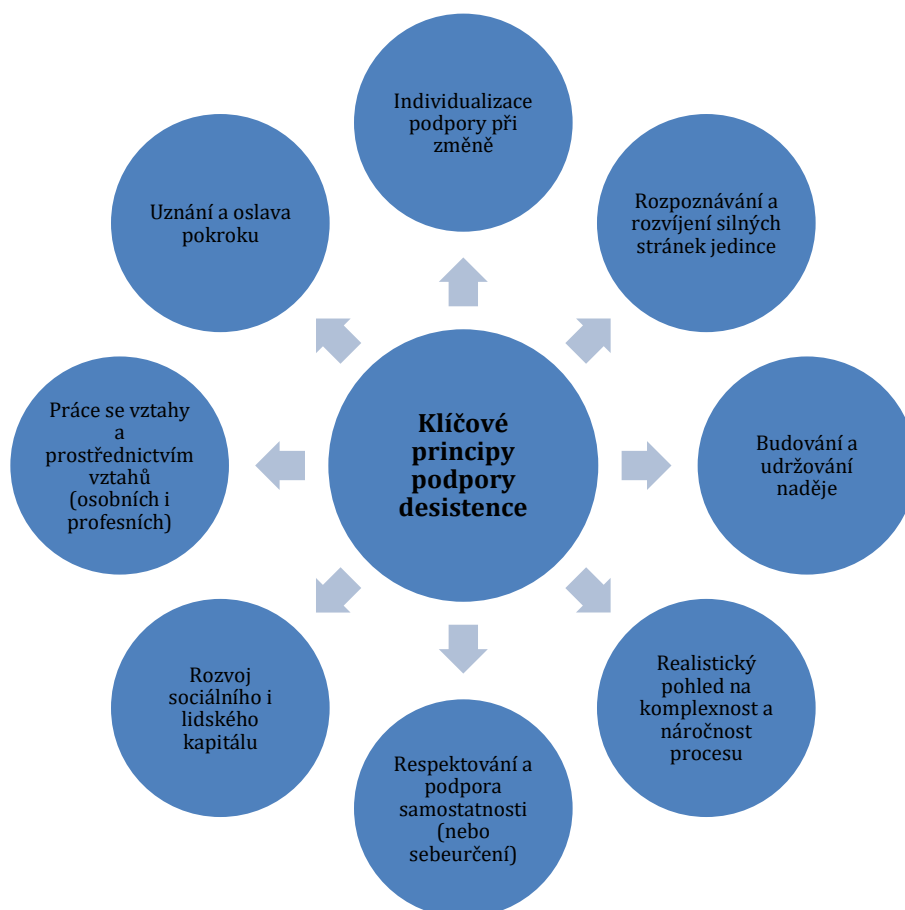
V procesu desistence na základě výzkumu Maruna a Mann stanovili čtyři základní principy:

- Respektování individuality. Vzhledem k tomu, že proces upuštění od trestné činnosti je u každého člověka odlišný, je třeba poskytování služeb (Probačního úřadu – *pozn. autorky*) náležitě individualizovat.
- Budování pozitivních vztahů. Na uživatele služeb mají největší vliv ti, jejichž rady desistéři respektují a jejichž podpory si váží. Klíčem ke změně jsou osobní i formální vztahy.
- Uznání významu sociálního kontextu. Odklon od trestné činnosti souvisí s vnějšími/sociálními aspekty života člověka i s vnitřními/psychologickými faktory. Vzdání se trestné činnosti vyžaduje nové sítě podpory a příležitostí v místních komunitách.
- Rozpoznání a rozvíjení silných stránek jedinců. Součástí doprovázení v procesu desistence by měla být podpora řady ochranných faktorů a přístup založený na silných stránkách jedinců. Například silné a podpůrné rodinné a intimní vztahy mohou jednotlivce podpořit na jejich cestě k odklonu od trestné činnosti.

Významným faktorem v procesu desistence je podpora zastupitelnosti a sebeurčení jedince. Důležité je pracovat s uživatelem služeb a ne *na* něm. Jinými slovy je kladen důraz

na skutečnou spolupráci a kooperaci a na význam zapojení jedince jako aktivního spolupracovníka v procesu desistence. Takové zapojení umožňuje desistérům sebeuplatnění, sociální výhody, profesní rozvoj a odklon od trestné činnosti a umožňuje jim mít pozitivní dopad jak na ostatní uživatele služeb, tak na celkové provázení v procesu desistence.

Výzkumná zpráva HM Inspectorate of Probation uvádí model popisující klíčové principy, které podporují proces desistence (viz následující obrázek 7), kde každý z jednotlivých principů má svou nezastupitelnou úlohu v procesu úspěšné desistence. Vzájemně spolu interagují, prolínají se a navazují na sebe. Jako celek působí pozitivně na proces změny jedince.



Obrázek 7 - Klíčové principy podpory desistence

Zdroj: <https://www.justiceinspectores.gov.uk/hmiprobation/research/the-evidence-base-probation/models-and-principles/desistance/?highlight=desistance>. Přeloženo z anglického originálu.

3.4.2 Teoretická pojetí procesu desistence

Tomášek a kol. (2017) dále popisuje jednotlivé teorie desistence. Patří k nim teorie neformální sociální kontroly, obecná teorie zločinu, desistence jako racionální volba, teorie kognitivní transformace a narativní teorie.

Teorie neformální sociální kontroly je založena na významu sociálního kapitálu, který si člověk vytváří v průběhu života. Jde zejména o vazby a vztahy v blízkém okolí a na pracovišti. S postupem věku tento sociální kapitál nabývá na významu a tím funguje jako takzvaná neformální sociální kontrola. Jedinec se obává ztráty tohoto sociálního kapitálu, zejména ztráty zaměstnání a vztahů v rodině, které jsou pro něj se zvyšujícím se věkem stále důležitější.

Obecná teorie zločinu vychází z odlišného vnímání příčin desistentního chování. Gottfredson a Hirschi (1990 in Tomášek 2017) zastávají názor, že desistenci ovlivňují především vnitřní faktory člověka. Jde zejména o osobnostní rysy, které se utvářejí v raném věku a zůstávají po celý život relativně stabilní. Jedná se zde o jedince, kteří jsou impulzivní, postrádají dostatečnou míru sebekontroly a také rádi vyhledávají riziko. V průběhu věku mohou i tito jedinci přijmout desistentní chování, avšak nehraje zde roli vliv zaměstnání nebo blízkého okolí, případně jiných sociálních vazeb. Chování je ovlivněno pouze snižujícím se počtem příležitostí k páčání trestné činnosti. Je však nutné podotknout, že tato teorie se opírá pouze o jeden prvek psychologické roviny, kterou je sebekontrola či sebeovládání a nebere v úvahu ostatní faktory, které mají na desistenci vliv (zejména zaměstnání). Proto mnoho odborníků s obecnou teorií zločinu nesouhlasí.

Další pohled představuje teorie popsána Clarkem a Cornishem, která vnímá desistenci jako racionální volbu. Jedná se o historicky nejstarší přístup k desistenci, který zastává názor, že k ní dochází u pachatele z jeho vlastního odhodlání, kdy se sám rozhodne ukončit svou kriminální kariéru. Jedinec se tak může rozhodnout z několika důvodů. Může se jednat především o touhu žít jinak než dosud. Tato touha může být vyvolána strachem z dalšího potrestání na základě negativní zkušenosti s pobytem ve vězení (Weaver 2016 in Tomášek 2017) či z nepříjemné zkušenosti při samotném páčání trestné činnosti. Příčinou může také být únava z opakujících se pobytů ve vězení, kterou popisují Cusson a Pinsonneault, ovšem tuto vyhořelost jiné výzkumy vyvracejí (Maruna 2001). Faktem však zůstává, že tomuto rozhodnutí předchází jistá bilance a zhodnocení dosavadního života

a touha žít jinak. Svou roli sehrává také přání najít si zaměstnání a s tím spojené požitky, jako je pravidelný příjem, postavení ve společnosti či uznání.

Teorie kognitivní transformace byla podrobně rozpracována a poprvé popsána v díle S. Maruny, který publikoval svou klíčovou práci na toto téma v roce 2001. Maruna ve své publikaci⁴² podrobně zkoumal, jak bývalí odsouzení dokázali překonat svou kriminální minulost a transformovat svůj život. Klíčovým aspektem jeho teorie je představa, že podstatou desistence je vnitřní změna v sebepojetí a identitě jedince, což umožňuje dlouhodobou změnu chování. Maruna tím přispěl k hlubšímu pochopení psychologických procesů, které umožňují jedincům ukončit svou kriminální kariéru a plně se integrovat zpět do společnosti.

Tomášek (2017) popisuje teorii kognitivní transformace jako velmi vlivnou teorii desistence, která vychází z toho, že základem změny jsou kognitivní procesy, tedy pochopení závadnosti předchozího jednání a otevřený postoj ke změně. Na cestě k desistenci rozlišuje Tomášek čtyři fáze této teorie. První fázi popisuje jako otevření se změně a připravenost na ni. Tato fáze zahrnuje počátek vnímání své osobní změny jako možné a potřebné. Může se jednat o první znak zahájení procesu desistence. Připravenost ke změně je pak zásadním momentem v procesu odklonu od kriminálního jednání. Ve druhé fázi, vystavení se příležitosti a reakce na ni, je pro jedince zásadním momentem poskytnutí vhodné příležitosti ke změně. To může být například zaměstnání, ale může se jednat i o navázání nového zdravého partnerského vztahu s osobou bez kriminální minulosti. Ve třetí fázi, což je fáze představy a rozvoje žádoucího, konvenčního „náhradního já“, je zásadní být schopen představit si sebe sama v nové roli a změnit svou identitu. Jedinec opouští své původní já a nahrazuje jej novým, které je odlišné a není zapojeno do páčání trestné činnosti. Ve čtvrté a poslední fázi dochází k reinterpetaci a změně vnímání dřívějšího kriminálního jednání. Tato fáze je na cestě k desistenci fází poslední. Jedinec přestane své dřívější kriminální jednání či životní styl považovat za žádoucí a vhodný a vidí jej naopak jako něco, co ubližovalo druhým a co nyní již dále nechce dělat. Dřívější kriminální jednání

⁴² Maruna, S.: Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild Their Lives. Washington: American Psychological Assotiation 2001.

bývá v této fázi označováno za anomální a zcela odlišné od jeho opravdového „já“ (Burnett, 2004 in Tomášek 2017).

Další teorií je narativní teorie. Stejně jako teorii kognitivní transformace i narativní teorii popsal a rozpracoval jako první Maruna (2001) ve své studii, která se zaměřovala na téma sebepojetí či identity jednotlivců-pachatelů trestných činů. Zřetelně zde demonstroval, jak důležitou roli narativy u pachatelů i bývalých pachatelů trestných činů hrají v porozumění sobě samým i v porozumění vztahům k druhým lidem. Jde o takzvanou vyprávěnou identitu, to znamená, že se jedná o identitu formovanou vyprávěnými příběhy o sobě samých.

Maruna stanovil tři základní směry životních narativů osob ukončujících svou kriminální kariéru. První spočívá v ustavení takzvaných jádrových přesvědčení charakterizujících jejich nekriminální „pravé já“. Druhý je založen na optimistickém až iluzorním vnímání vlastní kontroly nad svým osudem a třetí na touze být produktivní a něco společnosti vrátit, zejména pak další generaci. Desistěři tak chtějí najít smysl ve svém dřívějším životě spojeném se selháváním a studem. Vymezují se vůči předchozím pochybením a z těchto zkušeností vytvářejí morální příběh, v němž se poučují z negativní minulosti a vyjadřují svou touhu pomáhat druhým právě s využitím těchto negativních zkušeností.

Maruna dále také popsal narativ uzdravení či vykoupení, kde se jedinec vyprávějící příběh stal obětí společnosti působením negativních okolností, kterým se nedokázal ubránit. Aby tyto špatné podmínky zvládl, uchýlil se ke kriminální činnosti. Nyní ale nově, a to za pomoci vnější síly, tedy někoho, kdo v něj uvěřil, dodal mu sebevědomí a podpořil jej, je schopen uskutečnit to, co vždycky uskutečnit chtěl. S touto pomocí si stanovuje generativní či duchovní cíle. Celý tento proces (proces získání síly a důvěry) může být brán jako důvod jejich desistence. Jedná se o takzvaný katalyzátor změny, který je základním prvkem narativní teorie. Je to tedy nějaká vnější nebo vyšší síla, která pomáhá desistěrům při nalezení, pochopení a přijetí vyššího smyslu a pomáhá jim pochopit škodlivost předchozího kriminálního jednání.

Owens (2009) v souvislosti s narativní teorií ve svých studiích popisuje význam zaměstnání. V procesu desistence ve spojení s generačními cíli má zaměstnání velmi vysokou hodnotu. Poskytuje totiž jedinci pocit identity a vlastní role ve společnosti. Využívá

vhodným způsobem jeho osobní energii a uspokojuje jeho ambice. Zároveň mu dává pocit, že nějakým způsobem vrací něco své komunitě, potažmo společnosti.

Kromě výše uvedených teoretických pojetí desistence rozpracoval a popsal Tomášek (2024) také další významné teorie desistence. Jedná se především o pohled na desistenci jako produkt věku a přirozeného zrání či dospívání. Tato teorie popisuje, že jedním z velmi významných faktorů je dosažení hranice určitého věku, a to třiceti let. K nejčastějšímu páchání trestné činnosti dochází podle Tomáška kolem dvacátého osmého roku života. Dle Statistické ročenky Vězeňské služby ČR bylo k 31. 12. 2023 nejvíce odsouzených ve výkonu trestu ve věku mezi třiceti pěti a nedovršenými čtyřiceti lety (celkem 3455 osob) a pouze o několik desítek osob méně ve věku mezi třiceti a nedovršenými třiceti pěti lety (celkem 3414 osob).⁴³ Počty odsouzených v uvedených věkových rozmezích podporují tuto teorii.

Další popsanou teorií procesu desistence jsou sociální vazby a významné životní události, kam patří například manželství a partnerské soužití, rodičovství, opuštění problémových vrstevníků a změna bydliště a samozřejmě zaměstnání, které je jedním z nejvýznamnějších faktorů v procesu desistence. Zaměstnání má nepopiratelný význam nejen v procesu desistence, ale již na počátku kriminální kariéry, kdy existuje jasná korelace páchání trestné činnosti v případně absence zaměstnání.

3.5 Význam zaměstnání pro jedince po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody

3.5.1 Zahraniční pohledy

Zaměstnání hraje velmi významnou roli v procesu desistence u každé propuštěné osoby. Kromě dalších faktorů, jako je abstinence, pomoc neziskových organizací či podpora blízkého okolí, je získání zaměstnání po opuštění výkonu trestu rozhodujícím milníkem v dalším směřování života jedince na svobodě.

