

Příprava na propuštění ve výkonu trestu odnětí svobody

Přehled vybraných poznatků z projektu
„Výzkum integrace osob propuštěných z VTOS“

Jiří Mertl
Pavel Bareš

VÚPSV, v. v. i. Praha
2019

Monografie byla finančně podpořena z institucionální podpory na dlouhodobý koncepční rozvoj výzkumné organizace na období 2018-2022, je součástí projektu „Výzkum integrace osob propuštěných z výkonu trestu a odnětí svobody“.

Vydal Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i.
Dělnická 213/12, Praha 7, 170 00
Vyšlo v roce 2019, počet stran 22
Tisk: VÚPSV, v. v. i.

<http://www.vupsv.cz>

Obsah

Úvod	5
Shrnutí základních informací o osobách ve VTOS a jejich zaměstnávání	7
Zaměstnávání ve VTOS a jeho vlivy na ekonomickou a profesní připravenost odsouzené osoby na opuštění VTOS	9
Další okolnosti determinující úspěšné znovuuvedení do společnosti během VTOS	14
Literatura	22

Úvod

Tento materiál shrnuje vybrané poznatky z výzkumného projektu „Výzkum integrace osob propuštěných z VTOS“ týkající se *pomoci osobám ve výkonu trestu odnětí svobody („VTOS“)* zaměřené na přípravu na život po propuštění, přičemž předmětem zájmu byla jednak otázka vlivu zaměstnávání a dalších programů realizovaných ve VTOS mj. na možnosti pracovního uplatnění po opuštění výkonu trestu a jednak zachycení podmínek, jimiž je nebo může být velmi silně ovlivněna úspěšnost zaměstnávání i dalších programů.

V plném rozsahu jsou poznatky z tohoto projektu pojednány ve studii „Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a jejich příprava na opuštění VTOS“ (Bareš, Mertl, nedatováno), která představuje hlavní výstup projektu. Tento materiál se ale zaměřuje již pouze na určitou výseč ze všech poznatků získaných v projektu. Jeho hlavním účelem je souhrnně prezentovat klíčové okolnosti, které charakterizují přípravu odsouzených osob na propuštění z VTOS, a hlavní dilemata a oblasti, jimiž je potřeba se zabývat v souvislosti se snahou o přípravu na opuštění výkonu trestu. To tento materiál odlišuje od studie nejen jeho rozsahem a výběrem témat, ale také tím, že v něm budou získané poznatky rámovány poněkud odlišným způsobem než ve studii.

Tento materiál na uvedenou studii přirozeně navazuje v tom směru, že pracuje s poznatkami, jež jsou v ní diskutovány, ale na rozdíl od ní jsou zde získané poznatky zarámovány výše zmíněným tématem přípravy odsouzených osob na propuštění z výkonu trestu. I přes volbu poněkud odlišného rámce pro prezentaci poznatků ale bylo žádoucí, rozvést některé poznatky ve stejné míře, jako tomu bylo již ve studii. Z těchto důvodů bude tento materiál z velké části tvořen původními pasážemi ze studie a s některými jejími kapitolami se bude výrazně překrývat. Při použití zkrácených parafrází nebo odkazů by totiž tento text již nemohl samostatně aspirovat na snahu o poskytnutí uceleného přehledu poznatků k danému tématu zjištěných v rámci výzkumného projektu.

Na druhou stranu, v tomto materiálu nejenže budou pojednány pouze vybrané poznatky, ale také do něho již nebudou v plné míře opětovně zahrnuty ani výchozí informace, jež je ve vztahu ke sledované problematice přirozeně rovněž potřebné reflektovat, tj. přehled o relevantních teoretických přístupech, popis legislativní úpravy, podrobné statistické údaje týkající se problematiky a informace o použitých metodách¹. Pro získání podrobnější představy o těchto otázkách již je proto nutné, odkázat na tomto místě na studii. V ní lze v případě potřeby dohledat všechny tyto informace.

V dalším textu budou tematizovány vybrané poznatky, jež byly ve studii pojednány v těchto čtyřech kapitolách:

- Kapitola 6: Problematika zaměstnávání odsouzených osob a dilemata vztahující se k navyšování zaměstnanosti,
- Kapitola 7: Krátké tresty a zdlouhavý proces zařazování do zaměstnání,
- Kapitola 8: Odsouzené osoby jako pracovní síla: pracovní podmínky, možnosti profesního rozvoje, prekarizace a pracující chudí a
- Kapitola 9: (Odborné) zacházení, terapeutické programy, specializovaná oddělení a kolize se zaměstnáváním jako determinanty úspěšného znovuuvedení do společnosti.²

¹ Respektive, v dalším textu budou, kvůli snaze o alespoň rámcové zachycení kontextu dalších předkládaných informací, přiblíženy pouze některé z informací týkající se některých těchto tematických okruhů.

² V dalším textu je kromě pojmu integrace, případně (re)integrace používán také tento pojem. Důvody vedoucí k používání tohoto pojmu jsou objasněny v první kapitole studie.

Je zřejmé, že přímý vztah k tématu přípravy na propuštění má především poslední z těchto kapitol. Při snaze o vyhodnocení tématu je ale nutné věnovat pozornost i poznatkům ze sedmé kapitoly studie, neboť délka trestu je jednou z okolností, která ve VTOS determinuje možnosti využívání způsobu práce s odsouzeným. V šesté a osmé kapitole studie jsou tematizovány otázky, které se sice primárně týkají zaměstnávání osob ve VTOS, i ty ale mají zpravidla velmi silný vliv na možnosti integrace po opuštění výkonu trestu.

V tomto materiálu tak budou dále přiblíženy poznatky z těchto tří tematických oblastí:

- Základní informace o osobách ve VTOS: vybrané informace rámuující celkový kontext tématu;
- Zaměstnávání ve VTOS a jeho vlivy na ekonomickou a profesní připravenost odsouzené osoby na opuštění VTOS;
- Další okolnosti determinující úspěšné znovuuvedení do společnosti během VTOS (včetně délky trestu jako jedné z determinant).

V textu nebudou tematizovány možnosti podpory osob, které byly z výkonu trestu již propuštěny. Těmto otázkám se kromě studie věnuje i další samostatný výstup projektu.

Shrnutí základních informací o osobách ve VTOS a jejich zaměstnávání

- Z celkového počtu 19 777 odsouzených vyjma mladistvých (údaj k 30.4.2019) jich bylo 14 132 (tj. 71,5 %) potenciálně zaměstnatelných.
- Zaměstnáno bylo celkem 8 778 odsouzených, tj. pracovní potenciál vězeňských zařízení byl využit přibližně ze tří pětín (zaměstnáno bylo 62,1 % z celkového počtu odsouzených s pracovním potenciálem, respektive 44,4 % z celkového počtu odsouzených vyjma mladistvých k 30.4.2019).
- Volný potenciál (počet všech osob, které jsou potenciálně zaměstnatelné a nejsou zaměstnány) všech 35 vězeňských zařízení („VZ“) byl ke stejnému datu 5 354 osob, tj. necelé dvě pětiny pracovního potenciálu VZ nebyly využity (nebylo zaměstnáno 37,9 % ze všech potenciálně zaměstnatelných osob, respektive přibližně čtvrtina - 27,1 % - z celkového počtu odsouzených vyjma mladistvých k 30.4.2019).
- U externích subjektů bylo ke stejnému datu zaměstnáno 2 032 odsouzených (23 % z celkového počtu 8 778 zaměstnaných odsouzených), ve vnitřním provozu (tj. buďto ve vlastním provozu věznice nebo ve vlastní výrobě) 2 873 (33 %) a v provozovnách Střediska hospodářské činnosti 3 873 (44 %).
- Z celkem 5 354 odsouzených, kteří nebyli zařazeni do práce, jich bylo možné 3 791 (71 %) zaměstnat na střežených pracovních místech ve věznici. Čtvrtinu (1 312 odsouzených nezařazených do práce, tj. 25 %) bylo možné zaměstnat na střežených pracovních místech ve věznici nebo mimo věznici. Pouze minimum (251 odsouzených, 5 %) do práce nezařazených odsouzených bylo možné zaměstnat mimo věznici na nestřežených pracovních místech nebo na pracovních místech s volným pohybem.
- Odsouzení jsou zařazeni do jedné ze čtyř tabulkových kategorií, a to na základě vykonávaného zaměstnání. V první kategorii, kam spadá zaměstnání, k němuž není potřeba žádná zvláštní kvalifikace, je odměna stanovena na 5 500 Kč; ve druhé kategorii jsou zaměstnání, na něž je potřeba odbornější kvalifikace (výuční list) a odměna činí 8 250 Kč; třetí kategorii tvoří zaměstnání, která vyžadují odbornější vzdělání (maturitu, vyšší odborné vzdělání nebo bakalářský titul), přičemž odměna je 11 000 Kč; do posledního stupně spadají zaměstnání, na něž je potřeba magisterský titul, a výše odměny je tam stanovena na 13 750 Kč.
- Od 1.1.2020, kdy dojde k navázání odměn na výši minimální mzdy, bude odměna u prvního stupně tvořit 50 % minimální mzdy, u druhého 75 %, u třetího 95 % a u čtvrtého 120 %. Což znamená, že se výše uvedené částky budou zvedat na 6 675 Kč, 10 013 Kč, 12 683 Kč a 16 020 Kč.
- Jak uvedl zaměstnanec GŘVS, skoro 90 % všech odsouzených je v tomto ohledu pracovním zařazeno do prvního stupně, ve druhém stupni je zařazeno 10 % odsouzených, ve třetím zhruba 0,5 % a ve čtvrtém nebyl v době rozhovoru zařazen žádný odsouzený nebo odsouzená.
- Z odměny odsouzeného jsou provedeny srážky na výživné, exekuční srážky, srážky na úhradu nákladů výkonu trestu a nákladů výkonu vazby, která mu předcházela, a případně také srážky na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy. Úhrn těchto srážek přitom nesmí překročit 72 % čisté odměny odsouzeného. Zbytek čisté odměny je rozdělen na kapesné (pokud není stanoveno jinak, jde o 17 % čisté odměny) a úložné (není-li stanoveno jinak, jde o 11 % čisté odměny). S kapesným může odsouzený volně nakládat. Úložné je zasíláno odsouzenému na účet, s nímž mu není umožněno po dobu výkonu trestu volně nakládat. Faktická výše zbylého kapesného a úložného odsouzené osoby závisí velmi silně na souhře obou popsaných okolností, tj. jak na zařazení do kategorie, v rámci níž je odsouzenému poskytována odměna za práci, tak na tom, jak výši odměny snižují povinné srážky ze získané odměny. Ještě před

