

Univerzita Hradec Králové
Pedagogická fakulta
Katedra sociální pedagogiky

Specifika zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody

Diplomová práce

Autor: Petr Čihák
Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice
Studijní obor: 7502T011 Sociální pedagogika
Vedoucí práce: Mgr. et. Mgr. Tereza Raszková



Zadání diplomové práce

Autor: Petr Čihák

Studium: P15K0316

Studijní program: N7507 Specializace v pedagogice

Studijní obor: Sociální pedagogika

Název diplomové práce: **Specifika zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody**

Název diplomové práce AJ: Employment specifics of people after imprisonment

Cíl, metody, literatura, předpoklady:

Práce se zabývá specifiky zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody. V teoretické části definuje problematiku a specifika zaměstnávání těchto lidí a nejčastější důvody, proč bývají upřednostňovány osoby bez záznamu v rejstříku trestů. Práce popisuje oblast postpenitenciární péče, včetně možností, které jsou využívány pro reintegraci propuštěných osob. Zároveň se zabývá i managementem lidských zdrojů. V empirické části využívá metody dotazníkového šetření.

Garantující pracoviště: Katedra sociální pedagogiky,
Pedagogická fakulta

Vedoucí práce: Mgr. et Mgr. Tereza Raszková

Oponent: doc. PhDr. Jiří Semrád, CSc.

Datum zadání závěrečné práce: 6.11.2014

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem tuto diplomovou práci vypracoval pod vedením vedoucí práce samostatně a uvedl jsem všechny použité prameny a literaturu.

V Hradci Králové dne 4. března 2017

.....

Podpis autora

Poděkování

Děkuji Mgr. et. Mgr. Tereze Raszkové za obětavou pomoc, odborné a metodické vedení při tvorbě mé odborné práce. Velké poděkování patří také rodině za podporu v průběhu celého studia.

Anotace

ČIHÁK, Petr. *Specifika zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody*. Hradec Králové: Pedagogická fakulta Univerzity Hradec Králové, 2017. 119 s. Diplomová práce.

Práce se zabývá specifiky zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody. Teoretická část se zaměřuje na aktuální situaci na trhu práce v České republice, charakterizuje management lidských zdrojů, popisuje oblasti vzdělávání a zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody včetně vlivu prizonizace na jejich reintegraci do společnosti. Přibližuje výsledky výzkumu realizovaného v zahraničí a způsoby resocializace a reintegrace osob ve výkonu trestu odnětí svobody včetně jejich edukace v oblasti pracovních kompetencí nutných pro zapojení do běžného života po propuštění. Pozornost je v práci věnována zejména problematice a specifikům zaměstnávání těchto lidí po jejich bezprostředním propuštění z výkonu trestu odnětí svobody včetně nejčastějších důvodů, proč bývají upřednostňovány osoby bez záznamu v Rejstříku trestů. Práce se zaměřuje i na oblast postpenitenciární péče, vliv rodiny, včetně možností, které jsou pro reintegraci propuštěných osob využívány. Současně práce přibližuje činnost Probační a mediační služby, činnost neziskových organizací usnadňujících propuštěným osobám začlenění do společnosti. V empirické části využívá dotazníkového šetření a je doplněna o kazuistiku.

Klíčová slova: výkon trestu odnětí svobody, management lidských zdrojů, prizonizace, postpenitenciární péče.

Annotation

ČIHÁK, Petr. *Employment specifics of people after imprisonment*. Hradec Králové: Pedagogical Faculty, University of Hradec Králové, 2017. 119 pp. Diploma Degree Thesis.

The work deals with the specifics of employment of former prisoners released from prison. The theoretical part focuses on the current labour market situation in the Czech Republic, characterizes the management of human resources, and describes the education and employment of persons in custody, including the impact of institutionalization on their reintegration into the society. It shows the results of research conducted abroad and ways of re-socialization and reintegration of persons in prison, including their education in the field of workplace competencies required for integration into normal life after release. The thesis especially concentrates on the issue of job offers and specifics of the employment of these people after their immediate release from prison, including the most common reasons why people with no criminal record tend to be favoured. The work focuses on the area of after-care, family influence, including options of social reintegration of offenders. Further, it presents the activity of the Probation and Mediation Service, facilitating the activities of NGOs released prisoners integrated into society. The empirical part uses a research method of questionnaire and is supplemented by casuistry.

Keywords: imprisonment, human resource management, institutionalization, postpenitenciar care.

Obsah

| | |
|---|----|
| Úvod | 9 |
| 1. Charakteristika trhu práce..... | 11 |
| 1.2. Poptávka a nabídka z pohledu trhu práce | 12 |
| 1.3. Nezaměstnanost | 13 |
| 1.4. Aktuální situace na trhu práce v České republice..... | 15 |
| 1.5. Trh práce v dopravních společnostech | 17 |
| 2. Management lidských zdrojů..... | 20 |
| 2.1. Plánování lidských zdrojů | 21 |
| 2.2. Motivování pracovníků..... | 23 |
| 2.3. Odměňování zaměstnanců..... | 25 |
| 2.4. Vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci | 27 |
| 3. Problematika zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody | 29 |
| 3.1. Rejstřík trestů..... | 30 |
| 3.1.1. Záznam v Rejstříku trestů..... | 30 |
| 3.1.2. Zahlazení záznamu v Rejstříku trestů..... | 32 |
| 3.2. Vzdělanostní struktura v České republice a odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody | 34 |
| 3.3. Pracovní návyky a praktické zkušenosti odsouzených..... | 37 |
| 3.4. Rekvalifikace osob | 41 |
| 3.5. Dluhová problematika a exekuce | 44 |
| 4. Výkon trestu odnětí svobody | 49 |
| 4.1. Pracovní aktivity ve výkonu trestu odnětí svobody..... | 50 |
| 4.2. Vzdělávací aktivity ve výkonu trestu odnětí svobody | 53 |
| 4.3. Penitenciární pedagogika..... | 57 |
| 4.4. Vliv prizonizace na odsouzené | 60 |
| 5. Postpenitenciární péče | 63 |

| | |
|---|-----|
| 5.1. Problematika propuštění z výkonu trestu odnětí svobody | 65 |
| 5.1.1. Vliv rodiny..... | 67 |
| 5.1.2. Vliv vzdělání a zadluženosti při uplatnění na pracovním trhu | 70 |
| 5.2. Probační a mediační služba České republiky | 73 |
| 5.2.1. Činnost Probační a mediační služby v České republice | 74 |
| 5.2.2. Alternativní tresty a odklony v trestním řízení..... | 75 |
| 5.3. Neziskové organizace | 78 |
| 5.3.1. Vybrané projekty neziskových organizací | 81 |
| 5.3.2. Mentoring | 82 |
| 5.4. Kazuistiky..... | 85 |
| 6. Výzkumné šetření | 91 |
| 6.1. Stanovení výzkumného problému, cílů a formulace hypotéz..... | 91 |
| 6.2. Výzkumná metoda..... | 93 |
| 6.3. Výzkumný vzorek a výzkumné šetření | 94 |
| 6.4. Testování hypotéz a vyvození výsledků šetření | 98 |
| Závěr..... | 110 |
| Seznam citovaných odborných pramenů..... | 112 |
| Seznam dalších odborných pramenů..... | 118 |
| Seznam příloh..... | 119 |

Úvod

V diplomové práci popisuji problematiku a specifika v zaměstnávání osob po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. V rámci své profese u dopravní společnosti Arriva Praha s.r.o. jsem se setkal s lidmi, kteří nemohli najít uplatnění na trhu práce, neboť kvůli své trestní minulosti mají záznam v Rejstříku trestů, který je i v současné době, kdy se zaměstnavatelé v mnoha odvětvích potýkají s nedostatkem pracovní síly, stále pro mnohé zaměstnavatele nepřekonatelnou překážkou.