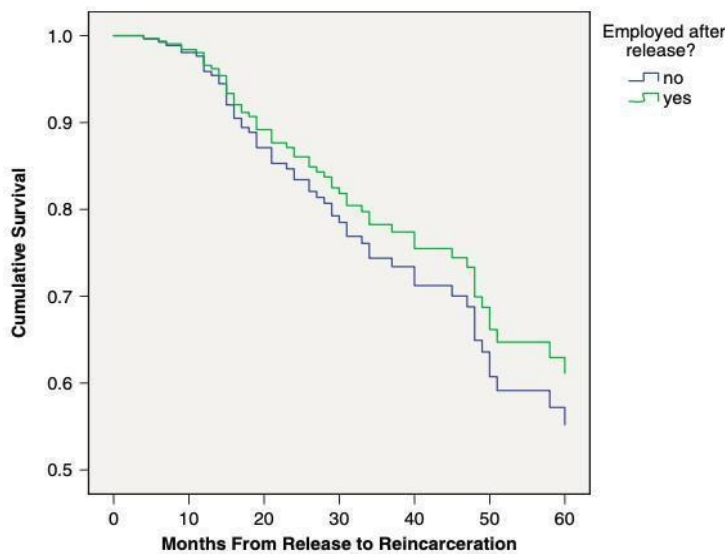
⁴³ Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2023. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-vezenske-sluzby-ceske-republiky-za-rok-2023.pdf>

Benda a kol. (in Tripody 2010) na základě výzkumu v USA uvádí, že existuje přímá souvislost mezi zaměstnáním na plný úvazek a desistentním chováním jedinců po propuštění z výkonu trestu. Tato studie zjistila, že získání zaměstnání na plný úvazek prodloužilo dobu předcházející opětovnému spáchání trestného činu. Studie se však týkala úzkého výběru pachatelů, kteří byli zařazeni do specifického pracovního programu a nelze tedy data objektivně generalizovat. Při studii byl jedním z faktorů páchaní recidivy vliv zaměstnání na znovuvěznění při zohlednění doby od propuštění pachatelů z vězení. Přibližně 24 % vzorku (59 případů) bylo znovu uvězněno a 76 % (190 případů) nebylo v době sběru dat uvězněno. Jedním z rozhodujících faktorů byl také věk, kdy bylo zjištěno, že vyšší věk u pachatelů snižuje riziko recidivního chování. To potvrzují i statistická data Vězeňské služby České republiky, která popisují věkovou skladbu vězňených osob. Jak je uvedeno výše, Tomášek (2024) popisuje, že kolem třicátého roku věku se snižuje četnost páchaní trestné činnosti.

Tripody dále zmiňuje, že získání zaměstnání bylo při propuštění z vězení spojeno s 17% snížením míry rizika ve srovnání s bývalými vězni, kteří po propuštění z vězení nezískali zaměstnání.

Grafické znázornění na obrázku 8 ukazuje tzv. křivku přežití pro zaměstnané i nezaměstnané bývalé vězně. Je možné si všimnout, že i když to není statisticky významné, počínaje přibližně prvním rokem po propuštění mají nezaměstnaní podmíněně propuštění nižší „míru přežití“ než zaměstnaní podmíněně propuštění, což znamená, že je pravděpodobnější, že budou během tohoto konkrétního časového intervalu znovu uvězněni.

**Survival Curves for Employed Offenders and Unemployed Offenders:
Including Censored Cases**



Obrázek 8 - Křivka přežití pro zaměstnané a nezaměstnané

Zdroj: *International Journal of Offenders Therapy and Comparative Criminology*. Dostupné z: <http://online.sagepub.com>

U osob s recidivním chováním bylo pozorováno, jaký vliv má získání zaměstnání na časový interval, v němž dojde k opětovnému selhání. Jak bylo předpokládáno, recidivisté, kteří byli zaměstnaní, zůstali na svobodě výrazněji déle než ti, kteří zaměstnání neměli. Zaměstnaní jedinci měli rozpětí doby na svobodě od devíti do šedesáti měsíců, oproti čemuž nezaměstnaní byli znovu uvězněni mezi čtyřmi a čtyřiceti sedmi měsíci od propuštění z vězení.

Výsledkem studie tedy bylo zjištění, že získání zaměstnání po propuštění z vězení sice významně nesnížilo pravděpodobnost opětovného uvěznění v průběhu času, nicméně zaměstnanost snížila míru rizika přibližně o 17 %. Ačkoli tento vztah nebyl statisticky významný, tento účinek může indikovat klinickou významnost. Přestože nedostatek významného vztahu mezi zaměstnáním a znovuuvězněním je na první pohled překvapivý, nejde o první studii, která našla nevýznamný vztah. Toto zjištění je v souladu s minulou prací Turnera a Petersilia (1996), jejichž hodnocení programu pracovního uvolnění zjistilo, že u zaměstnaných pachatelů nebyla významně nižší pravděpodobnost recidivy než u nezaměstnaných pachatelů.

Při hodnocení relativní nevýznamnosti uvedeného zjištění je třeba uplatnit posun v perspektivě, tedy ústup od „černobílého“ pohledu na bývalé vězně buď jako recidivisty,

nebo nerecidivisty. Tento tradiční pohled na podmíněčné propuštění ponechává jen malou střední cestu pro bývalé vězně, kteří jsou v procesu změny. Místo toho je potřeba zaujmout komplexnější pohled na pachatele, abychom si uvědomili, že mohou spadat do spektra změn chování, které se skládá z různých fází.

Z tohoto pohledu proces upuštění od zločinu zahrnuje:

- (a) rozvoj motivace a odhodlání provést změnu,
- (b) prokázání počáteční změny chování snížením kriminálního chování a
- (c) udržení změny úplným upuštěním od zločinu.

Vezmeme-li v úvahu tento vzorec změny chování, realistickým cílem pro pachatele propuštěné z vězení by nemělo být nutně úplné zastavení trestné činnosti, ale možná realističtější cílem – když uvažujeme o upuštění od jednání jako o procesu změny chování – je snížení počtu trestných činů a prodloužení délky období bez přestupků (National Research Council, 2007).

3.5.2 České výzkumy

Na otázku zaměstnání jako stěžejního faktoru procesu úspěšné desistence se zaměřují i české výzkumy. Například Tomášek ve svém výzkumu, který realizoval v roce 2017 společně s RUBIKON centrem, usiloval o zmapování role osobní příčinné orientace a vnímané osobní účinnosti, neboť kromě dalších vnějších faktorů i tyto proměnné ovlivňují proces desistence. Respondentům byly kladeny různé okruhy otázek, mezi nimiž byly otázky týkající se významu zaměstnání v celém procesu desistence. Výzkum byl realizován na vzorku 22 respondentů, mezi nimiž byli desistéři i tzv. persistéři (tj. osoby, které se vrátily k páčání trestné činnosti). Jednalo se o kvalitativní výzkum realizovaný individuálními polostrukturovanými rozhovory. V interpretaci dat byly mimo jiné klasifikovány faktory pozitivně i negativně působící na proces desistence. Výzkumníci se také zajímali o to, jaké faktory podporují rozhodnutí ukončit kriminální kariéru a jaké naopak změnu znesnadňují.

V akademickém diskurzu je stále vedena polemika, do jaké míry je proces desistence kognitivním procesem na straně jedince a do jaké míry vychází ze širšího sociálního prostředí. Respondenti však uváděli jako faktory ovlivňující rozhodnutí k ukončení kriminální kariéry jednak dosažení vlastních limitů či hranic, ale také únavu či dozrávání,

dále otrávenost nebo znechucení situací či prostředím, ve kterém se respondent nachází. Mezi další faktory patří i strach z opakujících se psychických potíží a také samotná potřeba ukončit kriminální kariéru.

Desistenci neboli upuštění od páchaní trestné činnosti však sami respondenti nepopisovali jako výsledek jednorázového zásahu vnější síly, ale jako působení více faktorů, a to jak vnějších, tak vnitřních. Některé z těchto faktorů jsou například stabilní partnerský vztah, „aha moment“ spojený se zráním nebo nárůst zájmu o druhé či jejich blaho. K jiným faktorům patřily i zatčení či nástup do výkonu trestu odnětí svobody, ale také odborná pomoc.

Mezi faktory pozitivně ovlivňující proces desistence respondenti uvedli zejména abstinenci, a dále pomoc neziskového sektoru, která byla zmiňovaná opakovaně, což umocňuje její význam. Pomoc neziskového sektoru rozdělili respondenti do dvou rovin. První rovina se týkala spíše poradenství a druhá v sobě nesla lidský kontakt a důvěru, která je pro jedince v této fázi života velmi důležitá. Jako třetí a velmi významný pozitivní faktor ovlivňující proces desistence bylo respondenty zmiňováno zaměstnání a podpora blízkého okolí, a to nejen materiální, ale také psychická.

Na druhé straně respondenti uvedli několik negativně ovlivňujících faktorů procesu desistence, mezi něž patří například drogy nebo psychiatrické obtíže, případně normalizace populace odsouzených osob. Dalším negativním faktorem potenciálně ovlivňujícím proces úspěšné desistence jsou poškozené vztahy v rodině, ale také faktory související se zaměstnáním, jako jsou obtíže nalézt vhodné zaměstnání, nízké mzdy, a s tím související exekuce.

3.5.3 Individuální a obecné zisky související s přítomností zaměstnání

Jak je uvedeno výše, zaměstnání je velmi významným faktorem v procesu úspěšné desistence a plní několik zásadních rolí. Tomášek (2017) rozděluje přínos zaměstnání do dvou základních skupin: individuální a obecné zisky.

Individuální zisky při získání zaměstnání po výkonu trestu odnětí svobody a návratu do společnosti jsou mnohostranné a mohou se lišit v závislosti na konkrétní situaci a okolnostech. Je také důležité vzít v úvahu jednotlivé faktory, které tyto zisky ovlivňují, jako je povaha trestného činu, délka trestu, podpora ze strany rodiny a komunity, dostupnost zaměstnání a podpora zaměstnavatele. Roli hraje také poskytnutí odpovídající podpory propuštěným, zahrnující například rekvalifikaci, poradenství při hledání zaměstnání a programy pro reintegraci, které pomáhají překonat překážky a dosáhnout úspěšného návratu do společnosti.

Mezi individuální zisky z přítomnosti zaměstnání můžeme zařadit finanční stabilitu, sociální integraci a s tím související opětovné získání pocitu vlastní hodnoty, pozitivního náhledu na sebe sama a dobrého pocitu ze svých pracovních výsledků. Dalšími zisky může být odborný rozvoj nebo vytvoření nového životního směru, kdy jedinec získá vyhlídky na budoucnost.

Finanční stabilita a s ní spojený pocit jistoty a bezpečí jsou důležité pro zajištění stabilního bydlení, kvalitní stravy a uspokojení dalších základních životních potřeb. Finanční stabilita může vést ke zvýšení životní úrovně a snížení rizika opětovného pádu do kriminality. Dle výzkumu Tomáška (2008) respondenti, jimiž byli pracovníci Probační a mediační služby ČR „za nejčastější příčinu recidivy považovali finanční problémy klientů, návrat do závadového prostředí, zhoršenou možnost nalézt zaměstnání, ztrátu rodinného a sociálního zázemí či ztrátu bydliště.“⁴⁴ Je tedy zřejmé, že finanční stabilita je jedním z rozhodujících faktorů pro nerecidivní chování pachatelů trestných činů.

Sociální integrace čili návrat do společnosti díky zaměstnání poskytuje pachatelům trestné činnosti příležitost zapojit se do běžného života a navázat pozitivní sociální vazby. Pracovní prostředí může nabídnout příležitost k novým přátelstvím, rozvoji profesních dovedností a zvýšení sebeúcty, například díky projevené důvěře zaměstnavatele.

Dalším faktorem je odborný rozvoj. Získání zaměstnání může přinést možnosti rozvoje odborných dovedností a zkušeností. Bývalí vězni mohou získat nové dovednosti, které jim pomohou při jejich další kariéře a zvýší jejich konkurenceschopnost na trhu práce.

⁴⁴ Tomášek, J. a kol.: Probace jako efektivní nástroj snižování recidivy. Praha: 2016.

Pokud jde o vyhlídky na budoucnost, zaměstnání po výkonu trestu odnětí svobody může pomoci bývalým vězňům získat novou perspektivu. Může jim dát pocit, že mají druhou šanci a že mají schopnost se zlepšit a přispět k pozitivním změnám ve svém životě a společnosti.

Podstatným ziskem je dále obnova pověsti. Úspěšný návrat do zaměstnání může pomoci bývalým vězňům obnovit svou pověst a zmírnit stigma spojené s jejich kriminální minulostí. Zaměstnavatelé, kteří poskytují příležitosti pro reintegraci, mohou podpořit změnu vnímání ze strany společnosti a mohou pomáhat vytvářet prostředí tolerance a respektu.

Pokud jde o obecné zisky související s přítomností zaměstnání, Tomášek (2017) zmiňuje tři následující oblasti:

1. Zaměstnání je zdroj legálních příjmů a přináší možnost vyrovnání dluhů a exekucí. Zaměstnání umožňuje bývalým vězňům získat pravidelný příjem, který jim umožňuje splácet své závazky, platit běžné náklady a dosáhnout ekonomické nezávislosti.
2. Dalším důležitým faktorem působícím pozitivně v procesu desistence, který přináší zaměstnání, je strukturace času. Díky smysluplné náplni času a pravidelnému dennímu režimu působí zaměstnání i v tomto ohledu podpůrně. Únava z pracovního nasazení a pracovní vytíženost může bránit nežádoucímu chování.
3. Zaměstnání má také přínos v možnosti navazování sociálních kontaktů s nekriminální populací, kterou s sebou pracovní kolektiv přirozeně přináší. Pracovní kolektiv může působit podpůrně i v oblasti získávání zpět například sebedůvěry, sebeúcty a jistoty, že člověk „to zvládne“. Při navazování nových pracovních i nepracovních nekriminálních vztahů získává jedinec sociálně příznivé vzorce chování.

3.6 Postpenitenciární péče v oblasti zaměstnávání v praxi

V rámci postpenitenciární péče působí v České republice několik neziskových organizací, které pomáhají osobám propuštěným z výkonu trestu s nalezením legálního zaměstnání. Některé organizace se zaměřují na zprostředkování zaměstnání a jiné tyto osoby přímo zaměstnávají ve svých sociálních podnicích. Níže je popsán jeden konkrétní projekt

zaměřený na zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody prostřednictvím tréninkové kavárny, který realizovala obecně prospěšná společnost Dismas.

Důležitost přítomnosti zaměstnání u osob po výkonu trestu odnětí svobody byla jedním z důvodů založení sociálního podniku, jehož cílovou skupinou byli právě lidé po výkonu trestu odnětí svobody. Jednalo se o dva na sebe navazující projekty financované Evropskou unií, které trvaly v období od roku 2014 do roku 2018. Hlavním cílem projektu bylo umožnit lidem po výkonu trestu odnětí svobody zapojit se znovu do společnosti a zejména se uplatnit na otevřeném trhu práce, a to prostřednictvím tréninkového programu v Kavárně Dismas (dále jen „Kavárna“).

Díličními cíli projektu bylo vybrat 40 osob z cílové skupiny, a ty zaměstnat v Kavárně. Vybraní jedinci byli poté proškoleni jak v tvrdých dovednostech (profesních), tak v měkkých dovednostech (komunikačních). Během průběhu zaměstnání byla těmto osobám poskytnuta podpora při hledání nového stálého zaměstnání, zároveň byla k dispozici sociální pracovnice pro řešení případných osobních problémů. Na základě zkušenosti práce s cílovou skupinou byla vytvořena metodika práce, včetně implementace principů sociální ekonomiky.