započtením srážek je ale nejprve přirozeně vypočtena výše odměny poskytnutá zaměstnavatelem odpovídající celkovému počtu odpracovaných dní, zohledňující různé příplatky apod.

- Možnosti zaměstnání odsouzené osoby zásadním způsobem ovlivňuje také stupeň nebezpečnosti, do něhož je zařazen, respektive to, na jakých typech pracovišť mohou být odsouzení s určitým stupněm ostrahy zaměstnání (může se jednat o pracoviště s volným pohybem, nestřežená pracovní místa a střežená pracovní místa). Možnosti zaměstnání odsouzeného se tak mohou výrazně proměnit v případě jeho přeřazení do vyššího nebo naopak nižšího stupně nebezpečnosti.

Zaměstnávání ve VTOS a jeho vlivy na ekonomickou a profesní připravenost odsouzené osoby na opuštění VTOS

Vzhledem k tomu, že mezi odsouzenými převažují osoby s vysokým stupněm nebezpečnosti (a jejich podíl narůstá³), **hrají při zaměstnávání odsouzených podstatnou roli především střežená pracovní místa. Jejich počet je však limitovaný a pro zaměstnavatele není příliš zajímavé investovat do prostor ve věznicích za účelem vytvoření těchto míst.**

Naopak, o zaměstnání odsouzených na nestřežených pracovních místech a místech s volným pohybem je mezi zaměstnavateli zájem, odsouzených, kteří mohou být zaměstnáni na těchto typech pracovišť je však menšina (pro ilustraci, jeden informant udával, že v současnosti může pouze přibližně 10 % odsouzených osob z celkové populace ve věznicích, kde pracoval, na venkovní místa, přičemž v minulosti to bývalo i 70 %). Ale zaznamenali jsme, že i v případech, kdy věznice měla dostatek osob, jež mohla umístit na tato pracovní místa, nedocházelo vždy k jejich umístění na tato pracoviště, a to kvůli nedostatku dozorců a dozorkyň na zabezpečení fungování střežených i nestřežených míst.

Snaha umístit osoby na pracovní místa mimo věznic by však měla být jednou z priorit, což dokumentují i odborní zaměstnanci věznic, kteří uváděli, že pokud mají informace o návaznosti zaměstnávání po propuštění z výkonu trestu, pak se tyto případy v podstatě téměř výhradně týkají osob, které v rámci výkonu trestu pracovaly na nestřežených místech nebo místech s volným pohybem. Důvodem je skutečnost, že si na těchto místech mohly osoby vybudovat určitý sociální kapitál a vztah se zaměstnavatelem, který následně danou osobu zaměstnal i po propuštění (a v některých jednotlivých případech zároveň pomohl dané osobě s oddlužením a ubytováním). Je tedy zřejmé, že **z hlediska podpory možnosti uplatnění odsouzeného po opuštění výkonu trestu jsou pracovní místa mimo věznic nejvhodnější variantou.**

Vzhledem k popsaným souvislostem se ukazuje, že **ke zlepšení možnosti zaměstnávání ve VTOS a ke zvýšení šance nalézt zaměstnání po ukončení trestu (díky možnosti získání zaměstnání na pracovištích mimo věznic) by vedlo zajištění větší prostupnosti mezi vysokým a středním stupněm ostrahy**, což se podle několika informantů v posledních letech zlepšilo a zpružnilo, ale stále by šel celý proces dále urychlit a zlepšit. Situace se v tomto směru ale mezi různými věznicemi velmi liší, záleží především na přístupu ředitele věznice k této otázce. A současně je třeba říci, že i v případě věznice, která přesuny odsouzených mezi stupni nebezpečnosti podporuje, platí, že přesun z vysokého stupně zabezpečení na střední je velmi dlouhou a náročnou záležitostí.

Nicméně **i pro přesun osob z vysokého stupně ostrahy na střední stupeň je zapotřebí také dostatek střežených míst, neboť věznic často tato místa využívají jako „tréninková“** (osoby se postupně zaučují a zvykají si vyvíjet soustavnou aktivitu) a zároveň jsou tato místa využívána k „prověření“ dané osoby. Pokud tato osoba bez problémů nebo s menšími problémy projde nějakou dobu střeženým místem, pak je vyhodnocena jako méně riziková a je možné ji přeřadit na menší stupeň zabezpečení a vyslat na nestřežené místo. To však celkově v systému vytváří ještě větší **přetlak na střežená pracovní místa**, který **některé věznic řeší zkracováním úvazků a větší cirkulací většího počtu odsouzených osob na menším počtu pracovních míst** (a tedy i menším počtem odpracovaných dnů a nižší odměnou pro takto zaměstnané odsouzené).

³ Důvody zvětšující se populace, kterou nelze pustit na venkovní místa, jsou především dva. Prvním důvodem je větší prevalence odsouzených osob, které mají problémy s užíváním drog. Druhým důvodem, který informanti a informantky verbalizovali, byl stále se zmenšující se počet osob, které mají určitou kvalifikaci a jsou schopny rovnou po nástupu výkonu trestu vykonávat určitou pozici.

V rámci rozhovoru s jedním odborným pracovníkem věznice jsme zaznamenali odmítavý postoj k takovému postupu, protože **dotyčný si byl vědom výrazně negativních dopadů takového postupu na odsouzené, kteří by se ocitli v takto nejisté pozici**. I přesto, že věznice usiluje o dobrou spolupráci se zaměstnavateli a snaží se vyjít vstříc jejich požadavkům, totiž podle něho nelze k odsouzeným přistupovat jako ke snadno nahraditelné pracovní síle (informant zároveň poukázal i na praktické negativní důsledky takového přístupu, s nimiž by se mohl zaměstnavatel potýkat), přičemž takovýto přístup podle něho rozhodně není ospravedlnitelný dosažením vyšší zaměstnanosti odsouzených:

Snažíme se, neřídít se požadavky zaměstnavatele na pracovní sílu. To vězně dostává do dluhové pasti, kdy odsouzený má formálně určitý tarif, ale dělá jen určité dny. Kdysi byla umělá zaměstnanost. Zvýšilo se tím procento zaměstnaných, každý dělal jen chvíli, ale to nebylo moc dobrý. Nedohledáte, kdo zkažil výrobek. Něco jiného samozřejmě je, když jsou odstávky, nejede výroba a podobně.

Jak jsme ale zaznamenali, přístup tohoto pracovníka věznice nelze považovat za zcela obvyklý a je zřejmé, že i tento pracovník k této otázce takto přistupuje spíše navzdory tomu, že jej celkové nastavení systému tlačí spíše k tomu, aby se od takového přístupu odklonil.

O výši odměny odsouzeného tedy podstatným způsobem rozhoduje kromě jeho zařazení do příslušné kategorie pro odměňování celkový počet odpracovaných dnů. A jak bylo právě naznačeno, **velká část odsouzených, kteří docházejí do zaměstnání, odpracuje z různých důvodů jen určitou menší část pracovních dnů v měsíci**:

A ještě jsem tam zaznamenal jeden fenomén, teda konkrétně ve [věznice], že vás zaměstnají vopravdu jako černou duši. Oni vás pošlou dvakrát v měsíci do práce, protože musej kvůli sociálnímu... nebo pojištění jako vězně. No a pak ta práce není. Takže vlastně chlap, kterej nemaká celej měsíc, má stovku, no a vy máte šestnáct korun, protože jste pracující. [...] Ale prostě věznice má zaměstnanost, jo.