Uvedená skutečnost se mi potvrdila i v průběhu studia oboru Sociální patologie a prevence. Tématem mé závěrečné práce byl Postoj dopravních společností k zaměstnávání osob po výkonu trestů odnětí svobody a se záznamem v Rejstříku trestů. Během empirického šetření se ukázalo, že přes chronický nedostatek řidičů, zaměstnavatelé odmítají osoby se záznamem v Rejstříku trestů. I přes negativní výsledek tohoto šetření, kdy jedna z hypotéz předpokládala ochotu dopravních společností zaměstnávat osoby s trestní minulostí, jsem se zaměřil na projekt, který by umožnil osobám s trestní minulostí najít pracovní uplatnění bezprostředně po jejich propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, a to zejména v dopravních společnostech. Projekt počítal se zapojením Vězeňské služby České republiky a soukromého sektoru při rekvalifikaci odsouzených již ve výkonu trestu odnětí svobody. Zaměřením byl projekt cílen na osoby ve výstupním oddělení, kam jsou odsouzení umístěni šest měsíců před propuštěním a kam se umísťují ti odsouzení, kteří měli zpravidla trest delší než tři roky. Právě na výstupním oddělení by mohl být realizován projekt na získání řidičských nebo profesních průkazů, který by mohl značně urychlit začlenění osob s trestní minulostí do pracovního procesu.

V rámci spolupráce s neziskovou organizací Rubikon Centrum, s.z. se podařilo v dopravní společnosti, ve které působím, odstartovat projekt na zaměstnávání osob ohrožených sociálním vyloučením z důvodu jejich trestné minulosti. V průběhu nastolené spolupráce se podařilo najít uplatnění pro více než patnáct osob s různorodou trestní minulostí. Spolupráce v rámci projektu s sebou nesla mnohá specifika např. dluhovou problematiku a související exekuce, ztráta bydlení, rodiny, zanedbání vyživovacích povinností v důsledku nedostatečného finančního příjmu a další. Definovaná specifika se netýkají jen osob se záznamem v Rejstříku trestů. Avšak právě osoby s trestní minulostí hůře zvládají uvedené specifické problémy, neboť se po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody ocitají ve světě, který je pro ně znenadání odlišný, než který doposud znaly nebo si ve svých celách představovaly. Mnohdy nejsou schopny bez cizí pomoci řešit svou momentální situaci jinak

než opětovným pácháním trestné činnosti. Ačkoli je zde systém sociální pomoci prostřednictvím státních nebo neziskových institucí, není pro propuštěné osoby bez pomoci rodiny nebo přátel jednoduché překlenout období, než začnou čerpat sociální dávky. Právě období bez finančního příjmu je v jejich odhodlání prubířským kamenem, neboť hledají pomoc u nejbližších přátel či rodině, kteří ale byli často původci jejich trestní minulosti.

Na základě výše uvedených aspektů, se kterými jsem se setkal při mentoringu propuštěných osob, věnuji svou diplomovou práci nejen problematice výkonu trestu odnětí svobody, vzdělávání a zaměstnávání ve výkonu trestu, ale zejména se soustředím na období po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. V práci se zaměřuji na problematiku zaměstnávání, popisuji specifika, která propuštěné osoby provází, včetně zdůraznění významnosti rodinného zázemí, které má nemalý vliv na jejich úspěšnost při reintegraci do společnosti a zejména v integraci do pracovního procesu.

Práce je svým zaměřením určena pracovníkům Vězeňské služby, pracovníkům Probační a mediační služby, resocializačním a reintegračním centrům a občanským sdružením, která pomáhají propuštěným v jejich opětovné integraci do společnosti a pro něž je stěžejní činnost spočívající v nalezení odpovídajícího zaměstnání. Práce nalézá oporu v platném znění legislativy upravující výkon trestu odnětí svobody, v trestním zákoníku, v zákoně o rejstříku trestů, v zákoně o hmotné nouzi, v zákoně o zaměstnanosti a v zákoníku práce. Specifickým problémům zaměstnávání osob s trestní minulostí se podrobněji nevěnuje žádná odborná literatura. V současné době řeší zaměstnanost osob ohrožených sociálním vyloučením celá řada projektů, podporovaných finančními prostředky nejen z Evropského sociálního fondu, ale i prostředky z programu Česko-Švýcarské spolupráce nebo Norských fondů. V rámci České republiky jsou to např. programy: Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Operační program Praha-Adaptabilita (OPPA) a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK) a jiné.

Cílem diplomové práce je charakteristika a popis specifických provázejících zaměstnávání osob s trestní minulostí, mapuje nejčastější problémy, kterým tyto osoby musejí čelit při hledání vhodného zaměstnání. Výzkum zmíněné problematiky byl realizován formou dotazníkového šetření prostřednictvím neziskových organizací u respondentů, jež byli ve výkonu trestu odnětí svobody nebo jsou osobami se záznamem v Rejstříku trestů.

Informace uvedené níže v textu jsou aktuální ke dni 31. 12. 2016.

1. Charakteristika trhu práce

Pro úspěšnou reintegraci osob po výkonu trestu odnětí svobody do majoritní společnosti, je důležité, aby v co nejkratší době našly odpovídající uplatnění na trhu práce, které by jim pomohlo uspokojit své potřeby a zajistilo jim prostředky na živobytí. S pravidelným finančním příjmem se značně snižuje riziko jejich sociální exkluze. Pro uplatnění osob se záznamem v Rejstříku trestů hraje významnou roli situace na trhu práce a jeho zákonitosti, které se snaží přiblížit tato kapitola.

Trh práce podle Šimkové představuje produkci práce ve formě směnných vztahů mezi domácnostmi, které práci nabízejí a firmami, které pracovní sílu poptávají. Na straně nabídky tak vystupují domácnosti a strana poptávky je zastoupena firmami. Tímto dochází k základnímu odlišení od klasického trhu zboží, kde jsou role subjektů obráceny. „Práce patří společně s půdou a kapitálem ke třem základním výrobním faktorům. Za práci je považována každá fyzická a duševní činnost vynaložená při produkci výrobků a poskytování služeb. Cílem vynakládání práce je dosažení určitého důchodu (příjmu). Jde tedy o činnost cílevědomou, kterou člověk provádí za účelem udržení nebo zlepšení svého života.“¹

Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace samostatných odborů ve svém učebním textu používá následující definici pro trh práce: „Trh práce je popsán jako prostředí, na němž se obchoduje se specifickým zbožím, totiž s prací. Existují i koncepce, které říkají, že skutečným zbožím, se kterým se na tomto trhu obchoduje, je pracovní síla (poskytovatel práce). Množství práce je měřeno počtem odpracovaných hodin, nebo počtem pracovníků. Cenou, která na tomto trhu určuje množství práce nabízené a poptávané, je cena práce neboli mzda. Na tomto trhu jako na každém jiném trhu figurují pojmy jako poptávka, nabídka, tržní rovnováha a rovnovážná cena.“²

Trh práce je ovlivňován celou řadou faktorů, které určují jeho vývoj a orientaci. Hlavními faktory, které jej ovlivňují, jsou např. faktory politické – snaha státu regulovat nezaměstnanost a cenu práce, sociální – kolektivní smlouvy, geografické vlivy – charakter regionu např. doly, průmysl a v neposlední řadě i globální vliv – levná pracovní síla v asijských zemích. Trh práce můžeme tedy považovat za dynamický, neboť se neustále mění pod vlivem výše uvedených faktorů. Nedílnou součástí trhu práce je odměna za vykonanou práci neboli mzda.

¹ ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy ekonomie a drobného podnikání*. Vyd. 3. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 56.

² Trh práce v ČR a zákon o zaměstnanosti. In: *Českomoravská konfederace odborových svazů* [online], [cit-2016-6-25].

Mzdu můžeme chápat jako odměnu za vykonanou práci, vyjádřenou v penězích, kdy z pohledu pracovníka je jeho důchodem. Tato odměna často slouží i jako motivační nástroj zaměstnavatele pro zaměstnance, kteří jsou k dispozici na trhu práce. „Mzdou se rozumí peněžité plnění (případně naturální plnění) poskytované zaměstnavatelem za odvedenou práci.“³

Mzdový systém dle Měrtlové je tvořen mzdovou strukturou, která se skládá ze subsystémů forem mezd, složek mezd, mzdové tarifní stupnice a mzdovými tarify. Mzdový systém slouží jako nástroj pro rozdělování prostředků na mzdy, je motivací k dosažení cílů zaměstnavatele, je prostředkem řízení personálních nákladů a slouží jako ochrana zaměstnanců ve mzdové oblasti, např. při kolektivním vyjednávání. Cílem mzdového systému je získat kvalifikované pracovníky a tyto pracovníky stimulovat k výkonu. Dále má zajistit spravedlivou mzdovou diferenciaci uvnitř firmy, současně být srovnatelný s konkurencí na trhu a udržet vyplácený objem finančních prostředků v rozsahu, jenž neohrožuje konkurenční schopnost firmy.⁴ Samotnou výši mzdy přímo určuje vztah mezi nabídkou a poptávkou trhu práce, kterou popisuje následující kapitola.