Osobám zaměstnaným v Kavárně byla poskytována velmi komplexní a individuální podpora. Kavárna fungovala pro osoby cílové skupiny jako tranzitní zaměstnání, ve kterém měli ihned po výkonu trestu možnost získat nebo obnovit ztracené pracovní návyky, získat nové zkušenosti, znalosti a dovednosti tak, aby jejich úspěch na otevřeném trhu práce, na němž je skupina osob po výkonu trestu odnětí svobody jednou z nejvíce ohrožených, byl co největší. Cílem „tranzitního zaměstnávání“ bylo postupně pomoci co největšímu počtu osob cílové skupiny, neboť její návrat do řádného občanského života a na otevřený trh práce bývá zpravidla velmi dlouhý, komplikovaný a náročný.

Osoby z cílové skupiny byly zaměstnány na dobu určitou (8 měsíců) a na zkrácený pracovní úvazek (0,6). Doba 8 měsíců se jevila jako optimální a zkrácený pracovní úvazek byl zcela logický. Po delším pobytu ve vězeňském zařízení není pro tuto cílovou skupinu příliš reálné ani přínosné, aby pracovala na plný pracovní úvazek. Návrat do pracovního života tak byl pozvolný a ne tolik náročný (zejména z psychického hlediska), zejména pro ženy, které měly touhu také naplňovat své mateřské potřeby, jež byly v době uvěznění potlačovány.

Konkrétní postup pro naplnění stanovených cílů úspěšné reintegrace jedinců přicházejících z výkonu trestu odnětí svobody byl realizován prostřednictvím osmi základních klíčových aktivit projektu:

- vyhledání vhodných prostor, vybavení Kavárny Dismas;
- výběr zaměstnanců a zaměstnankyň z cílové skupiny, motivace k vstupu na trh práce a průběžná podpora cílové skupiny;
- proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň Kavárny Dismas – profesní vzdělávání a průběžné konzultace;
- proškolení zaměstnanců a zaměstnankyň Kavárny Dismas – mimoprofesní vzdělávání;
- provoz Kavárny Dismas;
- propagace Kavárny Dismas;
- tvorba metodiky práce s cílovou skupinou; implementace principů sociálního podnikání;
- řízení, realizace a administrace projektu.

Inovativnost tohoto projektu byla spatřována v několika oblastech. První oblastí je komplexnost podpory, která byla osobám cílové skupiny poskytována, a to přes nezbytná proškolení, vlastní zaměstnání v Kavárně až po hledání nového zaměstnání. V každé této aktivitě byla cílové skupině poskytnuta maximální součinnost a podpora, aby její návrat do řádného občanského života a na trh práce proběhl s co nejmenšími potížemi.

Druhým inovativním aspektem bylo pojetí zaměstnání cílové skupiny v Kavárně, které bylo pojato formou „tranzitního zaměstnání“. V praxi to znamená, že cílová skupina v rámci projektu získala nezbytné pracovní zkušenosti, obnovila si pracovní návyky, získala sebedůvěru a pocit potřebnosti, a poté si – samozřejmě za podpory a pomoci vedení projektu a sociální pracovnice – mohla najít nové, stabilní zaměstnání.

Celkem tímto čtyřletým programem prošlo na padesát jedinců po výkonu trestu odnětí svobody, kteří se dále uplatnili na otevřeném trhu práce. Podle dostupných informací se jen přibližně 10 % osob, které programem prošly, vrátilo do výkonu trestu odnětí svobody. Lze tedy konstatovat, že projekt měl významný vliv v procesu desistence a snižování recidivy, což podporuje teorii nezastupitelného významu přítomnosti zaměstnání pro úspěšnou resocializaci osob opouštějících věznici.

4 Popis trhu práce s ohledem na relevantní možnosti pracovního uplatnění cílové skupiny z hlediska postoje potenciálních zaměstnavatelů k zaměstnávání osob po VTOS – výzkumný projekt

4.1 Představení výzkumného záměru

Absence zaměstnání v době po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody (VTOS) působí jako faktor podporující recidivu. Základním problémem nemusí (například dle zjištění na základě provedeného výzkumu Tomáška (2017), popsaného výše v kapitole 3.5 Význam zaměstnání pro jedince po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, realizovaného ve spolupráci s RUBIKON centrem) být jen nalezení zaměstnání, ale také jeho udržení. Ztratí-li jedinec legální zaměstnání, setkává se s frustrací a neschopností dostát svým závazkům spojeným s finanční situací, jako je například splácení dluhů, ale třeba i pokrytí běžných životních výdajů, zejména nákladů na bydlení. To může být spouštěčem nelegálního získávání financí prostřednictvím trestné činnosti. Tomášek na základě výpovědi respondentů výzkumu pojmenoval překážky bránící v nalezení či udržení zaměstnání lidem s kriminální minulostí. Tyto překážky se prolínají a doplňují, většinou žádná z nich nestojí samostatně.

Nejvýraznější překážku při nalezení pracovního místa představuje trestní minulost, tedy záznam v rejstříku trestů. Záznam v rejstříku trestů může přinášet komplikace i při jednání na úřadech, a to zejména na úřadech práce, které by měly být podpůrným faktorem při hledání zaměstnání. Další jmenovanou překážkou při hledání pracovního uplatnění je kontrast kariérního poklesu, který naznačuje nevyrovnanost mezi pracovním zařazením v předchozích zaměstnáních a současnými možnostmi. Také sem patří kontext finančních zisků, kdy příjem z nelegální činnosti často převyšoval legální příjmy, které nebyly dostačující pro uspokojení všech potřeb jedince. Další jmenovanou významnou překážkou při nalezení pracovního uplatnění je vyšší věk uchazečů, který je obecným problémem na trhu práce, jakož i snížená hodnota jedince na trhu práce. Sem patří osobnostní nedostatky uchazečů, jako je například absence pracovních návyků, neznalost cizích jazyků, chybějící počítačová gramotnost a nízké vzdělání, které s sebou nese sníženou sebedůvěru.

Cílem mého výzkumného projektu bylo přispět ke zmapování aktuálních překážek, které znesnadňují uplatnění osob propuštěných z VTOS na otevřeném trhu práce. Tato kapitola poskytuje praktický vhled do problematiky zaměstnávání osob po VTOS, a to pomocí zjištění získaných prostřednictvím realizovaného kvalitativního i kvantitativního výzkumu mezi zaměstnavateli v hlavním městě Praze. Samotný sběr dat proběhl v období března až května 2024, vyhodnocení pak v průběhu června – července 2024.

4.2 Kvalitativní výzkum

4.2.1 Metodologie

Původním záměrem výzkumu bylo zjistit názory a vnímání podpory osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody ze strany sociálních kurátorů a dalších pracovníků postpenitenciární péče při možnostech uplatnění se na otevřeném trhu práce. Výzkum prostřednictvím polostrukturovaných rozhovorů a fokusních skupin měl proběhnout mezi klienty sociálních kurátorů vybraných Úřadů městských částí hlavního města Prahy. Výsledkem četných konzultací s odborníky (například výzkumníky z IKSP a samotnými sociálními kurátory) však byl závěr, že oblast vnímání odsouzených a jejich možností z jejich pohledu je dostatečně prozkoumaná. Naopak jsme narazili na mezeru ve výzkumech, kdy neexistuje dostatečné množství studií, které analyzují motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů. Ve výzkumné části jsem se proto oproti plánovanému záměru rozhodla soustředit na respondenty ze skupiny zaměstnavatelů.

Cílem kvalitativního výzkumu bylo zjistit, jak zaměstnavatelé na otevřeném trhu práce přistupují k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů / po výkonu trestu odnětí svobody, dále zjistit jejich motivace tak činit, případně popsat překážky, z jejichž důvodu tyto osoby do pracovního poměru nepřijímají. Součástí výzkumu je také analýza pozitivních i negativních zkušeností, které zaměstnávání těchto osob přináší. Nedílnou součástí vyhodnocení výzkumu je také analýza, která ukáže, na které pozice jsou tyto lidé přijímáni v rámci výzkumného vzorku. Ke zjištění těchto skutečností byly stanoveny čtyři **výzkumné cíle:**

1. Zjistit, zda a za jakých podmínek jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat do pracovního poměru osoby se záznamem v rejstříku trestů (RT).

2. Definovat základní prvky motivace k zaměstnávání osob se záznamem v RT; zjistit, jaké jsou překážky a možnosti zaměstnávání osob se záznamem v RT.
3. Zjistit (pozitivní i negativní) zkušenosti při zaměstnávání osob se záznamem v RT.
4. Zjistit, na jaké pozice jsou nejčastěji přijímány osoby se záznamem v RT.

Minimální počet respondentů byl stanoven na 10. Mezi respondenty byli vybráni zaměstnanci firem, mezi jejichž kompetence patří rozhodování o stanovení podmínek při výběru zaměstnanců, případně kteří se podílejí na samotné přípravě výběrového řízení. Konkrétně se jedná o střední a vyšší management ve firmách, jako jsou zástupci HR oddělení a/nebo sami manažeři jednotlivých oddělení, kteří rozhodují o (ne)přijetí kandidáta do pracovního poměru.

Výběr jednotlivých firem probíhal v hlavním městě Praze na základě dostupných informací a kontaktů záměrně tak, aby rozhovory proběhly mezi respondenty, kteří vědomě zaměstnávají osoby po výkonu trestu odnětí svobody, a na druhé straně mezi těmi, kteří striktně vyžadují čistý trestní rejstřík. Zároveň probíhal výběr tak, aby byla zachována rozmanitost oborů, různý počet kmenových zaměstnanců a různé pozice. Důležitým faktorem byla také ochota vedení firem podílet se na tomto výzkumu.

Samotná realizace rozhovorů byla poněkud složitá: bylo zkontaktováno na čtyřicet potenciálních respondentů, a z tohoto počtu proběhlo deset faktických rozhovorů. Velmi často jsem narážela na nedostatečné časové možnosti respondentů, na jejich celkovou neochotu podílet se na výzkumu, zřídka také na neochotu ve spojení s tématem práce. Domlouvání termínu rozhovoru trvalo dlouho, v některých případech byl termín stanoven až za několik týdnů od prvního kontaktu.

Rozhovory byly realizovány primárně osobně, pouze při požadavku respondenta byly realizovány telefonicky. Ze všech rozhovorů byl pořízen audiozáznam. Někteří respondenti důrazně trvali na celkové anonymitě, tudíž nechtějí být uvedeni v seznamu respondentů ani za předpokladu, že konečné vyhodnocení výzkumu bude anonymní.

Mezi jednotlivé firmy, v nichž jsem plánovala hovořit se zástupci respondentů, byly předem vytipovány: Pražské služby a.s., Ipeco - Čisté město, a.s., Papkov s.r.o., Srovnejto.cz a.s., ČSOB, KPMG, DAS, Alza, ABL, Phillip Morris. Tyto společnosti byly vytipovány na základě předpokladu, že mají zkušenosti se zaměstnáváním osob po výkonu

trestu odnětí svobody nebo osob se záznamem v rejstříku trestů, zároveň v některých společnostech byly již předem navázány osobní kontakty.

Bohužel se ani u jednoho z předem vytipovaných respondentů nepodařilo rozhovory realizovat, a to ani po četných žádostech. Na místo výše jmenovaných firem byli nakonec respondenty zástupci následujících společností (uvedeno v abecedním pořadí): Beer Ječná s.r.o., D&Z spol. s.r.o., EUC a.s., HÁLA TRUCK, s.r.o., Nej pojištění s.r.o., Nexen Tire Europe s.r.o., PEAC (Czech Republic) s.r.o., Vodafone Czech Republic a.s., VOLSOR s.r.o., jedna firma si nepřála být vůbec jmenována.

Původním záměrem bylo oslovovat další respondenty pomocí metody referenčního výběru. Tato metoda se však ukázala jako neúčinná. Většina dotázaných respondentů nevěděla, na koho dalšího může dát kontakt, ti, na které byl kontakt i po předchozí domluvě předán, nebyli posléze ochotni rozhovor z různých důvodů poskytnout. Metodu doporučení se podařilo realizovat ve dvou případech. Ostatní respondenti byli oslovováni individuálně napřímo.

Použitou výzkumnou metodou byly hloubkové polostrukturované expertní rozhovory, které byly původně koncipovány přibližně na jednu hodinu. Většina rozhovorů trvala přibližně půl až třičtvrtě hodiny.

Každý rozhovor byl rozdělen do dvou částí: obecné (informace o firmě, zaměření, počtu zaměstnanců atd.) a expertní, kde byly zjišťovány konkrétní informace o zaměstnávání jedinců po výkonu trestu odnětí svobody. Základní sada otázek byla předem připravena, další položené otázky vycházely ze získaných informací a doplňovaly ty základní. Odpovědi byly zaznamenávány do připraveného formuláře a zároveň byl celý rozhovor se souhlasem respondenta nahráván, aby byla eliminována chybovost ve zpracování získaných dat a při jejich interpretaci.

4.2.2 Zpracování získaných dat a struktura otázek

Získaná data byla zpracována anonymní formou. K výše definovaným cílům bylo stanoveno pět základních okruhů, na které se zaměřovaly rozhovory:

1. podmínky, za jakých firma přijímá osoby se záznamem v RT (například pouze některé pozice, pouze při získání dotace);
2. motivační prvky zaměstnávání osob se záznamem v RT;

3. překážky v zaměstnávání osob se záznamem v RT;
4. zkušenosti se zaměstnáváním osob se záznamem v RT;
5. nejčastěji obsazované pozice v hierarchii společnosti.

V rámci těchto okruhů byly zaznamenávány jednotlivé odpovědi, u kterých byly sledovány průsečíky či naopak úplné odlišnosti. Odpovědi byly zpracovány do souvislého textu. Doporučená struktura otázek k polostrukturovanému rozhovoru je uvedena v Příloze 1.

4.2.3 Vyhodnocení kvalitativního výzkumu

Pro vyhodnocení kvalitativního výzkumu a zjištění postojů zaměstnavatelů na trhu práce byly stanoveny čtyři výzkumné cíle uvedené výše. Naplnění výzkumných cílů bylo dosaženo pomocí jednotlivých otázek polostrukturovaného rozhovoru. Ke každému výzkumnému cíli byl přiřazen výzkumný okruh a otázky rozhovoru, kterými byly zjišťovány potřebné informace.

Následně jsou nejprve uvedeny obecné informace o společnostech, v nichž byl realizován kvalitativní výzkum. Obory, ve kterých jednotlivé společnosti z řad respondentů podnikají, jsou ve dvou případech z deseti finanční služby, dále po jednom respondentovi pojišťovnictví, výroba technologických produktů, zdravotnictví, telekomunikace, výroba pneumatik, stavebnictví, autodoprava a gastronomie. Rok založení jednotlivých firem se pohybuje od roku 1991, nejmladší firma byla založena roku 2020. Jedná se tedy o firmy, které jsou již na trhu práce zavedené několik let. Společnosti zaměstnávají od pěti zaměstnanců až po 3500 pracovníků. Pracovní pozice respondentů byly ve dvou případech majitelé firmy, shodně dva respondenti byli jednatele firmy, jeden vedoucí provozu, jedna respondentka byla na pozici HR specialistky, tři respondentky byly na pozici recruiterky a jeden byl na pozici manažera pro Českou a Slovenskou republiku.