Z této odměny pak odsouzenému po odečtení srážek zbývá pouze kapesné a úložné. Takže reálné prostředky, jimiž odsouzený disponuje v rámci kapesného, respektive jež mu jsou ukládány jako úložné a bude jimi moci disponovat po propuštění, jsou velmi nízké. V současnosti, kdy má naprostá většina odsouzených (v 1. a 2. stupni) odměnu za práci odvozenou od sazby 5 500 Kč měsíčně (respektive podstatně méně často od sazby 8 250 Kč měsíčně), tak lze konstatovat, že jim **příjem ze zaměstnání v podstatě neumožňuje splácet závazky a zároveň si našetřit dostatek prostředků na dobu po propuštění z výkonu trestu**. Odměna se sazbou přibližně na úrovni minimální mzdy (13 350 Kč) se v současnosti netýká žádného ze zaměstnaných odsouzených a od 1.1.2020 se bude odměna přibližně v této výši týkat jen naprosto zanedbatelné skupiny odsouzených, jimž přísluší odměna ve třetím stupni odměňování (a přirozeně nelze příliš očekávat, že by se podíl těchto osob po 1.1.2020 nějak výrazněji navýšil).

Většina poskytovaných pracovních pozic je nekvalifikovaných, což sice znamená, že jsou jednoduše zvládnutelné a naučitelné, nicméně ze střednědobé a dlouhodobé perspektivy tato místa nijak nerozvíjí dané osoby ve výkonu trestu a nezvyšují jejich dovednosti a kvalifikaci s ohledem na zaměstnání po propuštění. Tuto situaci dobře vykresluje jeden odborný zaměstnanec:

Problém je v tom, že na jednu stranu se strašně tlačí na to ukázat, jak je tady velikánská zaměstnanost, že je tady skoro 60 %, jo, ale už se nikdo nezobývá tím, jestli ta zaměstnanost má nějaký smysl, jestli ty dovednosti, který tyhle lidi získají, jestli jsou třeba k něčemu. My tady sice máme, já nevím, 60% zaměstnanost, když z toho odečteme ty lidi, který jsou na těch SPOčkách [specializované oddělení], dostaneme se na jiný číslo, ale my tam máme vnitřní režiji, řekněme, že ty lidi, co tady dělají třeba na kuchyni, tak se můžou venku uplatnit v nějakých stravovacích provozech. Ty, co dělají v dílnách, tak jsou zedníci, instalatéri, to je všechno v pořádku, ale ta výrobní zóna jako taková... Kompletace nabídkových katalogů. Co ty lidi učíme - dávat věci do obálky. Nic. Nemá co nabídnout firmě venku, když přijde, jo.

Podle tohoto informanta by pomohlo, kdyby se spolu s investicemi do zřizování pracovních míst ve věznicích také začala alespoň část veřejných zakázek zadávat věznicím, které by tak mohly pro státní instituce plnit zakázky za ekonomicky výhodných podmínek a zároveň by odsouzené osoby vykonávaly kvalifikovanější pozice, které by je někam posouvaly. Nicméně problémem v tomto ohledu je skutečnost, kterou informant také zmiňoval, a sice že věznice často v současné chvíli nemají kapacity se o veřejné zakázky ucházet a potřebovaly by nejdříve investice do prostor a vybavení. V tomto ohledu by mohlo pomoci veřejně odpovědné zadávání zakázek.

Účast na rekvalifikacích je pro odsouzené velmi nevýhodná, jelikož po dobu jejich absolvování nejsou dané osoby zařazeny do zaměstnání a pobírají měsíčně pouze 100 Kč sociálního kapesného. Některé věznice mají zároveň praktické problémy a nemohou rekvalifikace realizovat, neboť na ně nemají prostory a vhodné vybavení, takže jsou odkázány na nabídku externích subjektů a zároveň se opět objevuje již zmiňovaný problém s nemožností pouštět vězněné osoby mimo věznici. **Rekvalifikace přitom v některých případech mohou velmi ulehčit návrat do společnosti:**

Co týká teda těch věcí ve vězení, který se, já nevím, jak to říct, který by se o vás měly postarat nebo nějakým způsobem vás třeba nastartovat do toho civilu, ono jich moc nebylo, ale jako... z mé osobní zkušenosti, co je perfektní věc, že jsem si tam dokázal udělat rekvalifikační kurz třeba na sekačku a motorovou pilu a na tydlety věci, strunovka a to, což mně teda paradoxně, já jsem to nevěděl, pomohlo právě tady po výstupu, kdy jsem díky [neziskovému subjektu] získal sice jen brigádně, ale získal práci v zahradnické firmě. A... takže ty papíry jako z tý basy, jak se říká, prostě mi otevřely cestu (Miloš, propuštěná osoba).

Stejná situace panuje i **ve Školských vzdělávacích střediscích**, která jsou přidružena u některých věznic a nabízejí výuční listy ve vybraných oborech – po dobu učení nejsou osoby zařazeny do zaměstnání a dlouhodobě tak přicházejí o výdělek. Zde je následně praktickým problémem **občasně nevyhovující nabídka studijních oborů**, kdy například v jedné věznici například měli výrobu a střežená pracovní místa založená na strojírenství, ale středisko u nich nabízelo obory spjaté s elektrickými zařízeními. To vytvářelo ambivalentní situaci, kdy věznice by na střežených místech upotřebila vyučené osoby, ale středisko jim je neposkytovalo, a osoby, které se vyučily ve středisku, neměly žádnou praxi, jelikož ji neměly kde získat. Někdy jsou také činnosti závislé na jednom člověku, který do věznice dochází:

To postavení toho školáku je trochu zvláštní, jsou to sice zaměstnanci Vězeňské služby, ale jsou řízeny vlastním nějakým ústředím z Prahy, takže vono... nepatří to prostě pod výkon trestu, je to zvláštní taková záležitost. A je tam dvou až tří leteč učební obor dělník ve strojírenství a bejvali tam rekvalifikačky na lakýrníka, [...] elektrikář, ten tam je furt, [...] jo a na počítače, takovej drobný kurz. Jenže to je... blbě se na to sháněj lidi, který by to učili. To znamená sehnat odborníka, kterej by vám šel učit do věznice lakýrníky, když se daleko venku užívá líp, tak prostě ten kurz se rozpadl, ten pán šel do penze a skončilo to [...] S těma počítačema to dopadlo podobně [...] (odborný zaměstnanec ve věznici).

Dalším praktickým problémem rekvalifikací je skutečnost, že pokud má rekvalifikaci realizovat krajská pobočka úřadu práce, **je vázána trvalým pobytem odsouzeného.** Aby tedy došlo k rekvalifikaci odsouzeného, musí krajská pobočka nabízet danou rekvalifikaci, odsouzený musí být z daného kraje a výkon trestu musí realizovat ve věznici, která je v daném kraji. Takže například odsouzení ze Zlínského kraje nemohou nikdy na rekvalifikaci v rámci úřadu práce, neboť ve Zlínském kraji není žádná věznice. **Zároveň jsou rekvalifikace realizované úřadem práce dostupné pouze osobám, které mají režim volného pohybu:**

Nás zákon o zaměstnanosti neomezuje v ničem jiném, než že člověk musí být buď zájemce, nebo uchazeč o zaměstnání čili kdo z nich splní to zájemcovství, tu možnost, a registruje se u nás, tak my můžeme s ním, pokud je to účelné a potřebné, navrhnout rekvalifikaci, provést ji. Ze strany Vězeňské služby samozřejmě oni musí mít zase podle svých regulí, to znamená člověk, který je pro to vhodný, který se může pohybovat mezi normálními lidmi, který splňuje tu podmínku, že se jim večer zpátky vrátí do věznice a tak dále. Z hlediska našeho zase chceme, aby ta rekvalifikace byla brzy uplatnitelná na trhu práce, jo, čili aby to byl člověk před propuštěním, aby ta rekvalifikace nebyla někde do šuplíku, případě aby se tam jevila možnost

zaměstnání v té věznici, jsou různí kuchaři a podobné práce na obsluhu té věznice, a nebo se to hodí zaměstnavateli, který vězně zaměstnává [...] Protože ten člověk bez propustky se k nám nedostane a my máme za to, že ten, kdo tu propustku má, tak už splňuje ty parametry, že je vhodný, abychom s ním dále pracovali (zaměstnankyně Generálního ředitelství úřadu práce).

Rekvalifikace realizované úřadem práce jsou tedy spíše marginální záležitostí⁴, neboť **splnit všechny výše uvedené podmínky je velmi složité**.⁵ I proto většina informantů tvrdila, že spíše na rekvalifikacích spolupracují s jinými subjekty, které jsou schopné realizovat rekvalifikace přímo ve věznicích, a uskutečněné rekvalifikace v režii úřadu práce se objevovaly v rozhovorech se zástupci věznic spíše v jednotkách případů.

Důležitou okolností, jíž je potřebné věnovat pozornost, je délka trestu. **Velmi krátké a krátké tresty odnětí svobody totiž věznicím v podstatě neumožňují zařazení odsouzeného na pracoviště**. Přitom k 31.12.2018 se jednalo o více než polovinu všech trestů: z 19 677 osob vězněných k 31.12.2018 jich 10 146 mělo uloženo trest dva roky a méně (Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky (VSČR), 2019: 104).