1.2. Poptávka a nabídka z pohledu trhu práce

Dle Neugebauera je poptávka po práci definována jako zájem zaměstnavatelů zaměstnávat zaměstnance nebo jako závislost mezi množstvím práce, za kterou je zaměstnavatel ochoten zaplatit mzdu a za jakou mzdu je zaměstnanec ochoten pracovat. Poptávka po práci je závislá na množství zboží či služeb, které jsou poptávány. Firmy obvykle stojí před otázkou, jaké je optimální množství najímaného výrobního faktoru, které umožní vytvářet maximální zisk. „Na straně poptávky jsou různé požadavky nejen na kvalifikaci atd., ale i jiné požadavky na ochotu pracovat déle, pružněji, nést riziko, nutnost dále se učit apod. I poptávka je tedy značně heterogenní.“⁵ Měrtlová udává, že poptávka je ovlivněna cenou práce, výší reálné mzdy, poptávkou po produktech a službách a jejich cenou, produktivitou práce, cenou ostatních vstupů, očekávanými budoucími tržbami a volnou disponibilní silou na trhu práce.⁶

„Nabídku práce lze chápat jako ochotu domácnosti nabízet svou pracovní sílu (ochotu pracovat). Množství nabízené práce v ekonomice závisí na počtu ekonomicky aktivního

³ SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 106-107.

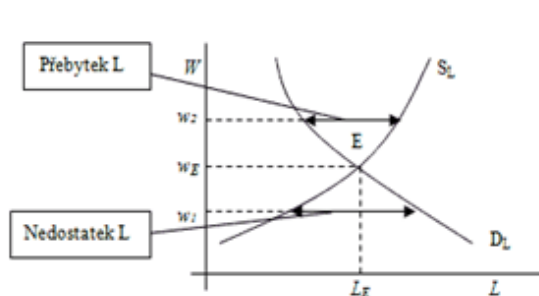
⁴ MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, s. 102-103.

⁵ Opora Mikroekonomie Neugebauer. In: *Slezská univerzita* [online], [cit-2016-6-26].

⁶ MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, s. 131.

obyvatelstva, na jeho ekonomické aktivitě a délce pracovní doby. Kvalita nabízené práce je dána odbornou přípravou, nadáním, dovednostmi, výchovou, vybaveností kapitálem, motivací atd.“⁷ Vztah mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce zobrazuje graf č. 1, který přehledně demonstruje vznik nezaměstnanosti, a naopak nedostatek pracovní síly. Strana nabídky je dle Měrtlové ovlivněna reálnou mzdou, majetkovými poměry domácností, mimopracovními příjmy včetně státních transferů, demografickým vývojem, který je daný počtem a strukturou obyvatelstva dle pohlaví a věku, ekonomickou mírou aktivity obyvatelstva nebo pracovními zvyky, kulturou a tradicemi.⁸

Graf.1 – rovnováha na trhu práce (zdroj: www.miras.cz).



Legenda: E – rovnováha na trhu práce, S_L – nabídka práce, D_L – poptávka po práci, L – množství práce, W – mzdová sazba, Přebytek L – nezaměstnanost, Nedostatek L – nedostatek pracovní síly

Za situace, kdy na trhu práce převažuje nabídka pracovní síly nad poptávku po pracovní síle, hovoříme o nezaměstnanosti, která je ovlivněna řadou faktorů.

1.3. Nezaměstnanost

Jurasko uvádí, že struktura trhu práce výraznou měrou ovlivňuje nezaměstnanost složením, velikostí a vzájemným působením základních složek trhu práce. Na straně nabídky to může být způsobeno nesprávnou distribucí pracovních sil na trhu práce, kvalifikačními nebo vzdělanostními nedostatky. Vysoký počet nezaměstnaných se negativně projevuje ve stavu a vývoji ekonomiky společnosti, dlouhodobé prožívání nezaměstnanosti redukuje schopnost a zájem nechat se zaměstnat a tím se spolupodílet na ekonomické soběstačnosti. Za nezaměstnaného považujeme toho, kdo je schopný a výkonný pracovník a je ochotný pracovat. Sociální politika zaměřená na odstraňování nezaměstnanosti patří v současnosti k nejdůležitějším směrům sociálních aktivit Evropské unie.⁹

⁷ ŠIMKOVÁ, Eva. *Základy ekonomie a drobného podnikání*. Vyd.3. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 57.

⁸ MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, s. 130.

⁹ JURASKO, Peter. Nezamestnanosť In: KRAUS, Blahoslav, Jolana HRONCOVÁ a kol. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, s. 262-264.

Nezaměstnanost lze chápat i jako sociální problém, při kterém část ekonomicky aktivního obyvatelstva není schopna najít uplatnění na trhu práce, neboť nabídka pracovní síly převyšuje poptávku. Důsledek nezaměstnanosti nemá jen řadu negativních vlivů na člověka samotného, ale i na celou společnost. Masová nezaměstnanost znamená pro stát velké finanční náklady na nevyhnutelnou podporu vysokého počtu osob bez příjmu, nese s sebou další náklady na organizaci distribuce dávek a poměrně velké riziko společensky nežádoucích jevů jako je např. nárůst kriminality, alkoholismu a drogových závislostí.

Fialová uvádí, že: „nezaměstnanost patří ke čtyřem nejvíce sledovaným makroekonomickým ukazatelům. Nezaměstnanost znamená nevyužití faktoru práce, plýtvání potenciální schopností nebo reálnou snahou pracovních sil nezařazených do pracovního procesu.“¹⁰

Český statistický úřad uvádí obecnou míru nezaměstnanosti v České republice za 1. čtvrtletí 2016 na úrovni 4,3 %, což je v porovnání s 1. čtvrtletím roku 2015 o 1,7 % nižší, neboť v uvedeném období roku 2015 činila obecná míra nezaměstnanosti 6 %. V jednotlivých krajích se obecná míra nezaměstnanosti liší. K 31. 12. 2015 byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v Ústeckém kraji, kdy dosahovala 8,91 % a naopak nejnižší byla v Hlavním městě Praha 4,2 %. Rozdílnou obecnou míru nezaměstnanosti v jednotlivých regionech ovlivňují zejména pracovní příležitosti v daném regionu jako je např. průmysl, výrobní závody, zemědělství apod., ale také vzdělanostní a sociální rozdíly ve struktuře obyvatelstva.

Nezaměstnanost patří podle Vlčka mezi jedny z hlavních ekonomických a sociálních problémů současné tržní ekonomiky. Proto je třeba zabývat se příčinami, které ji způsobují. Nezaměstnanost rozdělujeme na několik základních typů, které se od sebe odlišují důvody, které ji způsobují. Jednotlivé typy nezaměstnanosti jsou strukturální nezaměstnanost, frikční nezaměstnanost, cyklická nezaměstnanost a sezonní.¹¹ Pro účely práce není důležitý podrobný popis jednotlivých typů, neboť osoby se záznamem v Rejstříku osob jsou specifickou skupinou, které se jednotlivé typy dotýkají pouze okrajově, respektive jen charakterizují situaci na trhu práce v určitém období a v konkrétních geografických podmínkách. Jurasko ještě druhy nezaměstnanosti rozšiřuje o krátkodobou, dlouhodobou, dobrovolnou a nedobrovolnou, částečnou a latentní neboli skrytou.

¹⁰ FIALOVÁ, Helena. *Úvod do ekonomiky*. Vyd. 3., přeprac. Praha: Nakladatelství ČVUT, 2006, s. 84.

¹¹ VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, s. 198-200.

V praxi se setkávám s několika faktory, které do značné míry ovlivňují výši obecné míry nezaměstnanosti v České republice. Těmito faktory jsou:

- současná nabídka pracovní síly na trhu práce není v souladu s požadavky na straně poptávky po pracovní síle,
- nízká nebo téměř nulová ochota lidí k relokaci za prací či přebývání na ubytovně v průběhu pracovního týdne,
- poměrně dlouhodobý a složitý proces k získání rekvalifikace,
- u vybraných skupin obyvatel nízká motivace pracovat,
- snaha pracovat mimo systém „na černo“ z důvodu nařízené exekuce na mzdu,
- nízká míra efektivity v politice zaměstnanosti ze strany státu,
- genderové rozdíly, zejména v řídicích funkcích a v oblasti mezd.

Obecnou míru nezaměstnanosti ovlivňují i obyvatelé, které můžeme zařadit do skupiny osob ohrožených sociálním vyloučením, jako jsou například příslušníci menšin, cizinci nebo pro účely této práce osoby po výkonu trestu odnětí svobody, popř. se záznamem v Rejstříku trestů.