Dále jsou rozebrána zjištění z expertní části rozhovorů, ve vazbě na jednotlivé výzkumné cíle.

Prvním výzkumným cílem bylo zjistit, zda a za jakých podmínek jsou zaměstnavatelé ochotni přijímat do pracovního poměru osoby se záznamem v rejstříku trestů. S tímto výzkumným cílem souvisí okruh otázek týkající se podmínek, za jakých firma přijímá osoby se záznamem v RT. Ke zjištění byly využity otázky 1, 2, 3 a 8 z expertní části rozhovoru. Konkrétně bylo především zjišťováno, **zda vůbec přijímají** do pracovního poměru jedince se záznamem v rejstříku trestů. Druhá otázka zjišťovala, **za jakých**

podmínek jsou tyto osoby zaměstnávány (pokud jsou) a zda jsou zaměstnávány cíleně či nikoliv. Třetí otázka zjišťovala, zda společnost, ve které respondent pracuje, **spolupracuje s některou neziskovou organizací či úřadem** městské části v oblasti zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů. Poslední ze sady otázek zjišťujících odpovědi v oblasti podmínek přijímání osob se záznamem v rejstříku trestů byla otázka 8, která úzce souvisí s předchozí uvedenou otázkou, a sice, pokud by zaměstnavatelé chtěli tyto osoby zaměstnávat cíleně, zda vědí, kam by se mohli **obrátit pro odborné konzultace**.

Na první otázku odpověděla většina respondentů, že osoby se záznamem v rejstříku trestů/ po výkonu trestu odnětí svobody zaměstnávají, a to 8 z 10 respondentů. Respondenti, kteří odpověděli kladně, zároveň uvedli, že buď nekontrolují výpis z rejstříku trestů vůbec (celkem 3) nebo ho vyžadují, ale záznam v něm není překážkou. Zároveň však uvedli, že záleží na obsazované pozici a charakteru trestného činu. Jeden z respondentů uvedl, že z povahy zaměstnání vylučuje trestný čin krádeží, jiný uvedl, že na povaze trestného činu vůbec nezáleží a neřeší to. Dva zaměstnavatelé také uvedli, že výpis z rejstříku trestů řeší u pozic, u kterých je bezúhonnost vázána zákonem.

Podmínky, za jakých zaměstnavatelé přijímají osoby se záznamem v rejstříku trestů, jsou stejné jako podmínky pro najímání bezúhonných zaměstnanců. Více než polovina respondentů uvedla, že osoby se záznamem v rejstříku trestů/po výkonu trestu odnětí svobody nezaměstnávají cíleně, ale nekontrolují výpis z rejstříku trestů. Jeden respondent uvedl, že osoby se záznamem v rejstříku trestů/po výkonu trestu odnětí svobody zaměstnávají cíleně a tři respondenti uvedli, že tyto osoby nezaměstnávají vůbec. Téměř v žádné firmě není určená osoba, která by se věnovala zaměstnancům se záznamem v rejstříku trestů. Pouze jedna společnost spolupracuje s neziskovou organizací Rubikon centrum, ostatní firmy nespolupracují s žádnou organizací ani jinou institucí.

K podmínkám zaměstnávání lidí se záznamem v rejstříku trestů/po výkonu trestu odnětí svobody někteří respondenti doplnili: „Z hlediska inkluze nezjišťujeme nic víc, a prostě se zařazují jako kterýkoliv jiný člověk.“ Dále uvedli konkrétní benefity, které ve firmě nabízejí, a které mohou být velmi přínosné pro jedince, kteří řeší důležité životní milníky, což lidé po výkonu trestu bezpochyby jsou: „My máme jako benefit – všichni zaměstnanci – máme nárok na psychologickou asistenci – poradnu, ... vedle téhle asistence jsou i právníci, právní poradna.“ Další respondent ke stejným podmínkám zaměstnávání uvádí: „Požadavek na rejstřík trestů nedáváme do inzerátu, ani to není nic, čím bychom chtěli nalákat ty lidi, tohle není žádná součást žádného programu, který tu máme. Prostě ti lidi jsou

zařazeni jako lidi s čistým trestním rejstříkem, takže neděláme mezi nimi rozdíl. Pak už je to samozřejmě na něm, jak on se prezentuje mezi svými kolegy, kam až chce jít do svého soukromí a kdo všechno o něm ví, že nemá čistý trestní rejstřík.“

Ke spolupráci s neziskovými organizacemi a jinými institucemi uvedla téměř polovina respondentů, že mají zkušenost spolupráce s úřadem práce. Pouze jedna respondentka uvedla, že jejich firma spolupracuje dlouhodobě s neziskovou organizací, a jeden respondent uvedl, že jednou spolupracovali přímo s věznicí, kdy budoucímu zaměstnanci vystavili příslib zaměstnání k žádosti o podmíněné propuštění. Ke spolupráci s jinými subjekty, resp. s úřadem práce jedna respondentka uvedla, že „oni tam mají lidi, kteří jsou v podstatě tak jako... děláme s nimi pohovory, ale jsou to lidi nezaměstnatelný. ... a samozřejmě mezi nimi jsou lidi, kteří právě byli odsouzeni na několik let v tom vězení. A když říkám několik, tak je to třeba dvacet let. Tady toho člověka prostě nezaměstnáte. To vidíte, že ten člověk jako asi tu vůli by i měl, ale takový to... prostě není zaměstnatelný.“

Ke spolupráci s neziskovou organizací uvedla jedna respondentka: „Bylo to nastavený tak, že ta spolupráce s Rubikonem byla, že oni nám dávali vědět, když měli nějakýho kandidáta, který chtěl pracovat v Praze, tak nám dávali informace o těch lidech, co umí, a podle toho my jsme se vždycky dívali na jejich profily, jestli je umíme zaměstnat nebo ne.... Myslím, že tam je důležitý opravdu to, že oni pracují s lidma, který chtějí pracovat a mají motivaci.“ Firma, která spolupracovala s přímo s věznicí, ke své zkušenosti uvádí: „Lidi se záznamem v rejstříku trestů přijímáme bez problému, dokonce jsme tady dělali, že jsme dávali dobrozdání, aby ho pustili z vězení, což byl syn tady jednoho zaměstnance. Už je teda zase zpátky, ale to je z vlastních blbostí.“

Poslední zjišťovaná otázka úzce souvisela s předchozí, poněvadž respondenti, kteří již s nějakou neziskovou organizací nebo úřadem spolupracují, uvedli stejnou instituci. Téměř polovina respondentů uvedla, že by navázala spolupráci s úřadem práce. Třetina respondentů uvedla, že vůbec neví, kam by se měli obrátit, a jedna pětina zmínila Rubikon centrum. Jeden respondent také zároveň zmínil, že by se obrátil na kurátory nebo sociální pracovníky. Čtyři pětiny respondentů však vůbec nevěděly, že existují neziskové organizace, které pomáhají lidem se záznamem v rejstříku trestů, resp. lidem po výkonu trestu odnětí svobody hledat zaměstnání.

Na základě získaných informací lze konstatovat, že většina dotázaných respondentů má kladný přístup k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, potažmo osob po

výkonu trestu odnětí svobody. Dále lze konstatovat, že žádný ze zaměstnavatelů, kteří momentálně zaměstnávají jedince se záznamem v rejstříku trestů, nemá specifické podmínky přijímání a zaměstnávání těchto osob není odlišné od zaměstnanců, kteří záznam v rejstříku trestů nemají. Zaměstnavatelé tedy přistupují k těmto lidem stejně jako k ostatním pracovníkům. Překvapující je fakt, že téměř žádný zaměstnavatel nespolupracuje s jinými organizacemi a institucemi v oblasti zaměstnávání lidí se záznamem v rejstříku trestů, stejně jako informace, že většina respondentů neví, kam by se mohli obrátit pro odborné konzultace v případě, že by chtěli osoby se záznamem v rejstříku trestů cíleně zaměstnávat.

Druhým výzkumným cílem bylo definovat **základní prvky motivace** k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, a zároveň zjistit, jaké jsou **překážky** a možnosti zaměstnávání osob se záznamem v RT. S tímto výzkumným cílem souvisel okruh otázek zjišťujících motivační prvky zaměstnávání osob se záznamem v RT a okruh otázek zjišťujících překážky v zaměstnávání osob se záznamem v RT. Ke zjištění konkrétních postojů byla využita rozšiřující otázka 1 a otázka 5. Otázka 1 zjišťovala motivaci k zaměstnávání, resp. překážky v zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů a otázka 5 zjišťovala, co by bylo motivačním faktorem pro zaměstnavatele pro to, aby začali zaměstnávat osoby se záznamem v rejstříku trestů v případě, že je nezaměstnávají.

Motivací k zaměstnávání jedinců se záznamem v RT je především nedostatek pracovní síly na trhu, pak motivace pomoci lidem, dát jim druhou šanci a obecně dát lidem práci. Svou motivaci doplnili například takto: „Motivace vlastně byla začít spolupracovat s Rubikonem z toho důvodu, abysme jako firma dali druhou šanci lidem, který udělali chybu.“ Nebo: „Když zjistíme, že tam ten záznam je, tak se podíváme na to, za co ten záznam je, ale většinou jsou to takový lehký záznamy, nějaký neplacení alimentů, nějaký drobný záznamy. Ale setkala jsem se i s tím, že byl významnější, to jsme zjistili, až když nám doložil ten výpis a řešila jsem to s oddělením compliance a stanovisko bylo, že nebudeme trestat člověka, který už jednou potrestaný byl.“

Jeden respondent odpověděl, že pokud by měl možnost výběru, tak by dal přednost lidem bez záznamu. Respondenti, kteří odpověděli negativně, vidí překážku zejména v zákoně, kdy přijímají zaměstnance zejména na pozice zákonem vázané na čistý trestní rejstřík. Jeden respondent uvedl, že osoby se záznamem v rejstříku trestů nezaměstnává proto, že „my neumíme mikromanažovat naše zaměstnance, takže očekávám od každého, aby dodržoval zásadní etické a morální normy, pravidla, s tím že když někdo má něco v rejstříku, to znamená, že něco nedodržel....ale pro příklad, pokud neplatí alimenty, jak

můžu od toho člověka očekávat, že zajistí jako dejme tomu obchodní zástupce nějaké ty pravidla, co my dáváme?“ Tento respondent ke svému stanovisku dále dodává: „Nedbalostní trestné činy...ano, každému se to může stát, ale tam je zase nedodržování těch zákonů.“

Otázka motivačního faktoru pro to, aby začali zaměstnávat osoby se záznamem v rejstříku trestů, je relevantní pouze pro část respondentů. Ti, pro které je relevantní, odpověděli v polovině případů, že by možná pomohla státní podpora, díky které by mohli snížit personální náklady. Druhá polovina respondentů uvedla, že motivací by nebylo nic, dokonce ani státní podpora. Jeden respondent k tomu dodává: „Nestálo by to za to, abysme riskli, že nabereme člověka, který má v minulosti nějaké nedodržování pravidel. To, aby někdo měl záznam v rejstříku trestů, já si myslím, že se nestane jen tak náhodou, velmi zřídka se stává, kdy ten člověk za to nemůže, když ty nedbalosti a tyhle věci jsou výjimky.“ Další respondent uvedl: „Vůbec si nedokážu představit, jaký druh motivace by to měl být, jestli by to měly být nějaké pobídky státu atakdále... já si nemyslím, prostě. Pořád pro mě vždycky bude na prvním místě osobní charakteristika toho člověka... takže i kdyby mě stát motivoval k tomu, abych upřednostnil zaměstnance se záznamem, tak by opravdu musel být lepší než ten bez toho záznamu.“

Na základě získaných informací lze konstatovat, že většina dotázaných respondentů zaměstnává osoby se záznamem v rejstříku trestů z důvodu nedostatku pracovních sil na trhu práce. Druhou nejčastější motivací je sociální odpovědnost, kdy zaměstnavatelé chtějí dát příležitost lidem, kteří v životě udělali chybu. Jako překážku pro zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů nejčastěji respondenti uvedli zákonné předpisy a také osobní nastavení a nedůvěru v kvality člověka se záznamem v rejstříku trestů. Pro některé respondenty, kteří osoby se záznamem nezaměstnávají, by motivací byla finanční podpora státu, jiné by ani tato podpora nemotivovala ke změně postoje.

Třetím výzkumným cílem bylo zjistit (**pozitivní i negativní**) **zkušenosti** při zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů. S tímto výzkumným cílem souvisí okruh otázek zjišťujících zkušenosti se zaměstnáváním osob se záznamem v RT, konkrétně pak otázka číslo 4 ve formuláři, do kterého byly zaznamenávány odpovědi, která zní: Pokud zaměstnáváte osoby se záznamem v RT, jaké máte s těmito zaměstnanci zkušenosti? Pozitivní i negativní.

Tato otázka nebyla pro dva respondenty relevantní, jeden odpověděl, že nemá moc zkušeností. Téměř polovina respondentů však uvedla, že zkušenosti má dobré, se

zaměstnanci se záznamem v rejstříku trestů nemají problémy. Dále uvedli, že tito lidé pracují stejně jako ostatní a zapadli do kolektivu. Jeden respondent uvedl, že se spíše než s pracovními problémy potýkal s osobními problémy zaměstnance. Dále jsou citovány jednotlivé zkušenosti zaměstnavatelů.