Problém se navíc prohluboval u věznic, které nebyly nástupní, takže do nich nastupovaly osoby, o nichž neměly žádné informace a musely tyto informace vytvořit, což trvalo různě dlouhou dobu, nicméně doba se vždy pohybovala mezi jedním a třemi měsíci, přičemž tato doba zahrnuje pouze proces poznávání dané osoby, nikoli její zařazení na konkrétní pracovní místo, což podléhá komisionálnímu řízení a dalšímu posuzování. Osoby, které vykonávaly velmi krátké tresty (do 9 měsíců), což se v roce 2018 týkalo skoro 3 000 osob (VSČR 2019: 104), často měly automaticky menší možnosti být zaměstnány. Jak je zřejmé z následujících výroků, tyto osoby v podstatě není možné pracovním zařadit.

Takhle... roční ještě svým způsobem je zajímavější, ten se dá ještě využít, ten člověk, vopravdu třeba ještě ten půlrok, třičtvrtěrok, to ještě ano, to zaměstnáváme, ale pokud sem přijde někdo, kdo má dva až čtyři měsíce, tak v podstatě jako nemá šanci (odborná zaměstnankyně ve vězení).

Je to složitější, protože musí projít nějakým procesem a pak se musí taky zaškolit, že jo. [...] Ten, kdo zajišťuje to zaměstnávání, se musí dívat i na to: 'Jo a já ho budu třeba za tři měsíce nahradit někým jiným.' [...] Samozřejmě, kdo má trest do tří měsíců, tak to vůbec... toho v podstatě nezaměstnáme, to je potřeba vidět reálně. [...] Ona je otázka prostě... zda takové tresty mají smysl, zda tam nenajít jinou alternativu, protože ono samozřejmě ty dopady v té ekonomické oblasti na člověka, kterej třeba projde tímhle tím krátkým trestem, můžou bejt poměrně devastující (zaměstnanec GRVS).

Obrovský problém jsou krátkodobé tresty dneska. Jako když si vezmete, jestliže někdo přijde na tři měsíce, na dva měsíce nebo na pět měsíců, tak než toho člověka trošičku poznáte, než dojde k procesu zařazení, který taky je velmi složitý, protože v každém případě tam musí být zdravotní posudek (odborný zaměstnanec věznice).

Vezmeme-li v potaz veškeré doposud uvedené souvislosti (tj. především kapacitu strážných a nestražných pracovišť, podíl potenciálně zaměstnatelných osob, počet odsouzených s velmi krátkým nebo krátkým trestem, umísťování většího počtu odsouzených na omezený počet pracovních míst a s tím související krácení počtu odpracovaných

⁴ Podle vyjádření zástupce GRVS se za dobu od podepsání Memoranda o spolupráci mezi Vězeňskou službou ČR a Úřadem práce ČR do konání rozhovoru, tj. za přibližně tři čtvrtě roku, rekvalifikační zúčastnilo 112 odsouzených. Před touto dobou byly podle tohoto informanta rekvalifikace u odsouzených zcela výjimečnou záležitostí.

⁵ Zároveň je podstatné, že odsouzení, kteří byli zařazení do zaměstnání, by kvůli účasti na rekvalifikaci museli ukončit zaměstnání. Účast na rekvalifikaci by tak pro ně znamenala výpadek příjmu (kdy by jim bylo poskytnuto pouze kapesné 100 Kč měsíčně). Nezáměr o účast na rekvalifikaci tak má velmi pragmatické a zcela pochopitelné důvody. Toho, aby se zájem o rekvalifikaci zvýšil i mezi odsouzenými zařazenými do zaměstnání, by tak patrně bylo možné dosáhnout jen změnou stávajících podmínek pro účast v rekvalifikačních nebo nabídkou rekvalifikačních programů, které budou pro odsouzené velmi atraktivní (především z hlediska potenciální odměny po absolvování programu a následném zaměstnání v oboru). Nicméně u programů s takovými parametry lze přirozeně očekávat, že budou poskytovány spíše v jiném prostředí a rozhodně nebudou nabízeny ve věznicích (vzhledem k charakteristikám pracovní síly a k nastavení podmínek pro odměňování odsouzených, specifických podmínkách pro zajištění rekvalifikace apod.)

dnů u odsouzených docházejících do zaměstnání), lze potom naprosto souhlasit s výrokem odborného zaměstnance ve vězení, který upozornil na to, že **současnou míru zaměstnanosti už je nutné vnímat jako určitý strop, kdy míru zaměstnanosti již dále nebude možné nebo bude velmi obtížné ještě zvyšovat, respektive, že snaha o její navýšení může být z různých důvodů problematická (nebo, jak bylo ilustrováno výše, dokonce i kontraproduktivní):**

Když se mluví o zaměstnávání, tak se mluví o tom, že máme téměř 70 % zaměstnaných, což je číslo... Já si myslím, že jsme na hranici maxima v současné situaci. Jestliže bychom chtěli tu hranici zvednout, museli bychom investovat do vytvoření střežených pracovišť. To jsou velké peníze, protože už teď, co vím od kolegů, posílají na nestřežená pracoviště lidi, jenom aby to místo obsadili s tím, že tak nějak tuší, že ty lidi selžou, jo? Nejsou to lidi, kterým by přirozeně dali důvěru v tom výběru, ale protože mají seshora prostě poručeno, že je potřeba ty pracoviště obsadit. Takže pro těch, dejme tomu, 10, 15 % lidí, kteří jsou ještě zaměstnatelní, by byly opravdu potřeba střežená pracoviště. Ale ty my nemáme, protože stavět uvnitř věznic nové haly a nové výroby tam vybavovat, to jsou desítky, stamiliony, že jo. My jsme teď v podstatě na hranici možného... řekl bych, že kousek za (odborný zaměstnanec ve vězení).

Další okolnosti determinující úspěšné znovuvedení do společnosti během VTOS

Zaměstnávání je součástí programu zacházení nebo programu odborného zacházení, který je s každou vězněnou osobou sestaven na začátku jejího trestu po zjištění a zanesení relevantních údajů do systému SARPO⁶ a zpracování komplexní zprávy na základě těchto údajů. Program a jeho náplň by měly odpovídat zjištěným rizikům a tzv. protektivním faktorům, nicméně ne vždy tomu tak je, protože daná věznice jednoduše nemůže zajistit nutné aktivity vedoucí k naplnění programu. Součástí odborného programu zacházení jsou kratší terapeutické programy nebo dlouhodobější participace (rok a na některých odděleních více) na terapiích, které jsou součástí specializovaného oddělení a které jsou zaměřeny na specifickou problematiku – užívání drog, poruchy chování atd. Tyto další aktivity jsou doplňovány také praktickou asistencí sociálních pracovníků a pracovníků v podobě řešení dluhové problematiky, dokladů, administrativy, rodinných záležitostí apod. **Všechny tyto aktivity a práce s vězněnými osobami tak představují velmi důležité faktory pro zvýšení šance na úspěšný návrat do společnosti:**

Hlavně ta sebereflexe a takový ty věci... Já jsem si třeba ze začátku ten svůj trestnej čin vůbec jako nepřiznal, nebo tu vinu. Jako úplně... ano, částečně, jo, tak samozřejmě byl jsem pachatel, ale... to pozadí toho případu nebo tyhle ty věci, tak jsem se s tím neztotožnil. No a na tom SPOČku [specializované oddělení] třeba, co sem byl ten první rok ve [věznici]... tak si mě tam vzali do parády a rozebrali mě a zase mě pěkně složili po půl roce. A už jsem vlastně tak nějak jako si identifikoval, že ano, jsem ten gauner a teď s tím něco musím dělat (Miloš, propuštěná osoba).

Proto si právě myslím, že třeba to specko, tam bylo dobrý, protože to bylo minimálně na rok nebo prostě... minimálně rok jako, já jsem tam teda naštěstí byl i kratší dobu, protože jako jsem pak žádal jako o podmínečný propuštění. A takže třeba to si myslím, že takovýdle malý... jako v malý skupině prostě to má šanci na úspěch. Ale prostě fakt jako když máte... tam jste prostě v oddíle po nějakých čtyřiceti... mezi čtyřiceti lidma, tak prostě... to neuděláte nic, protože vždycky nebo to okolí vás nějak strhne někam, kam byste se třeba sám normálně ani nedostal (Jaroslav, propuštěná osoba).