1.4. Aktuální situace na trhu práce v České republice

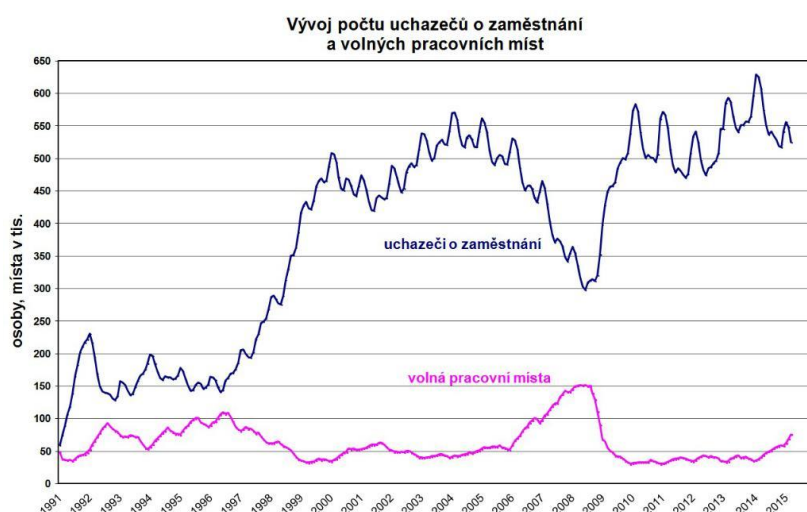
Analýza Ministerstva práce a sociálních věcí k 31. 12. 2015 udává ve všech sférách národního hospodářství počet zaměstnaných 5 041,9 tis. osob, kdy došlo v uvedeném roce k nárůstu 1,4 %, což absolutně znamená nárůst o 64,9 tis. osob meziročně. Zastoupení mužů je 56,3 % a žen 43,7 %. V primárním sektoru (zemědělství) našlo uplatnění 2,9 % osob z celkového počtu zaměstnaných. Oproti roku 2014 došlo k navýšení o 0,2 p. b. Sekundární sektor (průmysl včetně stavebnictví) zaměstnává 38 % z celkového počtu zaměstnaných osob. V sekundárním odvětví průmysl zaměstnává 30,2 % zaměstnaných, což je nárůst oproti uplynulému roku o 0,5 p. b. Ve stavebnictví nachází uplatnění 7,9 % zaměstnaných, ale oproti jiným oborům zde byl zaznamenán pokles oproti roku 2014 o 0,4 p. b. V terciálním sektoru služeb se zaměstnanost zvýšila o 32,0 tis. na 2 977,4 tis. osob. Podíl terciálního sektoru na celkové zaměstnanosti se však snížil o 0,1 p. b. na 59,1 %.

Největší meziroční nárůst zaměstnanosti byl u pracujících s bydlištěm ve Středočeském kraji o 15,8 tis. a v Jihomoravském kraji o 11,6 tis. Meziročně nepatrně zaměstnanost poklesla pouze v Kraji Vysočina a v Ústeckém kraji. Počet uchazečů o zaměstnání připadající na 1 volné pracovní místo (5,3) byl ve srovnání s rokem 2014 (11,5) výrazně nižší. Rozdíl hodnot byl výrazný u tohoto ukazatele na konci roku k 31. 12. 2015 dosáhl hodnoty 4,4, zatímco na konci prosince 2014 to bylo 9,2 uchazeče na 1 volné pracovní místo.

K 31. 12. 2015 byl zaznamenán meziroční nárůst uchazečů o zaměstnání pouze v malé skupině uchazečů o zaměstnání bez ukončeného vzdělání. Absolutně nejvíce poklesl počet uchazečů o zaměstnání se vzděláním vyučen o 39,2 tis., tj. o 18,8 %. Uchazeči s vyučením 169,4 tis. i nadále ale zůstali nejpočetnější kategorií a představují 37,4 % všech uchazečů o zaměstnání. Druhou nejpočetnější skupinou jsou stále uchazeči jen se základním vzděláním 122,1 tis. osob, kteří tvoří na celkové nezaměstnanosti 26,9 %. Výdaje ze státního rozpočtu související s výplatou podpor v nezaměstnanosti v roce 2015 dosáhly 8 303 370 tis. Kč a byly ve srovnání s výdaji výši 9 279 634 tis. Kč v roce 2014 o 976 264 tis. Kč, tj. o 10,5 % nižší. Na aktivní politiku zaměstnanosti bylo v roce 2015 na MPSV a ÚP ČR vynaloženo 9 732 826 tis. Kč, ve srovnání s rokem 2014 vzrostly výdaje na APZ o 3 305 876 tis. Kč, tj. o 51,4 %. Nejvíce využívanými nástroji byly společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a veřejně prospěšné práce.¹²

Níže uvedený graf č. 2 přehledně zobrazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a ve vztahu k nabídce volných míst v České republice za posledních 24 let. Z vývoje je patrné, že počet zájemců o zaměstnání má téměř po celé uplynulé čtvrtstoletí rostoucí tendenci, vyjma let 2006-2008, kdy se česká ekonomika nacházela v růstu, což znamenalo nárůst volných míst a pokles nezaměstnanosti. Přelomovým rokem, kdy došlo k výraznému poklesu volných míst a nárůstu nezaměstnaných, byl rok 2009. V tomto roce nastupovala světová hospodářská krize, díky které se zpomalila i česká ekonomika.

Graf č. 2 – vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných míst v letech 1991–březen 2015 (zdroj: Ministerstvo práce sociálních věcí ČR).



¹² Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015. In: *Integrovaný portál MPSV* [online],[cit.2016-7-2].

Navrátilová, Vašek charakterizují tři hlavní faktory, které ovlivňují současný trh práce v ČR:

- **zahraniční obchod** – geografická poloha ČR nahrává aktivnímu vývozu a dovozu zboží a služeb. V rámci Evropské unie vyvážíme 63 % z celkového objemu zboží, kdy dlouhodobě největším partnerem je Německo, kam míří celá třetina produktů a služeb. Z hlediska dovozu jsme z téměř 65 % příjemcem zboží z Evropské unie,
- **přidanou hodnotou** – jde o ukazatel rozdílu mezi ziskem a kapitálovým nákladem. V makroekonomickém kontextu udává výkonnost, ziskovost ekonomiky. Přidaná hodnota tedy přímo ovlivňuje růst pracovních míst, kdy potřeba výroby většího množství produktů bez zvýšení produktivity práce znamená vytvoření nových pracovních míst,
- **produktivitou práce** – na rozdíl od přidané hodnoty nepřímo ovlivňuje počet pracovních míst. Při zvýšení produktivity při nezměněných podmínkách dochází k ubývání pracovních míst. Tzn., že při výrobě stejného produktu při vyšší produktivitě je potřeba méně osob. Snížení produktivity práce naopak znamená potřebu nábory nových zaměstnanců.¹³

Aktuální vývoj zaměstnanosti v České republice se liší nejen v jednotlivých krajích, z výše popsaných důvodů, ale zejména ji ovlivňuje poptávka nebo přebytek v jednotlivých profesích, které buď na trhu chybí (neatraktivnost povolání, rušení studijních oborů právě z důvodu nízkého zájmu potenciálních studentů) nebo přebývají z opačných důvodů či rušením pracovních míst, které v regionu představují dominantní zastoupení např. aktuálně na Ostravsku horníci při zavírání dolů. Mezi povolání, která trpí napříč republikou nedostatkem pracovní síly a prognóza do budoucna neposkytuje optimistické vyhlídky, je profese profesionální řidič autobusu nebo nákladního automobilu.