Zkušenost 1: „Měli jsme tady jeden případ, to byl muž, který nastoupil, samozřejmě nevyžadovali jsme výpis z trestního rejstříku a tento muž byl kdysi odsouzen za pedofilii. Ale nikdo to tu nevěděl. Jenže tento muž měl nějaký problém se zákonem. On tady pracoval asi třeba rok a po tom roce nás právě kontaktovala policie, jestli je tento muž v práci a ten člověk opět měl křížek se zákonem a zase to byla pedofilie. A to se potom dozvědělo naše vedení a musím říct, že v tomhle případě se chtěli toho zaměstnance urychleně zbavit. Ale to i z toho důvodu, protože i ty ostatní zaměstnanci, ty kolegové jeho, už na něj pohlíželi jinak a nikdo s ním už nechtěl pracovat. Takže ono zase potom záleží asi, chápu, že to nechtěl říct, když přišel do té práce, tak říct na rovinu jako dobrý den, obtěžoval jsem mladé slečny, ale... právě ta policie přišla a tohleto jako prozradila, ale pak přišel nějaký zaměstnanec a už to objasnil a ten to potom potvrdil a pak se to rozjelo v takové míře, kdy jsme opravdu s tím zaměstnancem museli rozvázat pracovní poměr a myslím si že i on sám asi jako chtěl.“

Zkušenost 2: „Víte co, já to ani nesleduju. Vidíte, že dneska je tu prázdná, přitom by tu měli být do pěti. Já to mám tak, že pokud mají tu výkonnost a výsledky, tak je mi jedno, jestli tu sedí osm hodin, nebo dvě hodiny. Když chtějí jít na hokej, tak ať jdou a zítra si to napracují. Já to neřeším, jestli třeba dodržují pracovní dobu, pro mě je důležitá performance, no. Takže možná tady někdo má zápis, ale nevíme o tom.... jo počkejte, má. Táhle má zápis, támhle ten. On má i insolvenční... On říkal, že byl mladej a blbej....jo, je normální... já ani nevím, jak jsem se to dozvěděla. Zkušenosti s ním máme dobré.“

Zkušenost 3: „Mám zkušenost v průběhu pracovního poměru už stávajícího zaměstnance, tak měl dopravní nehodu, kterou způsobil, s nějakým vážným zraněním, a nevedlo to k ukončení pracovního poměru, protože jako jak jsem uváděl, ty jeho zkušenosti, znalosti a ta jeho osobnost pro nás byla důležitější, než tohle pochybení, který samozřejmě nebylo příjemný, nebylo fajn ani pro něj ani pro nás jako pro zaměstnavatele, ale po nějakém posouzení jsme pokračovali....jako spíš to byla komplikace pro nás, protože s tím souviselo nějaký odejmutí řidičského průkazu, takže to ztížilo ten výkon jeho pracovní pozice nebo náplně pracovní pozice a muselo se to různě jako kombinovat, ale on paradoxně jako člověk k tomu přistoupil tak, že si byl vědomý ty svojí chyby a byl rád za to, že mohl pokračovat v tom pracovním poměru a že jsme mu nějakým způsobem vyšli vstříc a že jsme

to nějak flexibilně vyřešili. Na druhou stranu, na jeho pracovním výkonu jako takovým a na jeho výsledcích to znát nebylo.“

Zkušenost 4: „Zkušenosti jsme měli dobrý. Zase jsme to řešili, aby to nevěděli ostatní kolegové, aby nebyli stigmatizováni. Takže zapadli přirozeně do toho kolektivu.“

Zkušenost 5: „Tenhle muž u nás pracoval 15 let, pak jsme zjistili, že má záznam. Spíš nás to překvapilo a určitě jsme na něj nezačali nahlížet jinak. Prostě práci odvádí dobrou, byli jsme s ním spokojení a úplně dobrá zkušenost. Ještě vám řeknu jednu zkušenost, kterou jsme měli, teď se mi to vybavuje. Bylo to taky právě už delší dobu, co jsme měli člověka a právě že pokud má záznam v tom rejstříku, tak si s sebou ještě nese nějaký dluh, měl na sebe nějakou exekuci. Překvapilo mě, že ta exekuce byla z trestního řízení, a proto jsme si o tom člověku začali něco zjišťovat. A zjistila jsem, že měl za sebou nějaký ozbrojený přepadení nějaký banky nebo něčeho. A ten člověk u nás taky už chvíli pracoval. Takže opravdu jsme to teda na něj vytáhli, řekli jsme mu to, řekli, co on k tomu, a on že prostě byl mladej, že byl blbej a tak dále, ale už u nás taky pracoval delší dobu. ... Svoji práci odváděl dobře, jako snažil se nám to opravdu vysvětlit tím, že to bylo z takový mladistvý nerozváženosti, že dělal pouze řidiče při tom přepadení, že on tam neměl na svědomí nic, že nic jiného se tam vlastně nestalo a že toho těžce lituje, ale úplně nějaký postoj, nevím... možná v tu chvíli jsme byli takový obezřetnější, aby nám tady někde něco neudělal, ale prostě nic se nepotvrdilo, pokračoval dál. Určitě to nebyl důvod k tomu, abysme ho vyhodili. Ale teď už u nás nepracuje. Já mám pocit, že přišel o řidičský průkaz, teď nevím jestli měl buď alkohol nebo nějaký omamný látky, něco takového.“

Na základě výše uvedených informací lze konstatovat, že tento cíl přinesl zjištění, která vypovídají o pozitivních pracovních zkušenostech se zaměstnanci, kteří mají záznam v rejstříku trestů. Sledována zde byla především zkušenost po pracovní stránce, nikoliv další například osobnostní faktory nebo vztahy na pracovišti.

Posledním výzkumným cílem bylo zjistit, na **jaké pozice jsou nejčastěji přijímány** osoby se záznamem v RT. Za tímto účelem byl stanoven okruh otázek týkající se nejčastěji obsazovaných pozic v hierarchii společnosti. Konkrétní otázky, přiřazené k tomuto okruhu, jsou otázky 6 a 7. Otázka 6 se táže konkrétně na jaké pozice v hierarchii společnosti přijímáte osoby se záznamem v RT a otázka 7 zjišťuje, zda existuje ve firmě pozice, kde by mohly tyto osoby pracovat, nebo zda firma uvažuje o jejím zřízení v případě, že tyto osoby nezaměstnává.

Na otázku týkající se konkrétních pozic odpověděli dva respondenti, že nezaměstnávají vůbec osoby se záznamem v rejstříku trestů, z nichž jeden na následující otázku (vytvoření nového pracovního místa) odpověděl, že možná v back office, kdy by tato osoba dělala pomocné práce typu třídění a zaznamenávání pošty nebo digitalizaci dokumentů. Druhý respondent si žádnou takovou pozici neumí představit a dodává k tomu: „Ne, kvůli tomu, že už tak máme strašně málo pozic a pokud bych navýšila počet zaměstnanců, tak bych to navyšovala na těch pozicích, které máme teď. ... Neumím si představit, jaká by to byla pozice, aby to nevadilo (záznam v rejstříku trestů - *pozn. autorky*). Pokud budu potřebovat navýšit pozice, tak tam, kde to potřebuji, a tam požaduji čistý trestní rejstřík.“

Respondenti, kteří již zaměstnávají osoby se záznamem v rejstříku trestů, zaměstnávají tyto osoby na pozice v kontextu svého oboru podnikání. Nejčastěji se v hierarchii firmy jedná o nižší pozice, ale v závislosti na povaze podnikání se někteří respondenti nebrání ani vedoucím pozicím. Naopak většina respondentů se brání zaměstnávat tyto osoby na pozice, kde by pracovaly s penězi. Jeden respondent uvedl, že se nebrání ani střednímu managementu, ale na pozice vyššího managementu by již tyto osoby nezaměstnával z důvodu pověsti firmy: „V naší hierarchii máme tři úrovně, senior management, medium a low a opět záleží na charakteru toho záznamu a já si nemyslím, že by byla překážka, aby v tom středním a low managementu tadyten člověk nemohl pracovat. ... Jenom, když ještě k tomudle, tak třeba na té seniorský pozici, kdy je to třeba jednatel, managing director té firmy, a má i ten nedbalostní záznam a pak vystupuje někde za tu společnost, tak si myslím, že tam je to taková jako třetí plocha s nějakou reputací té firmy. A je to zvláštní, že ty ostatní tě posoudí, že tam někoho...tak místo aby řekli jako to je odvážnej krok nebo uznáníhodný, tak si myslím, že spíš žijem v takovém nastavení společnosti, že to je opačně.“

Co se týká konkrétních pozic, tak třetina respondentů pozice vůbec neřeší. Jeden zaměstnavatel uvedl, že obsazuje zejména pozice v call centru, protože u ostatních pozic je vyžadována vysoká kvalifikace a zákonem stanovená podmínka bezúhonnosti, kterou lidé se záznamem v rejstříku trestů nesplňují. V oblasti gastronomie respondent uvedl, že nesledují rejstřík trestů ani u vedoucích pozic, jako je třeba šéfkuchař, dále na pozicích obsluhy zákazníků nebo v úklidu. Pětina respondentů uvedla, že zaměstnává osoby se záznamem v rejstříku trestů na pozicích řidičů, automechaniků a dispečerů, resp. na operátorských pozicích ve výrobě. Oba shodně uvedli, že u kancelářských pozic poté sledují,

za jaký trestný čin byla osoba odsouzena, a podle povahy trestného činu v kombinaci s pracovní pozicí tuto skutečnost posoudí individuálně. Jeden z respondentů ještě navíc vyžaduje reference z předchozího zaměstnání.

Na základě výše uvedených informací lze konstatovat, že tento cíl přinesl zjištění, která vypovídají o velké variabilitě obsazovaných pozic lidmi se záznamem v rejstříku trestů, a to mnohdy dokonce i na vedoucích pozicích. Shodně, a to napříč obory, však respondenti uvedli, že by tyto osoby nezaměstnali na pozicích, kde se pracuje s penězi, a na pozicích, kde by zastupovali společnost navenek. Nejčastěji obsazovanými pozicemi však zůstávají pozice na nižších úrovních v hierarchii společnosti.

4.2.4 Závěry z kvalitativního výzkumu

Závěrem lze konstatovat, že na základě provedených rozhovorů mezi respondenty-zaměstnavateli, které proběhly napříč různými obory i velikostmi podniků, bylo zjištěno, že v 80 % jsou otevřeni zaměstnávání lidí se záznamem v rejstříku trestů, resp. po výkonu trestu odnětí svobody, a to za stejných podmínek jako u bezúhonných osob.

Nejčastější motivací k zaměstnávání je nedostatek pracovní síly na trhu práce a nejčastější překážkou jsou zákonné předpisy určující bezúhonnost na některých pozicích. Jen jedna pětina zaměstnavatelů spolupracuje s neziskovou organizací při zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů a čtyři pětiny vůbec neví, kam by se obrátili pro odbornou konzultaci v případě, že bych chtěli cíleně zaměstnávat tyto osoby.

Z uvedených zkušeností lze konstatovat, že všichni respondenti, kteří nějakou zkušenost mají, ji hodnotí pozitivně. Motivací pro ty, kteří nezaměstnávají lidi se záznamem v RT, je buď finanční podpora státu, nebo žádná taková motivace není a ani finanční podpora by respondenty nemotivovala ke změně svého postoje. V hierarchii společností jsou nejčastěji obsazovány nižší pozice, ale někteří respondenti se nebrání ani obsazování pozic středního managementu.

4.3 Kvantitativní výzkum

4.3.1 Metodologie

Z důvodu větší relevance výzkumu a větší vypovídací hodnoty v oblasti postavení osob se záznamem v rejstříku trestů / po výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce byla

kvalitativní část doplněna kvantitativní analýzou pracovních nabídek prostřednictvím inzertního portálu www.prace.cz, kde byl sledován požadavek na bezúhonnost na různých nabízených pracovních pozicích.

Pro účely analýzy byl zvolen jeden z největších inzertních portálů, které jsou zaměřené pouze na pracovní trh. Tento inzertní portál dlouhodobě eviduje v průměru přes 40 tisíc pracovních nabídek v celé České republice a téměř 6 tisíc nabídek pouze v Praze.

Analýza sledovala požadavky na doložení bezúhonnosti již v inzerátu nabídky práce, a to v kombinaci s dalšími ukazateli, kterými byly obor a pozice, na kterou má být pracovník přijat, dále hierarchie pozice ve společnosti, zda se jedná o výkonnou (tzv. dělnickou) pozici, případně o nižší, střední nebo vyšší management a s tím související případné řízení podřízených pracovníků. Dalším sledovaným faktorem byl typ pracovního poměru, který je rozdělen na čtyři kategorie: zkrácený úvazek, plný úvazek, brigáda, nebo jejich kombinace. Sledován byl rovněž požadavek na nejvyšší dosažené vzdělání, které je na portále rozděleno do osmi kategorií: vzdělání není podstatné; základní; odborné vyučení bez maturity; středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou; vyšší odborné; bakalářské; vysokoškolské/univerzitní; MBA, MBT, postgraduální studium. Posledním sledovaným faktorem ve spojení s požadavkem na doložení výpisu z RT byl nabízený plat.

Jednotlivé obory, ve kterých jsou inzerovány nabídky práce, byly kategorizovány v souladu s inzertním portálem: Administrativa, Auto-moto, Cestovní ruch a ubytování, Doprava a zásobování, Finance a ekonomika, Gastronomie a pohostinství, Chemie a potravinářství, Informatika, Kultura, umění a tvůrčí práce, Marketing, média a reklama, Ostatní, Ostraha a bezpečnost, Personalistika a HR, Školství a vzdělávání, Prodej a obchod, Řemeslné a manuální práce, Služby, Státní zaměstnanci, Stavebnictví a reality, Technika, elektrotechnika a energetika, Telekomunikace, Tisk, vydavatelství a polygrafie, Výroba, průmysl a provoz, Zákaznický servis, Zdravotnictví, farmacie a sociální péče, Zemědělství, lesnictví a ekologie. Celkem jde o 26 kategorií.

Analýza proběhla pomocí softwaru technikou scrapování dat, a to napříč celým inzertním portálem, ve všech pracovních nabídkách. Vyloučeny byly pouze takové nabídky práce, které po otevření z hlavního seznamu odkazují přímo na webové stránky inzerenta. Tyto nabídky nelze scrapovat. Jedná se přibližně o třetinu z celkového počtu inzerátů, ale na vypovídací hodnotu analýzy neměly tyto nabídky vliv. Vzhledem k tomu, že inzertní portál je živý organizmus, který se každou minutou mění, vycházíme z dat dostupných ke dni

scrapování, kterým bylo datum 9. 7. 2024. V tento den bylo k dispozici 24 351 pracovních nabídek s místem výkonu práce v celé České republice. Z tohoto počtu požadovalo již v inzerátu výpis z rejstříku trestů 2553 zaměstnavatelů, což je 10,5 % z celkového počtu. Zároveň je důležité uvést, že někteří zaměstnavatelé na některých pozicích vyžadují čistý rejstřík trestů z důvodů, které ukládá zákon v souvislosti s výkonem určitého povolání. Jedná se především o pracovní pozice ve státní správě nebo v bankovníctví. Otázkou k diskusi však zůstává, zda je relevantní požadovat čistý trestní rejstřík například u nedbalostních trestných činů na určitých pozicích, respektive zda se nejedná o diskriminační přístup zaměstnavatelů v případě, že nepřijme kandidáta do pracovního poměru z důvodu odsouzení za nedbalostní trestný čin v případě, že splňuje všechny kvalifikační předpoklady pro výkon dané pozice.

Zpracování dat proběhlo následovně. Ke dni 9. 7. 2024 bylo na pracovním portálu www.prace.cz celkem 41 829 pracovních nabídek, z nichž bylo 24 351 takových, které byly prezentovány přímo na tomto pracovním portálu, neodkazovaly na webové stránky inzerenta a byly jednotně strukturovány. Tyto pracovní nabídky bylo možné strojově analyzovat pomocí scrapingového nástroje společnosti Apify a dále s nimi pracovat za účelem získání údajů potřebných pro tuto práci. Všechna získaná data byla stažena do excelového souboru, se kterým se již dále pracovalo ručně. Data, která byla ke každé pozici ukládána, jsou následující: webový odkaz na konkrétní nabízenou pozici, název pozice (například kuchař/kuchařka, asistent/asistentka atd.), popis pozice, požadované vzdělání, plat, kategorie, ve které byla pozice umístěna, pracovní poměr a smluvní vztah.