Terapie v rámci specializovaných oddělení navíc osobám opravdu pomáhají nějakým způsobem uchopit svůj pobyt ve vězení a spáchanou trestnou činnost, což bylo patrné během realizace fokusní skupiny, kdy obě osoby, které programy prošly, dokázaly úspěšně desistovat. Zároveň obě osoby o své trestní minulosti a zkušenostech dokázaly otevřeně mluvit a bylo patrné, že program na ně měl pozitivní vliv. Obdobě na pozitivní vliv poukazovali i různí informanti a informantky:

Tak tam [v jedné věznici, která realizovala specializovaný program pro násilníky v rámci specializovaného oddělení] jsme... když jsme měřili recidivu těch absolventů tohohle programu a jinejch násilníků, který tím neprošli, tak zatímco běžnej násilník zrecidivuje z 50, z 60 procent do dvou let, což je vysoký číslo, tak ti, co absolvovali ten náš program, tak byli na nějakých 14 až 20 procentech podle toho, koho jsme jako zahrnuli... nějaký mortality a tak. A celorepublikově, tak zase jsme tam zahrnuli asi sedm nebo osm oddělení v roce 2012 a... tady ovšem ta metodika už jako nebyla úplně čistá, jo, nebyly tam žádný kontrolní skupiny a tak, ale i tak, tak prostě absolventi těchle programů v průměru zrecidivovali asi ve 32 procentech a to je pořád oproti těm 65 polovička, jo. (zaměstnanec GRVS).

A jak mam i zkušenost s těma klientama, který z těch specek jdou, tak... přece jen tím, že tam jako s nima intenzivně ten psycholog, speciální pedagog pracuje, že jich tam mají málo, že jo, je to, já nevím, většinou skupina kolem těch 25, jo. Tak je na nich vidět po tom propuštění, že to v tý hlavě mají jako trošku poskládaný tak jako pragmaticky, jo, že ví ty kroky, co by měli, a ta výdrž, byt' selhají třeba, jo, stane se, ale ta výdrž venku, jo, je bych řekla větší, jo, což je už pro tu samotnou společnost jako lepší (Sociální kurátorka).

⁶ Prediktivní nástroj na hodnocení rizik a kriminogenních potřeb odsouzených, který je součástí Vězeňského informačního systému (VIS). (více viz <https://www.vscr.cz/o-nas/sarpo/co-je-sarpo/>)

Specifickým tématem v rámci rozhovorů pak v tomto kontextu byla otázka, zda jsou věznice vhodným prostředím na realizaci terapeutické a jiné péče. Obecně je výhodou, že vězení je prostředím, kde se mohou legálně omezit některá práva vězňených osob a lze tak vytvořit tzv. heterotopické prostředí (tj. prostředí s rozdílnými pravidly od zbytku společnosti – viz Foucault 1997), které ve svém důsledku může skýtat velmi velký potenciál, jak s danými osobami terapeuticky pracovat. Tento pohled ilustroval jeden zaměstnanec GRVS:

Vono jim pomůže jednak to, že v tý věznici skutečně jako většina z nich teda drogy nebere, takže už jenom to, že abstinovali takovou dobu, tak to už je nějaká pomoc, což třeba když se někde ambulantně léčejí venku, tak... nemusí mnoho znamenat. Oni jdou na terapii, po cestě zpátky, tak si daj jointa nebo... v lepším případě, v tom horším si něco píchnou. Už jenom ta zkušenost tý abstinence, tak je velká. A tím, že se tím pak ještě zabývají třeba rok v nějakým terapeutickým programu nebo aspoň docházejí do nějakýho poradenství a zabývají se tím teda nějak v myšlenkách, tak to může snížit prostě tu jejich připravenost ty drogy brát nebo tak snadno podlehnout hned jako... třeba ještě než sešlou.

Skeptické pohledy byly směřovány zejména na terapie, respektive určitému standardizovanému psychoterapeutickému postupu, jenž může být problematicky realizovatelný ve vězeňském prostředí:

Hlavně si asi myslím, že terapie ve věznici je dost nebezpečná jakože. Tydlencty věci, já nevím, ten člověk nemá kam odejít, nemá se kam schovat, že jo, furt třeba je na cele, jo. Když se tam nějak rozpadne, když řeknu, a potřeboval by třeba klid nebo nějakou jakoby větší péči, tak třeba jí tam nemůže ani dostat, protože tam má ten terapeut třeba nasmlouváno ještě dalších jinejch lidí, nemá tam prostor pro to, aby třeba z cely pro čtrnáct lidí ho dal na celu, kde by mohl bejt sám, aby to mohl nějak zpracovat to, co se ním děje, že jo, ty přeměny. Tak nevím, do jaký míry by tam ta terapie měla bejt poskytována. Možná že, když to bude furt nějaký edukační, zčásti, že to bude pro ty lidi bezpečnější a možná přínosnější. A když by potom na to díky tý edukaci a nějakým jakoby těm aktivitám dalším, co tam maj, se dostali do nějaký péče venku, kde už by na to byl bezpečněj prostor, tak si myslím, že je to ideální, no (sociální pracovnice v neziskovém subjektu).

A pak samozřejmě taky jako záleží na tom, s čím do tý věznice jdu, no, s nima dělat, protože pravdou je, že jestliže bude mít někdo ambici dělat v uvozovkách během výkonu trestu terapii, tak narazí, že jo, protože já jsem čistej terapeut a na terapii prostě potřebujete mít bezpečný místo prostředí bez jakýhokoliv... pocitu... nedůvěry. No a to tam nejde praktikovat, že jo, protože von se vám s nečím svěří a vy to nemůžete si nechat pro sebe, takže v podstatě to jako jde všechno ven. Zápisy, karty. Všichni do toho nahlížejí, dělá se z toho hodnocení. No tak jako tam se nebudu svěřovat. Logicky. [...] vždycy [jsem] říkala: "Vy vůbec nedělejte tydlety aktivity, vy dělejte všechno psychosociálně tréninkový, vy trénujte, trénujte s nima nějaký věci, oblasti, a nedělejte uzavřené terapeutický skupiny, protože ty chlapy prostě tam mluvit nebudou, protože von má jako se svěřit před dalším odsouzeným, že večer brečí do polštáře? To neudělá nikdy - vždýť by si uřízl větev! Dyť.. vylezli by ze skupiny a měl by rozbitou hlavu! To tam nejde praktikovat takovýhle věci. Vůbec. Vůbec (sociální pracovnice v neziskovém subjektu).

Informantky však nezpochybňovaly přínos a potřebnost terapeutické péče o osoby s trestní minulostí, pouze místo, kde se taková péče měla realizovat. Druhá informantka pak byla možná až příliš skeptická, neboť zmiňovaná specializovaná oddělení fungují na principu terapeutických skupin již nyní (viz Jiříčka, Kejřová 2015; Jiříčka, Prokešová 2012) a v zahraničí mají poměrně dlouho tradici a také úspěch (například Stevens 2013).

Z rozhovorů s odborným personálem ve věznicích vyplynulo, že **programy odborného zacházení jsou často paralyzovány**, což má několik příčin. První je dnes již notoricky známá, nicméně velmi vážná, a sice **nedostatek odborného personálu a jeho velmi různorodá kvalita napříč věznicemi**. Pouze jedna informantka tvrdila, že v dané chvíli mají ve věznici naplněné všechny pozice odborného personálu, což jim umožnilo stanovit kvóty, s kolika osobami by měl každý člen nebo členka odborného personálu maximálně pracovat. Zbytek informantů/informantek přiznal určitou personální poddimenzovanost, kdy například jedna odborná pracovnice uvedla, že **vinou nenaplnění jedné pozice má v gesci práci s 200 odsouzenými, což v podstatě znemožňovalo jakoukoliv aktivní a dlouhodobou práci s odsouzenými**. Dotyčná informantka tuto

situaci řešila ponecháním prvotního kontaktu na odsouzených – kdo ji oslovil s prosbou o pomoc, tomu se věnovala, ale jinak sama neměla kapacitu nabízet asistenci aktivně:

V rámci jako našich možností, tak je problém, že my jsme dlouhodobě třeba dvě kolegyně místo tří a... to třeba potom samozřejmě je už jako i na nás všeho hodně, protože jsme zahlcený obrovským množstvím administrativy a jako... Strašně času nám zaberou takový jako ty rutinní věci toho výkonu, jakože mam různý komise a musím si připravovat podklady do komise, pak děláme zápisy, denně nástupy a máme vlastně strašně administrativy kolem těch lidí. A než my se dostanem k té sociální práci jakožto takový vlastně... Moc času nezbyvá. Takže potom samozřejmě jako i vo to míň času máme na ty lidi řešit s nima všechny tyhleto věc. [...] když me někdo urguje, někdo se mnou mluví a chce se mnou spolupracovat, věnuju se mu, ráda mu pomůžu, ale abych jako špendlíkem hledala mezi nima všema někoho, kdo má problémy, a ten člověk nic neřekne, to jako úplně nejde, na to nemám ani kapacitu, ani čas, ani prostě sílu.