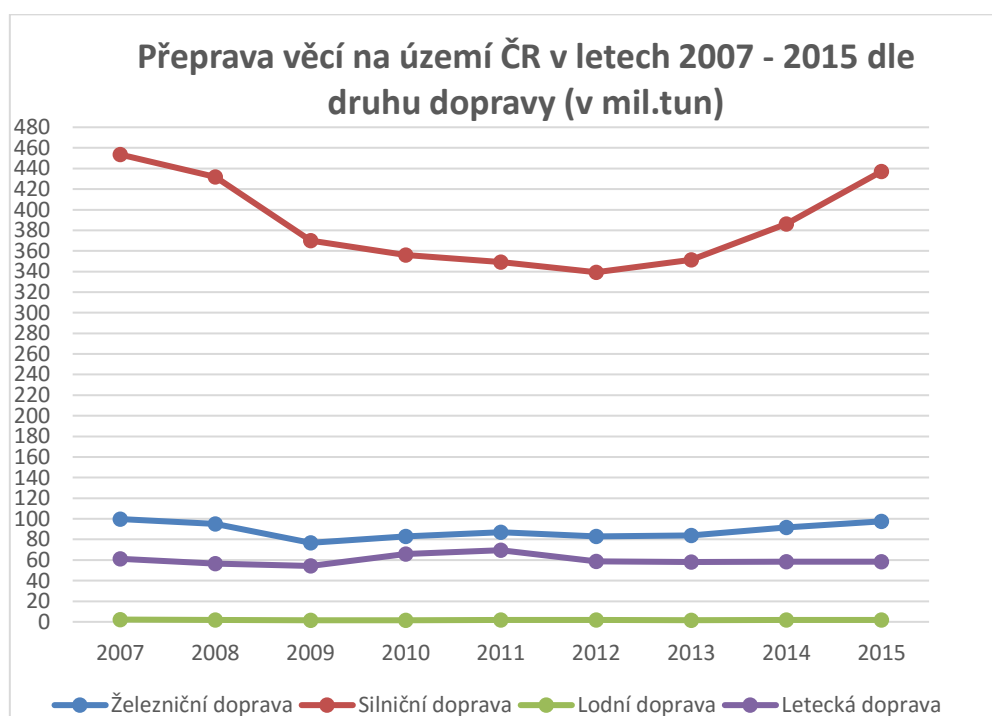
1.5. Trh práce v dopravních společnostech

Současná situace na trhu práce v odvětví dopravy balancuje na hranici kolapsu, neboť trpí závažným nedostatkem profesionálních řidičů, kteří vedle zakázek a vozidel představují hlavní výrobní prostředek v tomto oboru. Ve své bakalářské práci jsem popisoval situaci na trhu v roce 2014, která již tehdy byla kritická.

¹³ NÁVRATOVÁ, Jana a Roman VAŠEK. *Proměny trhu práce / Srovnání povolání / Přínos a dispozice umělců pro praxi v jiných oborech: "Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Praha: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, 2015, s.4 – 6.*

„Kritický nedostatek řidičů kamionů začíná způsobovat zpoždění dodávek zboží i surovin. Zejména dopravní firmy v příhraničí sousedícím s Německem by mohly přijmout stovky řidičů nákladních vozidel pro mezinárodní dopravu. Nejvážnější problémy jsou kolem hranic s Německem, které profesionálním šoferům nabízí lepší finanční podmínky – zatímco tady mají třicet až čtyřicet tisíc čistého, v SRN je to o deset tisíc víc. A navíc tam mohou získat státní příspěvek 180 euro na dítě a měsíc. V celé ČR jich nyní chybí kolem 5000, řekli Jiří Hurník, ředitel regionálního pracoviště Česmad Bohemia v Plzni, a Milan Čmiko, jednatel CM Transport Tachov, většího dopravce v Plzeňském kraji.“¹⁴

Graf č. 3 – přeprava věcí na území ČR dle druhů dopravy (datový zdroj pro vlastní tvorbu: ČSÚ).



Graf č. 3 názorně zobrazuje pokles a následný růst výkonů nákladní dopravy od roku 2004 po rok 2015 včetně rozdělení na jednotlivé druhy dopravy. Silniční nákladní doprava představuje svým objemem klíčový druh dopravy pro českou ekonomiku, nejen že má zásadní význam pro import a export surovin a následných produktů, ale je i poměrně významným zaměstnavatelem osob, které se pohybují na pracovním trhu. Z grafu lze dále vyčíst, že objem silniční dopravy oproti roku 2014 opět stoupl, což značí, že úměrně k tomuto růstu stoupla i poptávka po profesionálních řidičích.

„V současné době je v České republice zhruba 300 000 aktivních profesionálních řidičů. Ročně odchází do penze na 7 500 řidičů, Mezinárodní unie silniční dopravy IRU předpokládá

¹⁴ ČTK. Nedostatek řidičů kamionů začíná způsobovat zpoždění dodávek. In. *Finanční noviny*. [online]. poslední revize 20. 10. 2014, [cit. 2016-7-2].

2,5 procentní nárůst přeprav, což si vyžádá dalších 7 500 řidičů, avšak přírůstek řidičů je jen kolem 10 000. Každým rokem tak ubývá na 5 000 řidičů. Na Dopravním fóru Ústeckého kraje, které se konalo na začátku června, to řekl generální tajemník Sdružení ČESMAD Bohemia Vojtěch Hromíř.¹⁵

Ze shora uvedeného vyplývá, že se situace oproti roku 2014, kdy jsem se problematikou nedostatku řidičů zabýval v bakalářské práci, nezměnila, ba naopak se krize v tomto segmentu prohloubila. Důvody nezájmu jsou téměř identické. Délka pracovní doby, časová náročnost, při dopravní nehodě riziko obecného ohrožení pramenící z přepravy osob nebo nákladu a v neposlední řadě pravidelné proškolení. Oproti roku 2014 se situace změnila v oblasti mezd, kde došlo v dopravních společnostech k jejich výraznému navýšení, kdy např. ARRIVA Praha s.r.o. navyšovala mzdy řidičů autobusů pro rok 2016 o 8 % i přesto, že průměrná roční míra inflace za rok 2015 činila 0,3 % a objednavatelé přepravy byli ochotni valorizovat cenu dopravního výkonu o 0,5 %. Průměrná mzda v této společnosti na území hlavního města Praha dosahovala za I. Q roku 2016 31 100 Kč. Ale ani tento nárůst mezd neřeší aktuální situaci, neboť za nedostatkem řidičů stojí poměrně nákladné pořízení příslušného řidičského oprávnění a profesního průkazu. Tento stav se snaží dopravci napříč republikou řešit úhradou těchto nákladů za uchazeče o zaměstnání.

Aktuální situace se jednoznačně ukazuje, že nedostatek řidičů stále přetrvává, a že dopravci jsou ochotni hradit náklady na rekvalifikaci zájemců o toto povolání. V okolních zemích jako je např. Polsko nebo Slovensko je situace se stavem řidičů identická, takže ani zde není prostor pro získání pracovní síly. Čeští dopravci se předhánějí v nabídkách práce, nástupních bonusech, včetně již zmíněné úhrady nákladů na rekvalifikaci. Zde se otevírá široký prostor pro uplatnění sociálně znevýhodněných osob, zejména těch, které opouští brány českých věznic a nemají před sebou vidinu uplatnění, neboť jejich vzdělání či pracovní zkušenosti neodpovídají aktuálním potřebám trhu práce.

¹⁵ Každoročně ubývá kolem pěti tisíc profesionálních řidičů. In. *Dopravní noviny*. [online]. poslední revize 12. 7. 2016, [cit. 2016-7-3].

2. Management lidských zdrojů

Každá organizace zaměstnávající zaměstnance se musí zabývat managementem lidských zdrojů proto, aby udržela stávající pozici na trhu nebo aby mohla nadále na trhu expandovat. K této expanzi podle Sakslové potřebuje organizace nejen dostatečné množství zdrojů ať materiálních, finančních, informačních, know-how, ale především lidský zdroj, jenž představuje pracovní sílu, kterou poskytuje dostatečný počet kvalifikovaných zaměstnanců. Slovo management můžeme označit následující tři pojmy:

- **řízení** – můžeme charakterizovat jako výkon činností, jako je řízení organizace, podniku, školy nebo jen určité části např. management kvality, personální, finanční apod.,
- **řídící zaměstnanci** – jde o zaměstnance, kteří jsou pověřeni řízením konkrétních částí organizace a realizují jednotlivé manažerské funkce,
- **vědní disciplínu a předmět studia** – jako vědní disciplína se věnuje stanovení přístupů – návody, doporučení, principy a techniky, které manažeři využívají ke zvládnutí manažerských funkcí tak, aby naplnili cíle organizace.