Následně byla pomocí fulltextového vyhledávání data dále analyzována. Pro rozdělení nabídek na ty, které požadují čistý trestní rejstřík, a ty, které nepožadují čistý trestní rejstřík, byla v popisu pozice vyhledávána klíčová slova: bezúhonnost, bezuhonnost, bezúhonost, trestní, trestni, trestů, trestu, rejstřík, trestný. Pro rozdělení nabídek na ty, které mají podřízené, a ty, které je nemají, byla fulltextově vyhledávána následující klíčová slova: manager, manažer, vedoucí, ředitel, leader. Všechna data byla zpracována pomocí kontingenčních tabulek, kde jsou uvedeny absolutní hodnoty jednotlivých sledovaných kategorií. Poté byly tyto hodnoty převedeny do procentních bodů, a to z důvodu přehlednosti následně zpracovaných grafů. K jednotlivým hypotézám byly připraveny výstupy v tabulkách a grafech.

Pro přesnější vypovídací hodnotu byl zjištěn absolutní počet nabídek v jednotlivých kategoriích pomocí filtru oboru a byl stanoven podíl zastoupení inzertních nabídek v jednotlivých kategoriích, jak naznačuje následující tabulka.

Název pozice	Procentní zastoupení	Absolutní počet
administrativa	3 %	683
auto moto	1 %	150
cestovní ruch a ubytování	1 %	141
doprava a zásobování	2 %	370
finance a ekonomika	2 %	489
gastronomie a pohostinství	1 %	286
chemie a potravinářství	1 %	206
informatika	2 %	600
kultura, umění a tvůrčí práce	0 %	83
marketing, média a reklama	1 %	338
ostatní	1 %	190
ostraha a bezpečnost	1 %	357
personalistika a HR	1 %	207
školy a vzdělávání	2 %	536
prodej a obchod	16 %	3944
řemeslné a manuální práce	9 %	2175
služby	5 %	1292
státní zaměstnanci	1 %	220
stavebnictví a reality	8 %	1943
technika, elektrotechnika a energetika	8 %	1876
telekomunikace	1 %	229
tisk, vydavatelství a polygrafie	0 %	96
výroba, průmysl a provoz	21 %	5180
zákaznický servis	4 %	897
zdravotnictví, farmacie a sociální péče	6 %	1509
zemědělství, lesnictví a ekologie	1 %	355
Celkem	100 %	24 351

Tabulka 4 - Počet pracovních nabídek v jednotlivých kategoriích

Ke dni 9. 7. 2024 bylo na pracovním portálu www.prace.cz celkem 24 351 pracovních nabídek, které byly prezentovány přímo na tomto pracovním portálu a neodkazovaly na webové stránky inzerenta. Tyto pracovní nabídky bylo možné strojově analyzovat a dále s nimi pracovat za účelem získání údajů potřebných pro tuto práci.

Pro kvantitativní část výzkumu byly stanoveny tyto **hypotézy**:

1. U středního a vyššího managementu je z větší části požadován čistý RT, tedy častěji než u nižšího managementu a dělnických pozic.
2. U pozic, které mají podřízené pracovníky, je častěji požadován čistý RT.
3. U brigád častěji není požadován čistý RT, na rozdíl od pozic na plný nebo zkrácený úvazek.
4. S rostoucím požadovaným dosaženým vzděláním se zvyšuje počet inzerátů s požadavkem na čistý RT.
5. S narůstajícím mzdovým ohodnocením se zvyšuje počet inzerátů požadujících čistý RT.

4.3.2 Vyhodnocení kvantitativního výzkumu

Pro vyhodnocení kvantitativního výzkumu a zjištění postojů zaměstnavatelů na trhu práce bylo stanoveno pět výše uvedených hypotéz. Potvrzení či vyvrácení hypotéz bylo provedeno pomocí analýzy dostupných dat na veřejném portálu www.prace.cz.

Hypotéza 1: U středního a vyššího managementu je z větší části požadován čistý RT, tedy častěji než u nižšího managementu a dělnických pozic.

Celá nabídka 24 351 pozic byla rozdělena dle názvu pozice na 13 959 unikátních názvů pozic, přičemž nejčastější pozice byla Kuchař/ka s četností 204 nabídek, následovala pozice Skladník se 131 výskyty a dále Číšník/servírka se 105 nabídkami.

Následující tabulka demonstruje deset nejčastějších nabízených pracovních pozic (unikátní názvy).

Název pozice	Počet
Kuchař/ka	204
Skladník	131
Číšník/servírka	105
Zedník	102
Svářeč	90
Pomocní kuchaři	81
Operátor výroby	81
Automechanik	77
Číšníci a servírky	70
Prodavač/ka	69

Tabulka 5 - Unikátní názvy pozic

Vzhledem k obrovskému množství názvů pozic bohužel není možné rozlišit senioritu pozice a tedy rozdělit nabídky na skupinu středního a vyššího managementu a skupinu nižšího managementu a dělnických pozic. Toto rozdělení není možné strojově určit ani z popisu pozice ani z žádných jiných dostupných dat. V nabídkách práce na webu www.prace.cz není unifikovaně použita žádná charakteristika, která by určovala hierarchii pracovních pozic tak, aby bylo možné s tímto údajem dále pracovat a analyzovat ho.

Na základě výše uvedených zjištění **nelze platnost hypotézy 1 posoudit.**

Hypotéza 2: U pozic, které mají podřízené pracovníky, je častěji požadován čistý RT.

Pomocí fulltextového vyhledávání bylo zjištěno, že z 24 352 pracovních nabídek lze u 1 819 odhadnout, že se jedná o vedoucí pozici, a to vyhledáním klíčových slov manager, manažer, vedoucí, ředitel, leader v názvu pozice nebo v kategorii „zařazení“.

U pozic s podřízenými bylo sledováno, zda požadují čistý trestní rejstřík a v jaké míře. Totéž bylo sledováno ve skupině nabídek práce, které nemají podřízené. Celkové počty pracovních nabídek v absolutních hodnotách demonstruje následující kontingenční tabulka.

	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík	Celkový součet
Vedoucí pozice	179	1640	1819
Nevedoucí pozice	2374	20 158	22 532
Celkový součet	2553	21 798	24 351

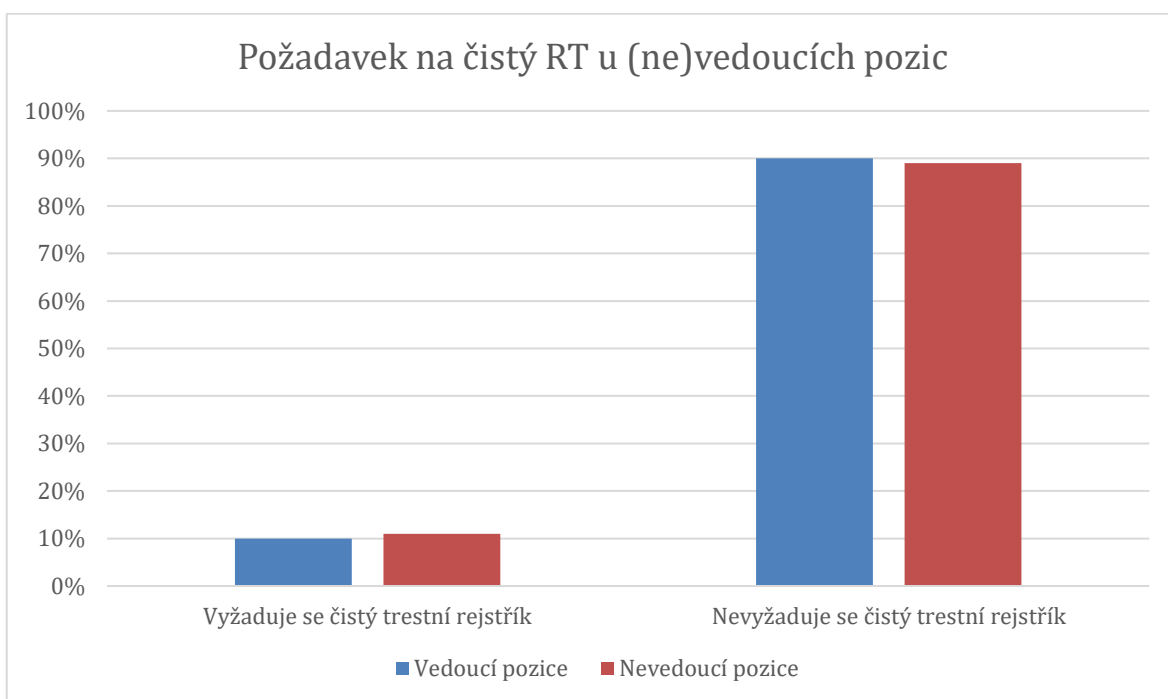
Tabulka 6 - Požadavek na čistý RT u (ne)vedoucích pozic, absolutní hodnoty

Vyjádření v procentním zastoupení ukazuje tato kontingenční tabulka:

	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík
Vedoucí pozice	10 %	90 %
Nevedoucí pozice	11 %	89 %

Tabulka 7 - Požadavek na čistý RT u (ne)vedoucích pozic, procenta

Následující graf přehledně znázorňuje požadavek na čistý trestní rejstřík u jednotlivých sledovaných kategorií.



Graf 3 - Požadavek na čistý RT u (ne)vedoucích pozic

Z dat lze vyčíst, že u pozic, které nemají podřízené pracovníky, není z větší, ale ani z menší části požadován čistý trestní rejstřík. V obou skupinách je požadován v téměř stejné míře (10 % vs. 11 %). Rozdíl jednoho procentního bodu je v tomto případě zanedbatelný.

Na základě výše uvedených zjištění byla **hypotéza 2 vyvrácena**, protože se neprokázalo, že by byl u vedoucích pozic častěji požadován čistý trestní rejstřík.

Hypotéza 3: U brigád častěji není požadovaný čistý RT, na rozdíl od pozic na plný nebo zkrácený úvazek.

Všechny nabídky obsahují 17 různých typů úvazku, z nichž následující seznam pěti pozic zahrnuje 98,3 % všech nabídek: práce na plný úvazek, práce na plný úvazek + práce na zkrácený úvazek, práce na zkrácený úvazek, práce na plný úvazek + brigáda, brigády. Ostatních 12 typů úvazku jsou kombinace výše uvedených nebo ojedinělé případy typu trainee programy a/nebo stáže.

Následující kontingenční tabulka ukazuje absolutní počty pozic na jednotlivé úvazky a požadavek na čistý trestní rejstřík.

Výše úvazku	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík	Celkem
práce na plný úvazek	1923	18 606	20 529
práce na plný úvazek, práce na zkrácený úvazek	252	1000	1252
práce na zkrácený úvazek	207	947	1154
práce na plný úvazek, brigáda	43	389	432
brigády	83	480	563

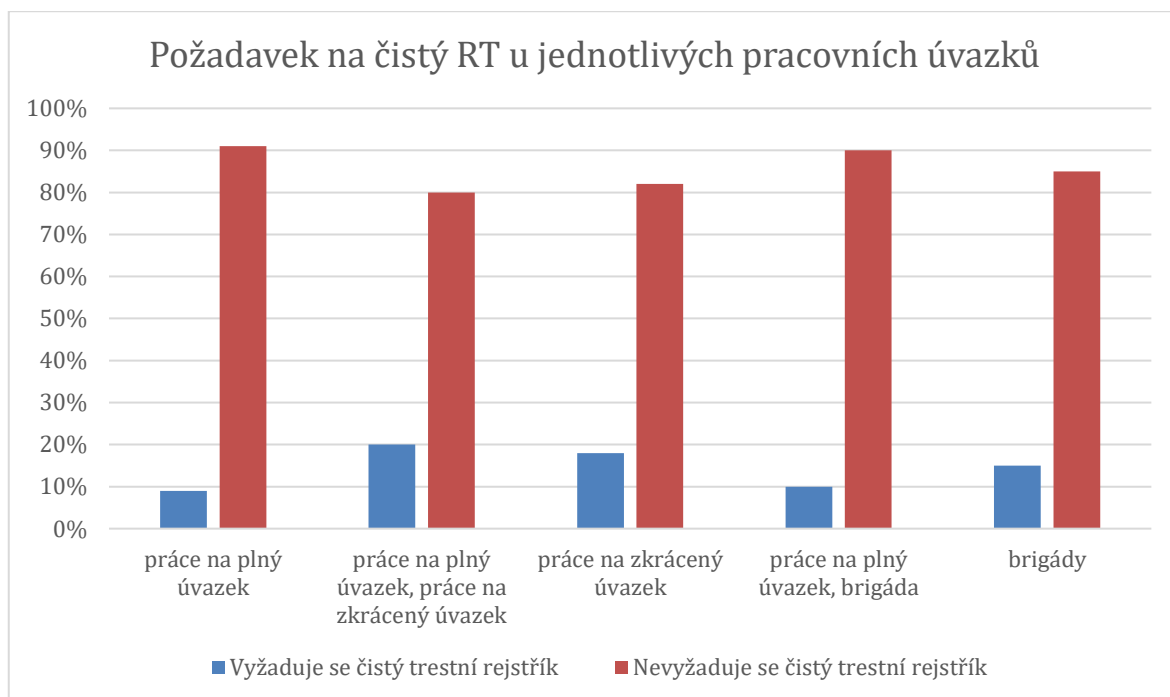
Tabulka 8 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých pracovních úvazků, absolutní hodnoty

Procentní vyjádření požadavku na čistý trestní rejstřík v souvislosti s výší úvazku sleduje následující tabulka.

Výše úvazku	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík
práce na plný úvazek	9 %	91 %
práce na plný úvazek, práce na zkrácený úvazek	20 %	80 %
práce na zkrácený úvazek	18 %	82 %
práce na plný úvazek, brigáda	10 %	90 %
brigády	15 %	85 %

Tabulka 9 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých pracovních úvazků, procenta

Následující graf přehledně znázorňuje požadavek na čistý trestní rejstřík u jednotlivých sledovaných kategorií.



Graf 4 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých pracovních úvazků

Ukázalo se, že pokud nabídka obsahuje typ úvazku „práce na zkrácený úvazek“ nebo pokud obsahuje typ úvazku „brigáda“, je čistý trestní rejstřík vyžadován v mnohem větší míře než u typu úvazku „práce na plný úvazek“. Dokonce se jedná o téměř dvojnásobné množství požadavků na čistý trestní rejstřík, a to v počtu 9 % u práce na plný úvazek oproti 17 % ostatních možností.

Na základě výše uvedených zjištění byla **hypotéza 3 vyvrácena**, protože se neprokázalo, že by u brigád nebyl čistý trestní rejstřík požadován častěji, ale naopak se ukázalo, že požadavek na čistý trestní rejstřík je u brigád častější.

Hypotéza 4: S rostoucím požadovaným dosaženým vzděláním se zvyšuje počet inzerátů s požadavkem na čistý RT.

V získaných datech bylo definováno celkem 8 následujících stupňů dosaženého vzdělání, podle kterých lze všechny nabídky rozdělit: vzdělání není podstatné; základní vzdělání; odborné vyučení bez maturity; středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou; vyšší odborné vzdělání; bakalářský stupeň; vysokoškolské / univerzitní vzdělání; MBA, MBT, postgraduální studium. V těchto jednotlivých stupních vzdělání jsem sledovala, zda se s požadavkem na vyšší dosažené vzdělání také zvyšuje počet inzerátů s požadavkem na čistý výpis z rejstříku trestů.