Podobně mluvila i jiná informantka z jiné věznice, přičemž **říkala, že by mohla být aktivnější v oslovování odsouzených, nicméně stejně jako předešlá informantka na to neměla kapacity a podle ní by to i v některých případech nebylo úplně produktivní, jelikož jakožto psycholožka viděla dobrovolnost spolupráce jako klíčový faktor úspěšné terapie.** Jiný odborný pracovník poukázal, že **administrativní rutina**, na kterou poukazovala první informantka, je **spolu s personální poddimenzovaností** velmi nebezpečným fenoménem, který **vytváří podmínky, za nichž je velmi obtížné osobám ve výkonu trestu pomáhat** (tedy vykonávat odbornou činnost, kvůli které odborný personál nastupuje do věznice) **a zavdává to k profesnímu a osobnímu vyhoření.** Pasivitu a paradox v podobě nutnosti ozvat se v jinak velmi autoritativním prostředí, které naopak vězněné osoby učí, že vlastní iniciativa je nežádoucí, protože narušuje disciplínu, potvrdil i Jaroslav, propuštěná osoba:

Je fakt, že jako, taky ještě když jsem byl třeba na tom oddíle, tak pokud člověk jako fakt jakoby ty lidi nevtrovoval, myslim ty vychovatele různý a podobně, tak jako vopravdu se k těm lepším věcem, nebo já nevím, jak to jinak říct, tak se prostě k tomu nedostal. Jako protože vopravdu tam nikdo... tam jako fakt musel ten člověk sám jako potom sám prostě pozdravovat ty lidi, furt se ptát a tak dále. A pak třeba, jo, že byl zařazený do nějakýho programu a tak dále. Ale pokud člověk sám tu aktivitu nevyvinul, to prostě samozřejmě tam jako jen tak za váma nikdo nepříde.

Aktivita odborného personálu je přitom často velmi nutnou součástí odborného zacházení a terapeutické péče:

Ta poptávka [po terapeutických programech] je daleko větší, než co můžeme nabídnout, a je pravda, že třeba spoustu z nich [odsouzených] o tom mluví, ale ve chvíli, kdy by do toho měli vstoupit, tak ta jejich motivace rychle vyprchá. Takže oni o tom mluví, protože samozřejmě cítí, že to je problém, to určitě tak je, ale ten potenciál v té osobnosti... Tam je problematický vůbec s takovýma lidma vůbec pracovat, protože jejich motivace je špatná, [...] co rozvíjet a ten základ není nějak příliš dobrý, ten stav kompetencí v danou chvíli taky není příliš dobrý, takže to je na nějakou dlouhodobou práci. A když si vezmu, že je věznice, kde je 600 odsouzených a jsou tam dva psychologové, tak s kolika může opravdu pracovat ten psycholog. [...] Ale třeba jsou věznice, kde fakt jakoby... nějakou takovouhle práci potřebovalo sto procent [odsouzených] (odborný pracovník ve vězení).

Celkový obrázek o možnostech realizace programů poskytl jeden zaměstnanec GŘVS:

Takže dneska máme... daleko víc programů, než je věznic a... tím proženeme ročně asi tak desetinu vězněné populace, což je... možná už dneska to je víc než desetina, devítina třeba... což je na jednu stranu... se to zdá jako málo... na druhou stranu... víc nelze s personálem, jakej máme, a s tím, jak jsou ty věznice přeplněné, tak víc prostě neumíme. Myslím si, že už teď ty lidi tak... toho maj dost, teď myslim ty zaměstnance.

Poddimenzovanost však opět souvisí i s přeplněností věznic, která znemožňuje adekvátní práci s tolika vězněnými osobami:

A do toho jsou přeplněný věznice. A tam já si dokonce myslím, že... když máte věznici nějak tak jako rozumně naplněnou, tak to s nějakým počtem personálu pokrejte, ty konflikty, a nějak to jde, ale když potom začnete překračovat tu kapacitu a začnete zmenšovat ty cely a dávat tam víc postelí, tak ty konflikty, tak potom... To že tam dáte vo sto vězňů víc, tak to neznamená, že máte potom adekvátně, linárně vo tolik případů víc, ale pak se to násobí, pak to jde exponenciální řadou a jestli máme tedka věznice přeplněný, tak je velmi obtížný vlastně s tím personálem plnit cíle, který jsme si sami dali (zaměstnanec GRVS).

Vidím problém třeba v nedostatečným počtu specialistů ve věznici [...] speciální pedagogové, jo, který by mohli doplňovat sociální pracovníky, kterých by ale muselo být daleko víc, aby neměli třeba 400 odsouzených na jednoho. [...] Jako já myslím, že jako ta struktura je dobrá, ale kapacitně to nejde prostě obsáhnout jako, jo. Tedka, bavíme se prostě už jakoby o přerozdělování finančních prostředků na chod Vezeňský služby, tam vidím jako centrální problém [...] já nevidím řešení... jako když nebude komplexní přístup, jak snížit recidivu (sociální kurátor).

Na poddimenzovanost navazuje kvalita personálu, která byla, jak jsme uváděli výše, dost proměnlivá a záleželo na dané věznici, jaký personál v ní poskytuje odborné zacházení. Často zmiňovaným problémem byla doba, po jakou personál pracoval v dané pozici, případně věznici, přičemž takový personál je následně rezistentní vůči změnám a nechce zavádět nové postupy. Informantka pracující jako sociální pracovníce v jednom neziskovém subjektu poukázala s odkazem na svoji zkušenost s konkrétní věznici na problematiku způsob obsazení pozice vychovatele-terapeuta / vychovatelky-terapeutky. Tato pozice byla podle ní obsazena v podstatě na základě pracovní hierarchie na pracovišti, kdy na tuto pozici postupoval vždy služebně nejstarší vychovatel nebo vychovatelka. Takže osoby na tomto postu podle ní neměly dostatečnou přípravu a erudici. Proměnlivost kvality personálu pak názorně shrnul jeden probační úředník:

A zase, nemůžu mluvit... věznice vod věznice, jo. Někde je ten personál... každej je jinej. Někdo k tomu přistupuje jako flink: "Jseš vodsouzenej, nezajímá mě to, nebudu s tebou pracovat, tady ti dám program zacházení, běž se koukat na televizi nebo běž si cvičit do posilovny." Ale ten terapeut nebo ten vyhovatel nebo speciální pedagog, kterej jako vopravdu tu práci dělá s nějakým... entuziasmem [...], tak se tomu odsouzenýmu věnuje, že jo. A pak jsou vidět výsledky, že ten vodsouzenej se tam nevrátí třeba.

Proměnlivou kvalitu, ale také pozitivní zkušenost s personálem akcentovala jedna sociální pracovníce působící v neziskovém subjektu:

Jak jsem mluvila vo tý věznici, kde mají ty dvě specializovaný oddělení, tak si myslím, že tam je to jako super. Jakože jsme tam byli na stáži po celej den, byli jsme i na těch aktivitách, na komunitě, jak to tam vypadá. A to bylo skvělý. To jsem byla úplně nadšená. To bylo úplně... byla jsem ještě na jiným, na celodením, a to bylo úplně nebe a dudy, že se to ani nedá jako srovnat, že každá ta věznice, to má fakt úplně jinou kvalitu.

Svoje zkušenosti s personálem samozřejmě akcentovaly i propuštěné osoby na fokusní skupině:

To samý třeba ty sociální pracovníci – když člověk potřebuje něco, co se týče rodiny, a prostě potřebuje něco vyřídit, tak ta sociálka... Za prvý v [jedné věznici], ta je prostě... jakoby se chová, jak kdybysem po ní chtěla bůhví co, jo. Tváří se: "Hele, nevotravuj mě, já na to nemam čas." Když už teda člověk se k nim konečně dostane po tejdnu, tak je stejně o ničom, protože mě pošlou do háje. A v [jedné jiné věznici] třeba například ty sociální pracovníci [jsou] jednou týdně na 60 ženskejch, jo. To je prostě katastrofa. A když vezmu pracovky, když já jsem vlastně byla pracovka, a ona tam byla do dvou a já jsem v práci do čtyř, tak mam smůlu úplně. To je prostě masakr (Marie, propuštěná osoba).

To trošku byly problémy na tom specku [...], protože vlastně my jako specko jsme tam měli trošku jakoby odlišný zacházení právě jako od ostatních oddílů, jo. Že třeba měli jsme, dám příklad, že třeba automaticky bylo, že jo, maximálně do desíti se koukat na televizi, a my jsme mohli jako všichni do dvanácti (Jaroslav, propuštěná osoba).

Nicméně propuštěné osoby se zmiňovaly i o personálu, který podle nich byl kvalitní a férový a který jim v mnoha věcech pomohl - Jaroslavovi dostat se na

specializované oddělení a Marii například jeden vychovatel řekl o možnosti propustek a přerušení trestu, o nichž nevěděla, a pomohl jí se žádostí.

Kombinace časové vytíženosti a ne úplně kvalitního personálu pak může vést k vyhoření odborného personálu, což dále ztěžuje celou situaci:

Spousta vlastně těch pracovníků nevěří v nápravu těch lidí, jo. Vůbec. A proč? No, z mého pohledu, protože se nedostanou jinam, protože když mají kurzy nebo něco, tak to mají jenom v tý Stráži [školící pracoviště VS ČR] a jenom se svejma. Já bych třeba votevřela víc pro ty lidi, jako aby mohli se setkávat s jinejma pracovníkama z jiných jakoby... skupin, aby nebyli tak frustrovaný tým, že jsou furt jenom v rámci toho výkonu trestu (sociální pracovnice v neziskovém subjektu).