Pro účely této práce se budeme zabývat pouze pojmem, který definuje Sakslová se Šimkovou jako management řízení, zejména řízení určité části, kterou je management lidských zdrojů, resp. řízení lidských zdrojů. Základní manažerské funkce jsou:

- **plánování** – činnost zahrnující stanovení cílů a prostředků k jejich dosažení, výsledkem je plán,
- **organizování** – činnost, která má za cíl vytvoření funkční organizační struktury tzn. uspořádání prvků a jejich vzájemných vazeb v organizaci,
- **personalistika** – jde o obsazení pozic v organizační struktuře nejschopnějšími lidmi,
- **vedení a motivování lidí** – je zejména schopnost vést, usměrňovat, motivovat a stimulovat spolupracovníky ke kvalitnímu plnění vytyčených cílů,
- **kontrolování** – zjišťuje a porovnává skutečný stav se stanoveným plánem.¹⁶

„Řízení lidských zdrojů se stává jádrem řízení organizace, jeho nejdůležitější složkou. Zdůrazňuje význam člověka, lidské pracovní síly, jako nejdůležitějšího výrobního vstupu a motoru činnosti organizace“¹⁷ Předpokladem úspěšného řízení lidských zdrojů je podle

¹⁶ SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 9-17.

¹⁷ MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, s. 11.

Urbana znalost faktorů podmiňující výkonnost a pracovní chování osob, mezi které patří osobní vlastnosti a pracovní motivace. Další z předpokladů pro úspěšné řízení je znalost manažerských postupů a nástrojů, o které se řízení opírá, jako jsou např. delegování, předávání zpětné vazby, vytváření rozvoje a koučování zaměstnanců či měkké dovednosti, označované jako sociální schopnosti manažera. Posledním předpokladem je tvorba pravidel a postupů, uplatňovaných vůči širším skupinám zaměstnancům, např. pravidla a postupy výběru osob, stanovení dlouhodobějších pracovních či výkonových cílů, hodnocení nebo tvorba základních i výkonových mezd.¹⁸ Pokud bychom však chtěli zdůraznit nejdůležitější činnosti managementu lidských zdrojů, bude to určitě plánování, motivování, odměňování a osobní rozvoj.

2.1. Plánování lidských zdrojů

Plánování lidských zdrojů je jednou z nejdůležitějších činností managementu lidských zdrojů, neboť právě lidská práce je důležitým prvkem, který zásadně ovlivňuje tempo a růst organizace na trhu a současně i postavení vůči konkurenci. Dostatečný počet pracovníků, kteří mají potřebnou kvalifikaci a motivaci efektivně pracovat, jsou tedy jedním z předpokladů úspěchu organizace.

Personální plánování podle Sakslové se Šimkovou můžeme chápat jako proces, který zabezpečuje realizaci cílů firemní a personální strategie z hlediska kvantitativních, kvalitativních, finančních, časových, organizačních a současně usiluje o uspokojování budoucích požadavků na lidské zdroje v dané organizaci. Je to tedy proces předvídání pohybu pracovníků v organizaci a zároveň získávání kvalifikovaných osob, v odpovídající struktuře a k pokrytí volných míst v určitém časovém horizontu. Personální plánování vyžaduje důkladnou znalost výchozí situace a zahrnuje následující činnosti:

- plánování personálních činností, resp. nábor a kvalifikační rozvoj lidských zdrojů spolu s analýzou nákladů,
- charakteristiky požadovaných rolí, funkcí, profesí v požadované kvalifikační struktuře a počtu,
- kontrolní činnost.

Personální plánování nemůže probíhat nahodile a živelně, mělo by být založeno na dlouhodobější potřebě pracovních sil. Personální plán by tedy měl obsahovat: kolik zaměstnanců bude potřeba a v jaké struktuře, v jaké kvalitě – vzdělání, praxe, osobní

¹⁸ URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, 2013, Právo a management, 2013, s 12.

vlastnosti apod., kde a na jakých pozicích, v jakém časovém období a kde a jak získat zaměstnance.¹⁹

Podle Bartáka se plánování dále odvíjí od filozofie organizace, její strategie, role na trhu a ve společnosti, cílů a způsobu, jakých chce dosáhnout a v neposlední řadě z analýzy vnějších a vnitřních faktorů. Analýza vnějších faktorů zahrnuje vlivy globalizace, ekonomickou recesy, diskontinuální změny, EU a ČR legislativu, vývoj technologií, stav zaměstnanosti, problematiku zaměstnatelnosti a zaměstnanosti, minimální mzdu versus sociální podpora, činnost úřadu práce, poptávka po službách a výrobcích, věkovou hranici pro odchod do penze, požadavky odborových svazů a demografický vývoj společnosti se sociálními podmínkami. Za faktory vnitřního prostředí považujeme strategii organizace, kulturu organizace, zavádění nových technologií a vlastní stav zaměstnanosti. Analýzy by měly vycházet ze strukturálního členění pracovníků podle:

- **profesní dimenze** – kategorie zaměstnanců dle profese, kteří budou potřeba,
- **kvalifikační dimenze** – odborná úroveň,
- **časová dimenze** – které profese budou potřeba v horizontu dlouhodobém cca 3-5 let, střednědobém 1 – 2,5 roku, krátkodobém do 0,5 roku,
- **demografická dimenze** – v jakém místě bude daná profese potřeba a veškeré údaje o pracovníkovi (délka praxe, vzdělání, schopnosti dovednosti apod.).²⁰

„Chybně přijaté osoby, mohou práci v organizaci změnit ve velmi nepříjemnou zkušenost, a to pro vedoucího i jeho spolupracovníky. Rozhodnutí týkající se výběru osob patří proto k těm nejdůležitějším.“²¹

Plánování stejně jako nábor pracovníků je životně důležitou činností pro každou organizaci. Tato činnost se odvíjí zejména od strategie a cílů, které organizace předpokládá naplnit, což v době, kdy aktuální míra hrubé nezaměstnanosti dosahuje 4,3 %, může znamenat závažný problém pro jejich udržení pozice na trhu. Situace se může lišit v různých profesních oborech, které se odlišují v požadavcích na vzdělání a kvalifikaci pracovníků. V oboru dopravy je situace dnes již kritická, stejně jako je to u technických profesí zejména s požadavky na vysokoškolské vzdělání. Z těchto důvodů musí organizace dost často měnit svou firemní filozofii a strategii, v oblasti zdrojů, kde bude pracovníky vyhledávat. Změna

¹⁹ SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 74-82.

²⁰ BARTÁK, Jan. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 35–38.

²¹ URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, Právo a management, 2013, s. 19.

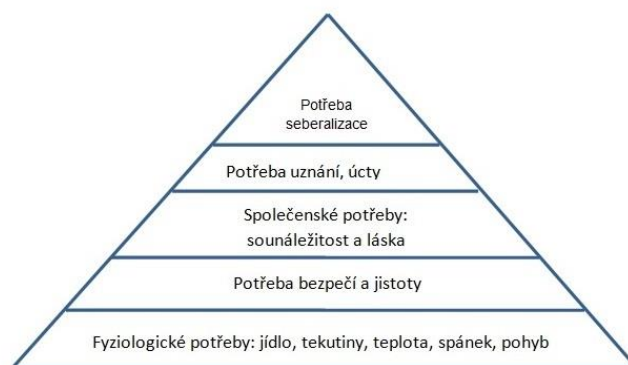
takové filozofie může např. znamenat snížení nároků na kvalifikaci pracovníků, jejich minimální praxi nebo třeba i upuštění od požadavku na čistý trestní rejstřík. Aby organizace pracovníky nejen získala, ale i udržela, potřebuje je pro práci v organizaci motivovat.

2.2. Motivování pracovníků

V psychologii osobnosti je v užším slova smyslu motiv definován jako vědomý záměr, či vědomý cíl jednání. V širším smyslu pak jde o cíle chování vůbec, tj. i nevědomé účely chování. Motiv vyjadřuje konstrukt odvozený z cílů lidského chování, jde tedy o dispozici. Motivace je odvozena z toho, co se děje, když je aktivován motiv a vyjadřuje proces přípravy a případné realizace chování vědomě nebo nevědomě zaměřeného na dosažení cíle.²²

Mezi nejznámější teorie motivace jsou teorie uspokojování potřeb, kterou představují autoři A. Maslow, F. Herzberg, D. McGregor a další. Maslowova motivační teorie vychází ze závěru, že člověka ovlivňuje řada potřeb, které lze hierarchicky spořádat (viz obrázek č. 1). Člověk uspokojuje primárně základní životní potřeby, tj. fyziologické a pak potřebu po bezpečí. Po uspokojení těchto potřeb následuje uspokojení vyšších potřeb, jako jsou potřeba sociálních jistot a sociální sounáležitosti. Nad těmito potřebami se nachází pocit uznání a nejvýše stojí potřeba seberealizace. Ne každý jedinec aspiruje na uspokojení všech potřeb, ale při zhroucení nižšího stupně potřeb dochází nejprve k její obnově a až poté dochází k obnově vyššího stupně.