Následující kontingenční tabulka ukazuje absolutní počty pozic s požadovaným určitým stupněm vzdělání a požadavkem na čistý trestní rejstřík.

Požadované vzdělání	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík	Celkem
vzdělání není podstatné	89	537	626
základní	498	6997	7495
odborné vyučení bez maturity	666	6722	7388
středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou	798	4996	5794
vyšší odborné	166	412	578
bakalářské	47	500	547
vysokoškolské / univerzitní	198	920	1118
MBA, MBT, postgraduální studium	2	9	11

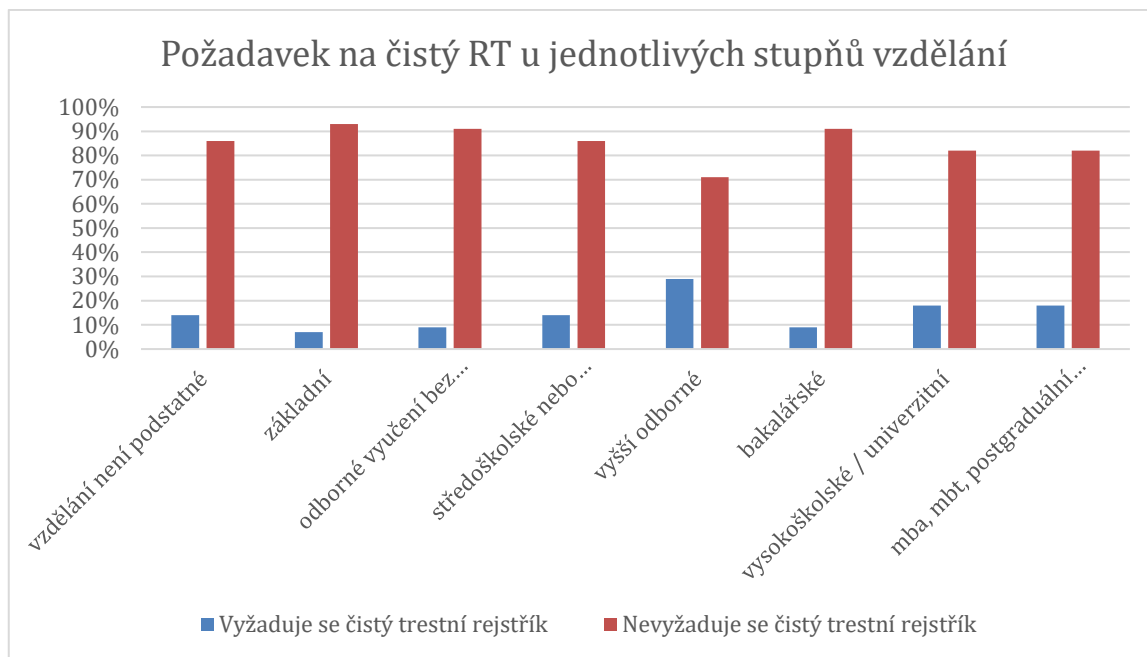
Tabulka 10 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých stupňů vzdělání, absolutní hodnoty

Procentní vyjádření požadavku na čistý trestní rejstřík v souvislosti s požadovaným dosaženým vzděláním sleduje následující tabulka.

Požadované vzdělání	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík
vzdělání není podstatné	14%	86%
základní	7%	93%
odborné vyučení bez maturity	9%	91%
středoškolské nebo odborné vyučení s maturitou	14%	86%
vyšší odborné	29%	71%
bakalářské	9%	91%
vysokoškolské / univerzitní	18%	82%
mba, mbt, postgraduální studium	18%	82%

Tabulka 11 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých stupňů vzdělání, procenta

Následující graf přehledně znázorňuje požadavek na čistý trestní rejstřík u jednotlivých sledovaných kategorií.



Graf 5 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých typů vzdělání

Z výše uvedených tabulek i grafu je možno vyčíst, že s požadavkem zaměstnavatele na vyšší stupeň vzdělání pro určité pozice zároveň roste i požadavek na čistý rejstřík trestů. Dokládá to fakt, že u základního vzdělání je čistý trestní rejstřík požadován v 7 %, u odborného vyučení bez maturity v 9 %, u středoškolského nebo odborného vyučení s maturitou ve 14 %, u vyššího odborného vzdělání dokonce v 29 %. V nabídkách práce, kde je požadováno vysokoškolské nebo postgraduální vzdělání, je čistý trestní rejstřík vyžadován shodně v 18 % případů.

Na základě výše uvedených zjištění byla **hypotéza 4 potvrzena**, protože se prokázalo, že s rostoucím požadovaným dosaženým vzděláním se zvyšuje počet inzerátů s požadavkem na čistý rejstřík trestů.

Hypotéza 5: S narůstajícím mzdovým ohodnocením se zvyšuje počet inzerátů požadujících čistý RT.

Z celkového počtu 24 351 pracovních nabídek obsahovalo 12 074 inzerátů i nabídku platu ve formě částky od a částky do. Z těchto inzerátů byly vybrány takové, které požadují čistý trestní rejstřík a které ne. U těchto skupin byly poté porovnány nabízené částky.

U pozic, u kterých není požadován čistý trestní rejstřík, začíná inzerovaná mzda v průměru na částce 28 886 Kč a končí v průměru na částce 38 546 Kč.

Oproti tomu tam, kde je v inzerovaných pozicích požadován čistý trestní rejstřík, je nabízena mzda v průměru od 30 125 Kč do 40 220 Kč.

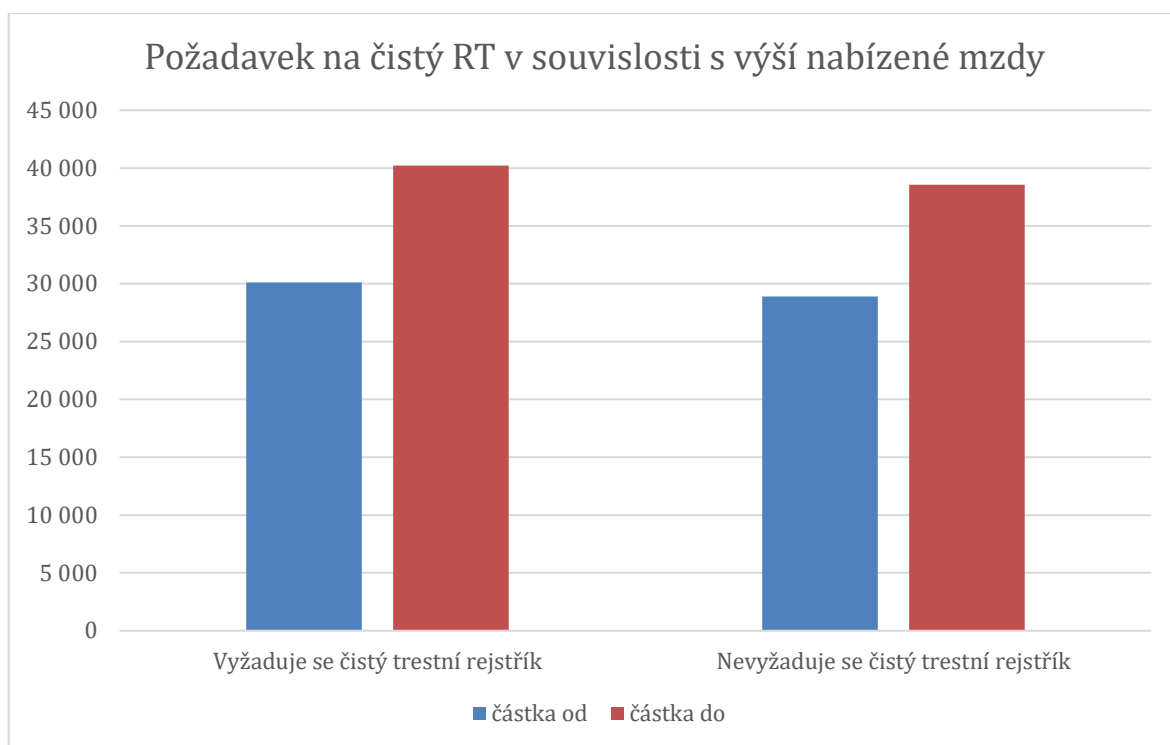
Následující kontingenční tabulka ukazuje absolutní počty pozic s nabízenou mzdou a požadavkem na čistý trestní rejstřík.

Nabízená mzda	Vyžaduje se čistý trestní rejstřík	Nevyžaduje se čistý trestní rejstřík
částka od	30 125	28 886
částka do	40 220	38 546

Tabulka 12 - Požadavek na čistý RT v souvislosti s vyšší nabízené mzdy

Z uvedené tabulky je zřejmé, že u inzerátů, které požadují čistý trestní rejstřík, je přibližně o 2 000 Kč vyšší nabízená mzda, a to jak u částky „od“ tak u částky „do“.

Následující graf znázorňuje požadavek na čistý trestní rejstřík u jednotlivých sledovaných kategorií.



Graf 6 - Požadavek na čistý RT v souvislosti s výší mzdy

Na základě výše uvedených zjištění byla **hypotéza 5 potvrzena**, protože se prokázalo, že s narůstajícím nabízeným mzdovým ohodnocením se zvyšuje počet inzerátů s požadavkem na čistý rejstřík trestů.

4.3.3 Závěry z kvantitativního výzkumu

Lze konstatovat, že na základě analyzovaných dostupných dat byly zjištěny důležité ukazatele přístupu zaměstnavatelů na otevřeném trhu práce ve vztahu k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, potažmo osob po výkonu trestu odnětí svobody.

Z pěti stanovených hypotéz se dvě potvrdily, dvě byly vyvráceny a jednu nebylo možné vyhodnotit.

Potvrdilo se, že požadavek na čistý výpis z rejstříku trestů je ve vyšší míře požadován u pozic s vyšším nabízeným průměrným platem a s rostoucím požadovaným vzděláním na konkrétní pozici.

Naopak se neprokázalo, že by u vedoucích pozic a u pracovních nabídek na plný úvazek byl požadován čistý RT častěji než u nevedoucích pozic nebo u pracovních nabídek na zkrácený úvazek nebo u brigád.

Hypotéza o vyšší míře požadovaného čistého rejstříku trestů ve vztahu k senioritě nabízené pozice nemohla být z dostupných dat ověřena a vyhodnocena. Hypotézu tak nebylo možno potvrdit ani vyvrátit.

Závěr

Hlavním cílem této práce bylo zmapovat a popsat, jakou roli hraje přítomnost zaměstnání v procesu postpenitenciární péče, zda a jak se této oblasti věnuje pozornost a jak funguje trh práce ve vztahu ke kandidátům se záznamem v rejstříku trestů. Zároveň bylo cílem srovnat systémy vězeňství ve vybraných zemích, jako je Slovensko a Norsko, kdy se lze zejména v Norsku inspirovat nastaveným systémem, který se zaměřuje na rovnocennou spolupráci s pachatelem trestné činnosti při jeho návratu zpět do společnosti a klade velký důraz na propojenost a spolupráci všech aktérů penitenciární péče. I zde je možno vidět, jak významnou roli hraje přítomnost zaměstnání ještě ve výkonu trestu odnětí svobody.

Jak vyplynulo z rozboru v teoretické části, zaměstnání je nesporně nejdůležitější složkou úspěšné reintegrace jedinců po výkonu trestu odnětí svobody zpět do společnosti a již v průběhu výkonu trestu je třeba této oblasti věnovat pozornost. Proto by se mělo dbát na možnost zaměstnání zejména v posledních měsících před propuštěním, na výstupních odděleních, která hrají v procesu reintegrace velkou roli a mohou její úspěšnost do jisté míry ovlivnit. I u nás, stejně jako ve srovnávaných evropských zemích (Slovensko, Norsko), je kladen důraz na vzdělávání odsouzených a na zaměstnávání již ve výkonu trestu odnětí svobody. Otázkou však zůstává, zda je vzdělávání odsouzených způsobem, jakým je realizováno, přínosné a funkční, pokud na něj bezprostředně nenavazuje možnost zaměstnání ve stejném oboru. Dle dosavadních poznatků stále chybí mezistupeň v přechodu na svobodu, a to zejména v komunikaci s potenciálními zaměstnavateli na otevřeném trhu práce, kteří by bezprostředně po propuštění odsouzeného na svobodu tohoto jedince zaměstnali.

Velkým přínosem v této oblasti jsou různé projekty neziskových organizací zaměřené na zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody, jako je například výše popsaný projekt organizace Dismas, který přijímal jednotlivce do pracovního poměru bezprostředně po opuštění věznice. Odsouzení měli možnost již ve věznici dostat informaci o možnosti získání zaměstnání, mohli potenciálního zaměstnavatele zkontaktovat prostřednictvím dopisu nebo prostřednictvím sociální pracovnice ve věznici ještě před propuštěním a domluvit si termín přijímacího pohovoru ihned po propuštění. To značně urychlilo a zjednodušilo hledání nového pracovního místa. Obecně lze konstatovat, že chybí vzájemná informovanost mezi zaměstnavateli a odsouzenými ohledně možností zaměstnání po propuštění z výkonu trestu.

Praktický vhled do problematiky poskytl provedený kvalitativní a kvantitativní výzkum, přičemž zjištěná data z obou částí výzkumu lze shrnout následovně. Trh práce obecně trpí nedostatkem pracovních sil, což značně zjednodušuje hledání práce osobám se záznamem v rejstříku trestů, protože většina zaměstnavatelů je otevřena přijímání těchto osob do pracovního poměru. To dokládá i fakt, že v inzerátech nabízejících zaměstnání je pouze v zanedbatelném množství uveden požadavek na doložení výpisu z rejstříku trestů.

Z rozhovorů vyplynulo, že zaměstnavatelé jsou ochotni zaměstnávat tyto osoby i na vedoucí pozice, což koreluje se stanovenou hypotézou, kdy se nepotvrdilo, že by na vedoucích pozicích byl častěji vyžadován výpis z rejstříku trestů. Ten je však častěji vyžadován s rostoucím požadovaným vzděláním, vyšším nabízeným platovým ohodnocením a pracovními pozicemi u brigád. Ve vztahu k požadovanému vzdělání není tento požadavek pro osoby po výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce ohrožující, neboť téměř polovina odsouzených má pouze základní vzdělání a pouze 1,62 % uvězněných osob má vysokoškolské vzdělání.⁴⁵

Pokud jde o požadavek výpisu z rejstříku trestů ve vztahu k nabízenému platovému ohodnocení, není pro osoby se záznamem v rejstříku trestů relevantní, neboť tyto osoby jsou většinou přijímány na nižší pozice ve firmách, a tudíž se pohybují v nižších mzdových skupinách. Naopak zjištění častějšího požadavku na doložení výpisu z rejstříku trestů u brigád může být pro tyto osoby při hledání pracovního uplatnění přítěží, neboť je z praxe známo, že z důvodu časté a vysoké zadluženosti si lidé po výkonu trestu odnětí svobody spíše hledají práci mimo hlavní pracovní poměr, pokud je vyloučena přítomnost nelegálního výdělku.