Tam je spousta sociálních pracovníků, spousta speciálních pedagogů [...] tam je spousta funkcí tohodle typu, který vlastně defakto nějakým způsobem mají zaštiťovat nějakou činnost, ale jako ty výsledky jsou... je to vo lidech prostě asi a někdy prostě... ty výsledky jsou potom takový zvláštní nebo ty informace o tom, co prostě ten člověk potom s nima dělá nebo nedělá, tak... Takhle, myslím si, že kdybyste tedkon mluvil s někým jako samozřejmě ve věznici, tak vám okamžitě dají plán prostě, plány práce o tom, jak se s tím pracuje, jak tohle a jak jako tenhle vězeň má tenhle program a takovýhle, ale myslím, že to je jenom prostě taková jako nafouknutá... nafouknutá bída jako, jo. Taková bublina, která prostě jako splaskne, ale... jako prostě jako věci, který jsou dělaný pro formu, ne pro jako, že by obsahově jako jakoby naplňovaly to, co by měly jako (probační úředník).

No, k ničemu nejsou stoprocentně [terapeutické programy ve věznicích], protože to právě se i bavíme jako s pracovníkama věznic o tom, kteří jsou často dost skeptický právě, že by se mohlo něco změnit, protože tam pracujou dlouho v těch věznicích. Ty lidi už tam znaj, opakovaně se jim tam vracejí. A... já jim vždycky říkam, že když to bude jeden ze stovky za ten rok, tak je to dobrý prostě. [...] Ale je to dobrý. A myslím, že právě jako ten náš program, že když máme fakt dobrou spolupráci s tou věznicí, tak nás ty zaměstnanci poslouchaj, že se vo tom jako bavíme. A když se bavíme právě o tý úspěšnosti a tak, tak se třeba stane, že tam přijde člověk, kterej už spolupracoval třeba se mnou a ten pracovník, tak mi řekne: "No, tak ho už tady zase máš." Tak já říkam: "No, to je v pořádku, ne, tak někdo potřebuje třeba dvakrát to zkusit, než se to povede." Že jako i tu skeptičnost těch pracovníků, že jim pomáháme i jako rozšířit ještě nějak ty obzory a vlastně vnést jim tam nějak tu naději, že to není zbytečný, ani ta jejich práce, co dělaj, že jo. Ale že to tak je, že někdo potřebuje těch pokusů víc a že je to taky dobrý, protože každěj ten pokus mu něco přináší a vobohacuje ho a furt ho zpevňuje a dává mu víc těch dovedností, aby to pak jako došlo do toho dobrýho cíle, že jo (sociální pracovnice v neziskovém subjektu).

Jako hlavní problém nedostatku kvalitních odborných pracovníků a pracovnic **informanti a informantky často uvádějí špatné finanční podmínky a nepříliš velkou prestiž**, kterou s sebou nese vykonávání zaměstnání ve věznici, zejména s ohledem na skutečnost, že se zároveň jedná o velmi náročné povolání. Oba faktory jdou velmi silně nejenom proti najmutí nového personálu, ale také udržení stávajícího.

Vedle nedostatku a různé kvality personálu **je však problémem i vnitřní pnutí v rámci Vězeňské služby, kdy uniformovaná část příliš nerespektuje činnosti neuniformované/civilní části, zejména ve vztahu k aktivitám na specializovaných odděleních**, jak velmi názorně naznačuje jeden zaměstnanec GRVS:

Já ještě doplním takovou věc, nepříjemnou trošku, ale je to tak, že na jednu stranu, tak jsou ty programy a tahleta oddělení specializovaná jakousi výkladní skříň, ale na druhou stranu jsou i terčem nějaké jako... možná trošku závidi nebo... neporozumění i ze strany zaměstnanců, který nedělaj na těchletěch odděleních... z mnoha důvodů. Takovej základní důvod je: na specializovaným oddělení pracuje člověk s 20, 30 lidma, zatímco takovej běžnej vychovatel na běžným oddělení jich má třeba 80 nebo 100 na starosti. Ale těžko vysvětlit potom člověku, kterej nikdy nepracoval terapeuticky s někým, že zatímco na tom běžném oddělení, tak je to spíš o nějaké takové administrativě a vyřizování těch běžných úkonů - výměna prádla, nošení balíků, řešení samozřejmě běžnejch konfliktů na oddělení -, tak tady je to nějaká intenzivní práce... Voni říkaj potom ti lidi, co to neznaj, tak říkaj: "No, voni si tam s nima hrajou." Ale je to poměrně intenzivní práce, po který třeba ten terapeut jde domů úplně vyštávenej a druhej den musí znova. A moc mu nepomůže, že těch lidí nemá 80, ale 20, protože s 80 by to ani nešlo, že jo, samozřejmě, to není proveditelný. Takže někdy, podobně jak jsem říkal, že je obtížný vysvětlit tý společnosti některý věci, tak někdy je obtížný vysvětlit třeba většině zaměstnanců Vězeňské služby, že ta část, která dělá s tou desetinou nebo devítinou těch vězňů, tak to nejsou nějaký jako flákači, který si tam užívaj a jsou v místnostech s kobercema a tak, ale že to je poměrně velká dřina.

Druhou příčinou je přílišný akcent na zaměstnávání, které má přednost před všemi ostatními aktivitami a často koliduje s programem odborného zacházení a terapeutickými programy:

Když mi docházejí [organizace, s nimiž věznicové spolupracuje] za vězněma na besedy, tak včas třeba nahlásím, že ten člověk má pohovor [...], voni mi toho člověka uvolní, když to jde samozřejmě. Potom, když je třeba pár lidí nemocných nebo jsou na soudech a podobě a je jich málo na to dané pracoviště, tak mi třeba neuvolní někdy někoho, protože [...] prvotní zájem je, aby lidi šli do práce, jo. Na tom pan ředitel lpí, že přednostně je vždycky zaměstnání. [...] Vzhledem k tomu, že já těch aktivit mám poměrně dost, jakože mi sem docházejí na různé tyhlety besedy a pohovory lidí zvenku, tak docela často potřebuju někoho uvolnit, takže ne vždycky se to setkává s pochopením a porozuměním. Někdy samozřejmě mi někoho třeba neuvolní nebo musím skutečně přesvědčovat o tom, že ten člověk skutečně potřebuje mluvit s tou danou organizací (odborná zaměstnankyně ve vězení).

Někdy tato situace přiděluje i další problémy odbornému personálu a ztěžuje to odborné zacházení, které je důležité pro řešení individuálních problémů, jak rozvádí stejná odborná zaměstnankyně:

Mam s tím problém, mam s tím problém určitě, vlastně docela často třeba když dělám právě aktivitu, já mam sociálně-právní poradenství, a... často se mi stane, že prostě vyvěším včas, že prostě mam tam dvacet lidí třeba v té skupině. Přijdu tam a mam jich tam třeba jenom deset, protože prostě jsou v práci a... tedko kolikrát to ty vězni ostatní třeba ani pořádně nevědí, kde ty ostatní jsou, takže já si pak zjišťuju vždycky, jestli byli v práci nebo ne, jestli je můžu omluvit nebo ne a jestli se mi na to vykašlali nebo protože fakt nemohli. Takže to je problém tohle jako. Já jsem tady hodně let a je to teda v tomhle markantní rozdíl, že vopravdu před těma pěti lety to zdaleka ještě nebylo tak jako hustý s tou zaměstnaností jako teď. Prvotně se všechno točí kolem práce, aby byli ty lidi využitý a zaměstnaný a pak teprve až tyhlety další jako aktivity [...] Takže my se tomu asi jako fakt přizpůsobujem, no. [...] chodí mi sem [neziskový subjekt], což je ten spolek na dluhový poradenství [...], tak vopravdu jako někdy skutečně si musím teda prosadit, aby mi toho danýho člověka třeba z té práce uvolnili, aby mohli se řešit nějaký věci právě na to podměnečný propuštění.

V kontextu vysoké zaměstnanosti se vhodný čas hledá obtížně i v případě terapií a dohodnutý čas je z hlediska smysluplnosti terapeutické péče někdy problematický:

Co se týká odsouzených, kteří jsou na venkovním pracovišti, tak tam málokdy je nějaká odborná aktivita nebo nějaká terapie pro ně. A to hlavně z toho důvodu, že oni se opravdu stíhají na těch nočních a denních směnách, takže i když se někdo zažádá o individuální pohovor se mnou nebo psychologem a podobně, tak je časově náročné si je někdy vzít, protože často se mi stává, že se s nimi dohodnu na nějakém termínu a tím tak trošku i porušuju zákon, protože nenaplnuju jejich zákonné právo na osmihodinový nepřerušovaný spánek, ale je to vždycky na základě dobrovolnosti, na základě dobrovolného rozhodnutí toho odsouzeného, který je ochotný... Samozřejmě že ho nebudím, ale dohodneme na tom čase, kdy už má nějaký čas spánku za sebou a ví, že mu v tom okamžiku prostě stačí a bude připravený na ten pohovor. Anebo pro zájem odsouzeného jsem... s jedním pracuju už zhruba rok a půl a ten většinou přichází po noční, přichází v půl sedmé, před sedmou, a v sedm třicet si ho беру na pohovor a až potom jde spát. Ale co se týká nějakých organizovaných skupinových aktivit, tak to je téměř nereálné vzhledem právě na tu frekvenci jejich docházení do zaměstnání, na pracoviště. A co se týče vnitřního pracoviště, tak jsou ti zájemci, kteří se přihlásili na nějaké odborné aktivity, tak ten zaměstnavatel nebo mistr zhodnotí, jestli je dostatek času na to, aby je uvolnili, a jestli tu práci stihnou udělat anebo tu zakázku stihnou do daného termínu udělat anebo ne. Ale většinou nám vycházejí vstříc a uvolňují je na dvě aktivity v rámci pracovní doby s tím, že jim ten úvazek o ten čas, kdy se účastnili té odborné aktivity, tak jim to zkrátí (odborná pracovnice ve vězení).