Obrázek č. 1 – Maslowova hierarchie potřeb (zdroj: Středisko mediální výchovy Teologické fakulty Jihočeské univerzity).



Motiv podle Měrtlové můžeme charakterizovat také jako popud nebo pohnutku, která nás aktivizuje, usměrňuje a zaměřuje naši aktivitu. Každý náš čin nebo chování má tedy nějakou určitou motivační pohnutku nebo motivační dispozici, jejíž formou mohou být pudy, potřeby, zájmy, hodnoty, postoje, ideje atd. Lidské pudy jsou výrazně kultivované sociální výchovou,

²² NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009, s. 245-246.

takže mají transformovanou podobu. Motivování je složitou, komplexní a cílevědomou snahou manažera o vytvoření pracovního prostředí a atmosféry, která napomáhá k uspokojení vnitřních aspirací zaměstnanců, potřeb společnosti a směřování zaměstnanců k žádoucí činnosti pro odvedení efektivní práce. Nesprávná nebo chybná motivace se projevuje zvyšováním absence, fluktuace, nevhodným přestávkami, vnitřními intrikami nebo osobními konflikty. Tyto nežádoucí vlivy způsobují odčerpávání finančních prostředků, nárůst byrokracie, snižuje se zájem o práci, kvalita práce a ochota přijmout odpovědnost. Současně také klesá míra iniciativy zaměstnanců, předkládání návrhu na zlepšení a osobní účast na řešení problémů spojených s pracovními úkoly.²³

Motivace a odměňování zaměstnanců jsou si sice blízké, ale rozhodně ne totožné. Vedoucí pracovníci mají za úkol povzbuzovat motivaci pracovníků k plnění jejich úkolů. Použité nástroje nemusí být jen finanční nebo hmotné. Finanční odměňování slouží k výkonové motivaci, ale především je důležité pro jejich získání a udržení, resp. k jejich spokojenosti a stabilitě. Motivace a finanční odměňování pracovníků se tedy překrývají jen částečně. Vztah spokojenosti a výkonnosti není však jednoznačný, neboť nepřiliš výkonní zaměstnanci mohou být spokojeni, a naopak vysoce výkonné osoby nemusejí být spokojené, protože vidí, že by jejich práce mohla být lépe organizována. Vyšší výkonnosti však dlouhodobě nelze nedosahovat, pokud bude spokojenost pracovníků trvale klesat.²⁴

Předpokládám, že zájem všech organizací spočívá v tom, co by se mělo udělat pro dosažení trvale vysokého výkonu pracovníků. Jde tedy o co nejvhodnější způsob motivování pracovníků pomocí takových nástrojů, jako jsou různé druhy stimulů, odměn, vedení lidí a práce, kterou vykonávají a pracovních podmínek v organizaci. Součástí motivace je péče o pracovní prostředí, o bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců při práci, organizování kontrol a otázky pracovní doby včetně pracovního režimu. Dále to jsou otázky poskytovaných sociálních služeb jako např. stravování, nabídka aktivit volného času, kulturní a sportovní aktivity nebo třeba péče o rodinné příslušníky.

K motivaci se užívá řada motivačních nástrojů. Urban charakterizuje základní rozlišení spočívající ve vnějších a vnitřních faktorech motivace. Vnější faktory spočívají v tom, co organizace dělá pro lidi, aby je motivovala. Jsou to finanční nebo materiální odměny, různé zaměstnanecké benefity či výhody, včetně odměny za vykonanou práci navíc. Vnitřní faktory motivace si lidé utvářejí sami. Je to touha po pocitu uznání, uplatnění vlastních schopností

²³ MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, s. 93-95.

²⁴ URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, Právo a management, 2013, s. 65-66.

a překonávání profesních překážek, získávání nových zkušeností, výkon smysluplné, zajímavé a společensky uznávané profese. Tyto vnitřní faktory tvoří pocit odpovědnosti, autonomie a touhu po příležitosti k postupu v hierarchii pracovních příležitostí.²⁵

Z uvedeného vyplývá, že za motivaci lze považovat samotné odměňování, zejména ve finanční podobě. Z osobní zkušenosti mého profesního života, kdy se aktivně účastním z pozice zaměstnavatele kolektivního vyjednávání s odborovými organizacemi, vím, že finanční stimul je hnacím motorem efektivity a výkonnosti zaměstnanců. Čím níže v organizační struktuře organizace se zaměstnanec nachází, tím větší význam přikládá finanční motivaci spočívající v odměně za vykonanou práci. Toto může být způsobeno i nedostatkem osobních ambicí pro kariérní růst, proto vidina pochvaly a uznání není pro něho dostatečnou motivací. Další z důvodů může být i nižší úroveň mezd, z čehož tedy přirozeně vyplývá větší závislost na finanční odměně. Naopak u vybraných profesí, kde důraz na vysokoškolské nebo specializované vzdělání je atributem a je automaticky spojeno s větším finančním ohodnocením, zde může být hlavním motivačním prvkem získání určitého sociálního statusu plynoucího ze zastávané role v hierarchii společnosti.

2.3. Odměňování zaměstnanců

Systém odměňování jako jeden z nástrojů managementu lidských zdrojů, který si klade za cíl prosazování strategie organizace, rozvoj kultury organizace, stabilizaci pracovníků, motivaci ke vzdělávání a stimulaci k vysokému pracovnímu výkonu. Patří sem:

- **peněžní formy odměňování** – mzda, plat, včetně všech příplatků a podílů, peněžní benefity, jako jsou příplatky na stravování, dopravu, bydlení, vzdělávání a volnočasové aktivity,
- **nepeněžní formy odměňování** – odměny hmotné povahy, naturální požitky jako jsou výrobky, služby a osobní vybavení, kdy jejich hodnotu je možné vyjádřit finančně. Služební automobil, mobil, notebook jsou výhody, které mají nehmotnou povahu, ale mohou být spojeny s nehmotnými výhodami např. společenský prestiž, vnitřní firemní pozice nebo status.²⁶

Také Sakslová se Šimkovou zařazují odměňování mezi důležité personální činnosti, bez kterých by organizace jen těžko fungovala. Mezi tradiční formy řadí odměny převážně finanční, což jsou mzdy a platy. Za modernější přístupy považují odměňování v širším

²⁵ URBAN, Jan. Management lidských zdrojů. Praha: Ústav práva a právní vědy, Právo a management, 2013, s. 66-68.

²⁶ MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, s. 102-95.

spektru, kam jsou řazeny i různé druhy nepeněžních forem odměňování a výhod. Základní problém odměňování shledávají v dosažení souladu mezi ekonomickými možnostmi organizace a požadavky zaměstnanců tak, aby byla zajištěna motivační funkce odměny a současně udržena konkurenceschopnost odměn vzhledem k vnějšmu okolí.²⁷

Urban dále uvádí, že další požadavek na odměňování je i vnitřní spravedlnost. Což znamená, že diferenciací mezd odpovídá náročnosti a přijímané odpovědnosti pracovních pozic a osobním výsledkům jednotlivých pracovníků. Pro zajištění této funkce slouží nástroje odměňování: základní nebo pevná mzda, složka mzdy vázaná na hodnocení schopností zaměstnance, motivační, resp. výkonová složka, mzdové příplatky, zaměstnanecké.²⁸

Úkoly odměňování shrnuje Tomšík s Dudou jako získání zaměstnanců v požadované kvalitě, udržení vybraných a žádaných zaměstnanců, odměňování zaměstnanců ve vztahu k jejich výkonu, nutnost posilovat konkurenční postavení zaměstnanců na trhu práce, být racionální, přiměřeně k možnostem mzdových zdrojů, být zaměstnanci akceptovány, pozitivně je posilovat a být v souladu nejen s podnikovými, ale i s právními normami, přispívat k rozvoji zaměstnanců v rámci rovnosti příležitostí, stimulovat zvyšování kvalifikace a schopností zaměstnanců a být kontrolovatelné, jako náklady práce s ohledem na celkové náklady a příjmy.²⁹

Odměňování zaměstnanců, které můžeme považovat za určitou formu ohodnocení, které je také součástí managementu lidských zdrojů, spolu s motivací, má zásadní význam pro atraktivitu zaměstnavatele, který hledá pracovní sílu na trhu práce. Bohužel v současné době se ale čím dál častěji setkávám ve své roli zaměstnavatele se situací, kdy je obtížné motivovat zaměstnance ať kariérním růstem úzce spojeným s nárůstem mzdy nebo atraktivitou samotné základní mzdy. Tuto situaci vyvolává jednak nízká ochota nést odpovědnost spojenou s výkonem dané profesní role, ale i v dnešní době stále častější exekuce na mzdu na zaměstnance. Problematice exekucí se práce věnuje v samostatné kapitole. Problém s motivací, odměnou a ochotou pracovat nejlépe vyjadřuje jeden z citátů amerického spisovatele a filozofa Elberta Greena Hubbarda: „Lidé, kteří se snaží nedělat nic víc, než za co jsou placeni, nikdy však nedostanou zapláceno za víc než za to, co udělají.“³⁰ Nejen motivace, hodnocení a odměňování je důležitou částí managementu lidských zdrojů, ale i vzdělávání zaměstnanců, které je důležité pro budoucnost každé organizace.