Postoje firem k zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů / po výkonu trestu odnětí svobody jsou na otevřeném trhu práce z větší části pozitivní a postavení těchto osob je tudíž lepší než v minulosti.

Otázkou k dalšímu zkoumání zůstává, kde je v procesu uplatnění osob se záznamem v rejstříku trestů, resp. po výkonu trestu odnětí svobody, problém. Nasnadě je diskuze nad současným nastavením systému vzdělávání a zaměstnávání odsouzených a absence tzv. mezistupně v podobě následného propojení s potenciálními zaměstnavateli. Omezené možnosti zaměstnávání přímo ve věznicích, potažmo v průběhu výkonu trestu, s sebou poté

⁴⁵ Data platná ke dni 31. 12. 2023 Zdroj: <https://www.vscr.cz/media/organizacni-jednotky/generalni-reditelstvi/odbor-spravni/statistiky/rocenky/statisticka-rocenka-vezenske-sluzby-ceske-republiky-za-rok-2023.pdf>

nesou další komplikace. Jednou z hlavních může být ztráta pracovních návyků v důsledku uvěznění. Tomuto by bylo vhodné předcházet, resp. snažit se o obnovení pracovních návyků, a to zejména na výstupních odděleních v rámci programu zacházení.

Použité zdroje

- BIEDERMANOVÁ, Eva a PETRAS, Michal. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení. Studie*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. ISBN 978-80-7338-115-8.
- BLATNÍKOVÁ, Šárka a NETÍK, Karel. *Predikce vývoje pachatele. Studie*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2008. ISBN 978-80-7338-075-5.
- BOUKALOVÁ, Hedvika a GILLERNOVÁ, Ilona. *Kapitoly z forenzní psychologie*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2020. ISBN 978-80-246-4461-5.
- BRUNOVÁ, Markéta. *Novodobý vývoj a stav vězeňství v České a Slovenské republice. Teoretik*. Praha: Leges, 2020. ISBN 978-80-7502-408-4.
- COSER, Lewis A. *The functions of social conflicts*. Glencole, Illinois: The Free Press, 1956.
- DAHRENDORF, Ralf. *Moderný sociálny konflikt: esej o politike slobody*. Přeložil Ferdinand PÁL. Bratislava: Archa, 1991. ISBN 80-7115-024-X.
- DIRGA, Lukáš. *Humanizace českého vězeňství očima jeho aktérů*. Plzeň: ZČU v Plzni 2020. ISBN 978-80-261-0848-1.
- DRÁPAL, Jakub; JIŘIČKA, Václav a RASZKOVÁ, Tereza. *České vězeňství. Právní monografie*. Praha: Wolters Kluwer, 2021. ISBN 978-80-7676-066-0.
- GIDDENS, A.: *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-7203-124-4.
- GŘIVNA, Tomáš; SCHEINOST, Miroslav; ZOUBKOVÁ Ivana a kol.: *Kriminologie*. Online. Vydání páté. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2019. ISBN 978-80-7598-554-5. Dostupné z: <https://www.smarteca.cz/my-library>.
- GÜNZLOVÁ, Iva: *Vězeňství*. In: GOJOVÁ, Alice (ed.). *Sborník studijních textů pro sociální kurátory*. Ostrava: Ostravská univerzita v Ostravě, 2009. ISBN 978-80-7368-627-7.
- HARTL, Pavel, HARTLOVÁ Helena: *Psychologický slovník*. Portál 2015. ISBN 978-80-262-0873-0.
- JŮZL, Miloslav. *Penitenciaristika jako věda žalární*. Vydání I. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017. ISBN 978-80-7452-131-7.
- MATOUŠEK, Oldřich: *Slovník sociální práce*. Praha: Portál 2013. ISBN 978-80-262-1154-9.
- MATOUŠEK, Oldřich, KŘIŠŤAN, Alois (ed.). *Encyklopedie sociální práce*. Praha: Portál, 2013. ISBN 978-80-262-0366-7.

- MARUNA, Shadd: *Making Good: How Ex-Convicts Reform and Rebuild Their Lives*. 2001. 6. 10.1037/10430-000.
- MEZNÍK, Jiří; KUČTA, Josef a KALVODOVÁ, Věra. *Základy penologie. Edice učebnic Právnické fakulty Masarykovy university v Brně*. Brno: Masarykova univerzita, 1995. ISBN 80-210-1248-X.
- PINEROVÁ, Klára; LOUČ, Michal, HALUZÍKOVÁ BUŠKOVÁ, Kristýna. *Vězení jako zrcadlo společnosti: nerovný souboj vědy, politiky a humanity 1965-1992*. Praha: Univerzita Karlova, nakladatelství Karolinum, 2021. ISBN 978-80-246-4926-9.
- POLIŠENSKÁ, Veronika A.; BOROVIANSKÁ, Michaela; ŠTINDLOVÁ, Sylvie; KRÁLOVÁ, Maria; ŠTURMOVÁ, Lenka et al. *Psychologické aspekty resocializace pachatelů majetkové trestné činnosti a jejich reintegrace do společnosti: výzkumná monografie*. Praha: Psychologický ústav Akademie věd České republiky, 2016. ISBN 978-80-86174-19-8.
- REJZEK, Jiří: *Český etymologický slovník*. Praha: Leda, 2012. ISBN 978-80-7335-296-7.
- SCHEINOST, Miroslav a kol.: *Analýza trendů kriminality v České republice v roce 2022*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2023. ISBN: 978-80-7338-205-6. Dostupné také z: <https://www.iksp.cz/analyza-trendu-kriminality-v-ceske-republice-v-roce-2022>.
- SOCHŮREK, Jan: *Kapitoly z penologie. I. díl, Úvod do teorie trestu a trestání*. 2023-08-21T08:55:53Z. Dostupné také z: <https://dspace.tul.cz/handle/15240/172571>.
- SOCHŮREK, Jan: *Kapitoly z penologie. II. díl, Teorie a praxe zacházení s vězňými*. 2023-08-21T08:57:18Z. Dostupné také z: <https://dspace.tul.cz/handle/15240/172572>.
- SOCHŮREK, Jan: *Kapitoly z penologie. III. díl, Negativní jevy ve vězení*. 2023-08-21T08:58:31Z. ISBN 978-80-7372-205-0. Dostupné také z: <https://dspace.tul.cz/handle/15240/172573>.
- TOMÁŠEK, Jan a kol.: *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017. ISBN 978-80-7338-166-0.
- TOMÁŠEK, Jan: *Kouzlo desistence: jak se napravují pachatelé v Čechách*. Online. Vydání první. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2024. ISBN 978-80-7676-955-7. Dostupné z: <https://www.smarteca.cz/my-library>.
- VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0696-5.
- VANTUCH, Pavel: *Aktuální otázky postpenitenciární péče*. Brno: Univerzita J. E. Purkyně v Brně, 1982. ISBN 55-967-82

VEČERKA, Kazimír; ŠTĚCHOVÁ, Markéta a CHLEBEČKOVÁ, Jana: *Občanské a církevní iniciativy a sociální prevence: možnost a ochota nových občanských a církevních iniciativ k angažování se na úseku prevence a resocializace: závěrečná zpráva z průzkumu*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 1991.

VETEŠKA, Jaroslav a FISCHER, Slavomil: *Psychologie kriminálního chování: vybrané otázky etiologie, andragogické intervence a resocializace*. Psyché. Praha: Grada, 2020. ISBN 978-80-271-0731-5.

VOŇKOVÁ, Jiřina, CHALUPOVÁ, Jana. *Sociální práce s pachateli. Leges crimen*. Praha: Leges, 1992. ISBN 80-85638-01-0.

Webové zdroje:

ASOCIACE POSKYTOVATELŮ ADIKTOLOGICKÝCH SLUŽEB. *Druhá průběžná evaluační zpráva k projektu: Systémové zajištění péče pro vězněné uživatele drog a její následná kontinuita po propuštění*. Pracezamrizemi.cz Online. © 2022. Dostupné z: https://www.pracezamrizemi.cz/wp-content/uploads/2023/08/PzM_2_Evaluacni-zprava-07-2023_FINAL.pdf

CRIMINALOMSORGEN. *About the Norwegian Correctional Service*. kriminalomsorgen.no. Online. Dostupné z: <https://www.kriminalomsorgen.no/?cat=536003>

CRIMINALOMSORGEN. *Operational Strategy for the Norwegian Correctional Service 2021 – 2026*. img3.custompublish.com. Online. Dostupné z: https://img3.custompublish.com/getfile.php/4888894.823.ijuubwissujnwu/KDI_strategibro_sjyre_TRYKK_FINAL2_Engelsk.pdf?return=www.kriminalomsorgen.no

DEVERS, Lindsey: *Desistance and Developmental Life Course Theories: Research Summary*. Online. Dostupné z: <https://bja.ojp.gov/sites/g/files/xyckuh186/files/media/document/desistanceresearchsummary.pdf>

DICKENS, Hannah: *Theories of Desistance from Crime and the Norwegian Penal System*. Online. Dostupné z: <https://theclassicjournal.uga.edu/index.php/2019/02/06/theories-of-desistance-from-crime-and-the-norwegian-penal-system/>

HARPER, Craig: *Desistance Theory: A Brief Introduction*. Online. Dostupné z: <https://medium.com/craig-harper-essays/desistance-theory-a-brief-introduction-8033c97bd0a4>

HEARN, Natalie: *Theory of Desistance*. Online. Dostupné z: http://www.antoniocasella.eu/nume/Hearn_2010.pdf

- HM INSPECTORATE OF PROBATION. *Desistance - general practice principles*.
Justiceinspectorates.gov.uk. Online. Dostupné z:
<https://www.justiceinspectorates.gov.uk/hmiprobation/research/the-evidence-base-probation/models-and-principles/desistance/>
- MINISTERSTVO SPRAVEDLNOSTI ČESKÉ REPUBLIKY. *Koncepce vězeňství do roku 2025*.
Justice.cz. Online. Dostupné z:
<https://justice.cz/documents/12681/762277/Koncepce-vezenstvi.pdf/21e4adce-3e8b-48de-b2e4-2cca9d63475b>
- MOFFAT, Stephen: *Prospects for a Desistance Agenda*. Online. Dostupné z:
<https://criminaljusticealliance.org/wp-content/uploads/ProspectsforDesistanceAgenda.pdf>
- OUŘEDNÍČKOVÁ, Lenka: *Zaměstnání jako významný faktor úspěšné resocializace*.
Online. Sociální práce. roč. 2014. Dostupné z: <https://socialniprace.cz/o-cem-se-mluvi/zamestnani-jako-vyznamny-faktor-uspesne-resocializace/>
- TRIPODY, Stephen; KIM, Johnny; BENDER, Kimberly: *Is Employment Associated With Reduced Recidivism?* Online. International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology. Roč. 2010, č. 5. Dostupné z: <https://journals.sagepub.com>
- ZEMAN, Václav: *Návrat vězňů do společnosti komplikuje nedostupné bydlení a zaměstnání i další systémové problémy*. Online. Sociální práce. roč. 2023, č. 5. Dostupné z:
<https://socialniprace.cz/o-cem-se-mluvi/navrat-veznu-do-spolecnosti-komplikuje-nedostupne-bydleni-a-zamestnani-i-dalsi-systemove-problemy/>

Seznam obrázků, tabulek a grafů

Seznam obrázků

Obrázek 1 - Vývoj průměrné měsíční zaměstnanosti všemi formami v porovnání se zaměstnatelnými odsouzenými v roce 2021	24
Obrázek 2 - Vývoj průměrné měsíční zaměstnanosti všemi formami v porovnání se zaměstnatelnými odsouzenými v roce 2022	25
Obrázek 3 - Počet obviněných a odsouzených umístěných ve slovenských věznicích k 1.4.2024	31
Obrázek 4 - Počet osob, které jsou opakovaně ve VTOS na Slovensku, ke dni 1.4.2024...	31
Obrázek 5 - Speciální resocializační a výchovné vzdělávací programy - projekt Šanca na návrat	33
Obrázek 6 - Stupně desistence	51
Obrázek 7 - Klíčové principy podpory desistence	53
Obrázek 8 - Křivka přežití pro zaměstnané a nezaměstnané	59

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Srovnání počtu uvězněných osob v jednotlivých zemích ke dni 31. 12. 2023.	31
Tabulka 2 - Znovuodsouzení v Norsku v letech 2016 – 2020	35
Tabulka 3 - Budoucí cíle Norské nápravné služby	38
Tabulka 4 - Počet pracovních nabídek v jednotlivých kategoriích.....	81
Tabulka 5 - Unikátní názvy pozic	83
Tabulka 6 - Požadavek na čistý RT u (ne)vedoucích pozic, absolutní hodnoty	84
Tabulka 7 - Požadavek na čistý RT u (ne)vedoucích pozic, procenta	84
Tabulka 8 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých pracovních úvazků, absolutní hodnoty	85
Tabulka 9 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých pracovních úvazků, procenta	86
Tabulka 10 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých stupňů vzdělání, absolutní hodnoty ..	88
Tabulka 11 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých stupňů vzdělání, procenta	88
Tabulka 12 - Požadavek na čistý RT v souvislosti s vyšší nabízené mzdy	90

Seznam grafů

Graf 1- Poměr pracujících odsouzených podle typu zařazení	18
Graf 2 - Průměrná měsíční mzda	19
Graf 3 - Požadavek na čistý RT u (ne)vedoucích pozic	84
Graf 4 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých pracovních úvazků.....	86
Graf 5 - Požadavek na čistý RT u jednotlivých typů vzdělání	89
Graf 6 - Požadavek na čistý RT v souvislosti s vyšší mzdy	91

Příloha 1 – Struktura otázek pro rozhovor

Základní informace:

Název firmy:

Rok založení firmy:

Obor podnikání:

Počet zaměstnanců celkem:

Počet zaměstnanců v přepočtu na celé úvazky:

Pracovní pozice respondenta:

Expertní část rozhovoru:

1. Přijímáte do pracovního poměru jedince se záznamem v RT?

- pokud ano, co je vaší motivací?
- pokud ne, co je překážkou?

2. Pokud zaměstnáváte osoby se záznamem v RT, za jakých podmínek? Zaměstnáváte tyto osoby cíleně, nebo „jen“ nevyžadujete výpis z RT při přijímacím procesu? (Máte ve firmě někoho, kdo se těmito lidem věnuje?)

3. Spolupracujete s některou neziskovou organizací či úřadem městské části v oblasti zaměstnávání osob se záznamem v RT?

4. Pokud zaměstnáváte osoby se záznamem v RT, jaké máte s těmito zaměstnanci zkušenosti? Pozitivní i negativní.

5. Pokud nepřijímáte osoby se záznamem v RT, co by vás motivovalo, abyste je začali zaměstnávat?

6. Na jaké pozice v hierarchii společnosti přijímáte osoby se záznamem v RT? (konkrétní pozice a úroveň v hierarchii)

7. Pokud nezaměstnáváte, existuje ve vaší firmě pozice, nebo uvažujete o jejím zřízení, na které by takové osoby mohly pracovat?

8. Pokud byste chtěli zaměstnávat tyto osoby cíleně, víte, kam byste se mohli obrátit pro odborné konzultace (např. prověření pracovníci, získání podpory na pracovní místa apod.)?