Jeden z informantů **poukázal na představu některých pracovníků GRVS, že je reálně dosažitelné to, aby bylo primárně preferováno zaměstnávání a odborné zacházení s odsouzenými bylo k němu spíše určitým doplňkem (který by nemělo být obtížné zařadit do programu).** Ale podle tohoto informanta **se takový přístup v přímé práci nedá reálně uplatňovat, nebo jen opravdu velmi obtížně a je také otázka, jestli může vést k nějakým výsledkům:**

Někteří představitelé Generálního ředitelství zastávají spíše názor, že terapie a odborné zacházení by mělo probíhat po tom, co odsouzení přijdou z práce, čímž se ale podle mě nedodrží psychohygiena a myslím si, že je... že ta terapeutická práce, když to řeknu čistě ze

svojí pozice, je v tomto momentě skoro bezpředmětná, protože na to, aby mohli fungovat v rámci terapie, tak to si myslím, že není vhodné mít hodinu pauzu po osmihodinové fyzicky náročné práci. A je otázkou, jestli je vhodné spíše mít terapii a potom jít do práce.

Tuto kolizi vyjadřovali i informanti a informantky, kteří nijak nevnímali, že existuje problém mezi zaměstnáváním a odborným zacházením, kdy neviděli nic problematického, když se odsouzená osoba na terapii objedná až po zaměstnání. **Zaměstnání je nicméně součástí programu (odborného) zacházení, takže by na něj mělo spíše navazovat, nikoli jej upozadovat, což by podpořilo i některé aktivity v rámci odborného zacházení:**

Terapeutické programy v současné době jsou ve vězeňské službě nastaveny takto, že pokud musí absolvovat nebo absolvuje ten program dvacetjedna hodin týdně, to znamená, že on brán na úroveň pracovního zařazení. I když [...] v určitých těch fázích nám schází takzvaná ověřovací fáze, jako je třeba u ambulantních léceb. Takže kdyby třeba ti ambulantní měli ten program a ještě třeba na půl úvazku byli někde zaměstnáni, tak že by to bylo určitě jako vhodné, jo, protože zaprvé oni si vydělají peníze, jsou schopni s nimi hospodařit [...] tam se to trochu bije (odborný pracovník ve vězení).

Tento informant narazil i na velmi výrazný problém, který se nevztahuje jen na terapeutické programy, ale také na rekvalifikace, a sice že **osoby, které jsou zařazeny na tyto aktivity, nemají žádný zdroj příjmů, kromě sociálního kapesného 100 Kč na měsíc. Pro většinu osob je tudíž participace na terapiích nebo rekvalifikacích velmi nevýhodná z materiálního hlediska.** Některé věznice se pokoušely zařazovat osoby na terapeutické programy před zařazením do zaměstnání, neboť se jim stávalo, že osoby, pokud byly nejdříve zařazeny do zaměstnání, pak už nechtěly absolvovat terapeutický program (to pro ně znamenalo zásadní peněžitý výpadek). Nicméně, jak správně poznamenal jeden informant, tento postup se dá realizovat pouze u delších trestů (podle informanta tři roky a více), což je problém, protože dvě třetiny odsouzených má trest menší (tři roky a méně). Informant, odborný pracovník ve vězení, pak situaci, kdy je ve věznicí takto vysoký podíl odsouzených pobývajících ve věznicí příliš krátce na to, aby s nimi bylo možné jakkoli pracovat, trefně zhodnotil metaforou věznice jako „průtokáče“.

Práce s odsouzenými ve věznicích byla hodnocena negativně téměř všemi informanty a informantkami, kteří nepracovali ve věznicích. Tento poznatek není sám o sobě úplně překvapivý, důležitým zjištěním ale bylo především to, že **jedním z hlavních důvodů tohoto negativního pohledu je, že práce s vězni podle nich nedokázala přinést nic, na co by oni mohli navázat při zajištění post-penitenciární péče:**

Věci typu, takový to nějaký to psychologický poradenství nebo člověk... my se setkáváme třeba u těch dlouhých trestů, u těch různých vrahů, násilníků, který prostě sedí třeba těch patnáct nebo víc než patnáct let nebo takhle, a žádají si třeba po dvou třetinách na to podmíněný propuštění, tak víceméně pravidelně jsme se setkávali s tím, že my jsme byli po těch třeba, řeknu, dvanácti letech první, který s nima mluvil o tom, co se vlastně stalo před těma dvanácti lety. A tam dochází k tomu jednomu velkému problému, že voni se samozřejmě... když se bavíme potom vo nějakým přijetí viny... vo tom jako nějakým náhledu na tu trestnou činnost zpětnou, tak voni ji prostě naprosto nemaj, ale voni ji ani mít nemůžou, protože samozřejmě - ono se něco stane, oni něco udělali, samozřejmě rozjede se kolotoč, orgány činný v trestním řízení konají prostě, pak konají státní zástupci, soudci a najednou ten člověk je odsouzenej. On si vytvoří nějakou obranu, která prostě v tu chvíli prostě nějakým způsobem, aby jako bránil tu svojí v uvozovkách tu integritu psychickou prostě, aby to nějak způsobem jako přežil. No nicméně, v okamžiku, kdy by po tom třeba mělo nastoupit nějaký... kdysi si člověk jako idealisticky představoval, že to tak jako třeba v těch věznicích je, že s nima člověka jakoby mluví, rozebírá to s nima. Tak tam nenastane nic, takže on si samozřejmě nějakou verzi toho příběhu, která je pro něj bezpečná, je to takový to: "Nemohl jsem jinak." Plus potom takový to omlouvání prostě, že byl k tomu vlastně jakoby dohnanej, že vlastně defakto tam se dostává do role oběti on. On to nechtěl, ale musel prostě [...] tam je vlastně, já nevím, třeba jeden mrtvej nebo dva mrtví prostě a jako třeba brutálně prostě nebo takovýhle, to nevidí [...] Já jsem kdysi prostě tomuhle jako nějak... samozřejmě na to člověk koukal, ale pak jsem jako pochopil, že vlastně pro něj je to ta sebeobrana, aby vlastně se z toho asi možná nezbláznili (probační úředník).

Protože my jsme často fakt první lidi, který přicházejí... No, v tý věznicí, my tam máme trochu výhodu, protože jsme zvenku, že nejsme jako součástí věznice, to je jako velikánská výhoda, a zároveň to v některých jako těch klientech vzbuzuje už větší důvěryhodnost vůči nám. A já

aspoň hned na začátku jim říkám, že neudělám nic, o čem by nevěděli, a nikomu nic říkat nebudu, protože jsem vázaná mlčenlivostí. A to jsou věci, na který voni hrozně slyšej, protože ta věznice jim to neposkytuje, že jo. [...] často [jsem] cítila, že jsem byla třeba první, komu věří, komu si můžou dovolit to říct, anebo vůbec první, která se vo ně takhle zajímá, že ten zájem třeba nikdy jako nezažili (sociální pracovnice v neziskovém subjektu).

Literatura

BAREŠ, Pavel; MERTL, Jiří. Nedatováno. *Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a jejich příprava na opuštění VTOS. (Pracovní verze textu pro potřeby interní oponentury v pracovní skupině)*. Připravuje se k publikaci, Praha: VÚPSV, v. v. i.

FOUCAULT, Michel (1997): Of Other Spaces: Utopias and Heterotopias. In: LEACH, Neil (ed.), *Rethinking Architecture: A Reader in Cultural Theory*. London: Routledge, 330–336.

JIŘIČKA, Václav (2015): Supervize v českých věznicích: jedna potřeba, dva přístupy. *Supervizní listy*.

JIŘIČKA, Václav; KEJŘOVÁ, Kateřina (2015): *Úvod do zkoumání efektivity intervenčních programů v českých věznicích II*. Praha: Vězeňská služba České republiky.

JIŘIČKA, Václav; PROKEŠOVÁ, Eva (2012): *Úvod do zkoumání efektivity intervenčních programů v českých věznicích*. Praha: Vězeňská služba České republiky.

STEVENS, Alisa (2013): *Offender Rehabilitation and Therapeutic Communities: Enabling Change the TC way*. Abingdon: Routledge.

VS ČR. 2019. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky*. Praha: Vězeňská služba České republiky. Dostupné online na: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf> (odkaz ověřen 28.6.2019)

www.vscr.cz