²⁷ SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 105.

²⁸ URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, Právo a management, 2013, s. 77-79

²⁹ TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011, s. 174–175.

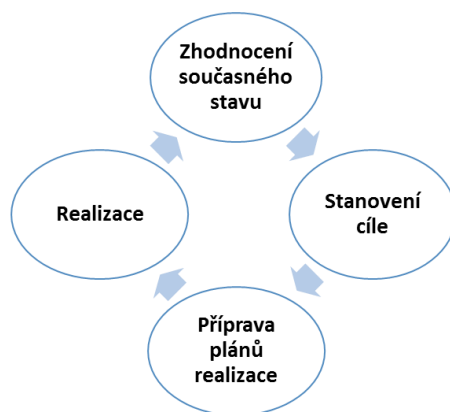
³⁰ Elbert Hubbard citáty In. *Citáty slavných osobností* [online],[cit. 2016-7-15].

2.4. Vzdělávání a rozvoj pracovníků v organizaci

Zájem každé organizace, která hledí do budoucna, je kvalifikovaný personál, který neustále rozvíjí své dovednosti tak, aby byl schopen držet krok s novými technologiemi, trendy, postupy a objevy vědy a techniky. Jen motivovaní a erudovaní pracovníci mohou zajišťovat nejen stabilizaci organizace, ale i její růst a současně získávat náskok před konkurencí. Podle Bartáka je vzdělávání zaměstnanců zaměřeno na rozvoj odborných či sociálních způsobilostí na úrovni celé organizace, skupiny nebo individuální. Vzdělávání se uskutečňuje na pracovišti i mimo něj. Náklady na toto vzdělávání představují návratnou investici organizace.³¹

„Vzdělávání je personální činnost, která zahrnuje prohlubování a rozšiřování pracovních schopností, rekvalifikací, vzdělávání nových zaměstnanců a formování osobnosti zaměstnance.“³² Pro plánování vzdělávání (viz obrázek č. 2) je nezbytná analýza výchozího stavu, která se provádí např. personálním auditem a reálných potřeb organizace ve vztahu k perspektivním klíčovým způsobilostem požadovaným na pracovním místě. Z tohoto lze vyvodit reálné požadavky na vzdělávání, plánování a výsledky vyjádřené přínosem pro zaměstnance v k firemním či skupinovým cílům.

Obrázek č. 2 – fáze přípravy a realizace plánu osobního rozvoje (datový zdroj pro vlastní tvorbu: TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA. Řízení lidských zdrojů).



Personální audit bývá u manažerských pozic nahrazen (jak to mu bylo v organizaci, v níž jsem v současné době zaměstnán) testováním zaměstnanců v assessment centrech, kde se zjišťují silné a slabé stránky manažerů tak, aby mohl být připraven plán jejich osobního rozvoje se zaměřením na posílení slabých a rozvoj silných stránek jejich dovedností.

³¹ BARTÁK, Jan. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011, s. 66–67.

³² SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 118.

U zaměstnanců v trainee programu se využívá služeb assessment centra pro určení jejich schopností a předpokladů, aby mohli být po konci programu zařazeni na odpovídající pracovní pozici.

Vzdělávání a rozvoj pracovníků řeší organizace externě nebo v rámci organizace a dle Sakslové se Šimkovou se oblast vzdělávání dělí na základní oblasti: příprava na povolání, orientace a adaptační, doškolování (prohlubování kvalifikace), zvyšování kvalifikace, přeškolování (rekvalifikace), příprava manažerů, specifické forma vzdělávání. Dále do oblasti vzdělávání můžeme řadit různé formy přezkušování způsobilosti k výkonu povolání nebo obnovování znalostí jako např. profesní školení pro profesionální řidiče.³³

Výsledky vzdělávacích aktivit, zejména těch, od kterých očekáváme zvýšení výkonu nebo změnu pracovního chování, je třeba hodnotit, a to především ve vztahu k jejich předem stanoveným cílům. Význam není jen v ověření účinnosti vzdělávací aktivity, ale i v posílení motivace účastníků, popř. realizátorů k dosažení očekávaných cílů. Urban rozděluje takové hodnocení na čtyři základní kritéria – získání nových schopností, změna pracovního chování účastníků, pracovní výsledky a finanční rentabilita.³⁴

Cílem kapitoly management lidských zdrojů byla snaha přiblížit problematiku personální práce v organizacích. Personální oddělení často určuje strategii a požadavky na lidské zdroje. Mnohdy jsou jejich požadavky natolik rigidní, že nereflktují ani změny na trhu práce, ani společenské změny. Manažeři firem přijímají společenskou odpovědnost v oblasti životního prostředí či si pomocí sponzorských darů kupují status společensky odpovědné společnosti, ale personální oddělení jejich společností striktně odmítají zaměstnance, kteří obtížně nacházejí uplatnění na trhu práce nejen kvůli vzdělání, zdravotnímu handicapu, ale i pro jejich trestnou minulost, kterou si s sebou nesou jako stigma v podobě záznamu v Rejstříku trestů.

³³ SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013, s. 119-120.

³⁴ URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, Právo a management, 2013, s. 104 – 105.

3. Problematika zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody

Zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody má svá specifika a provází je celá řada úskalí, která však nejsou pouze na straně propuštěných, ale často spočívají v nízké ochotě zaměstnavatelů osoby s trestní minulostí zaměstnat. Problém je i na straně státu, který sice přebírá odpovědnost za osoby ohrožené sociálním vyloučením, kam právě osoby propuštěné z výkonu trestu spadají, ale systém pro jejich plynulé začlenění do společnosti není optimálně nastaven. Při mentoringu osob bezprostředně propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (zejména u prvovězňů), se setkávám s jejich bezradností, kdy nevědí, kde se ubytovat, jak si zaopatřit peníze, kde se registrovat pro sociální dávky a kde hledat pomoc při řešení své aktuální situace, pokud nemají rodinné zázemí. Před samotným propuštěním z výkonu trestu odnětí svobody sice od sociálních pracovníků dostávají široké penzum informací, ale uvedené informace mnohdy nedokážou zpracovat, ať z důvodu nízkého vzdělání či omezených rozumových schopností. Další faktor je nedostatek zkušeností při jednání s úřady, vyjma orgánů činných v trestním řízení, které jim jsou schopny okamžitě nabídnout pomoc. Mezeru v systému se snaží zaplnit svou činností řada neziskových organizací např. Rubikon Centrum, z.s., Centrum podpory podnikání Praha, o.p.s. nebo příspěvkové organizace např. Centrum sociálních služeb Praha.

Z ročenky Vězeňské služby České republiky vyplývá, že za rok 2015 bylo propuštěno celkem 9 317 osob. Uvedené číslo zahrnuje propuštěné osoby (obviněné a odsouzené) a podmíněně propuštěné. Každý měsíc tedy v průměru „opouští brány“ českých věznic 776 osob. Pokud bychom předpokládali, že 1 778 obviněných propuštěných na svobodu teprve čeká na rozsudek soudu, zůstává nám tedy 7 537 osob, které byly v roce 2015 propuštěny na svobodu. Průměrně vychází, že 628 osob měsíčně opouští výkon trestu odnětí svobody se záznamem v Rejstříku trestů.³⁵

Na konferenci na téma „Nemám svatozář. Mám práci.“ pořádané neziskovou organizací Rubikon Centrum, z.s. dne 20. 5. 2016 v pražském Hotelu Hilton, prezentovala tato nezisková organizace údaje z analýzy potřeb, kterou zpracovává pro každý svůj připravovaný projekt ze statistik Vězeňské služby České republiky a Ministerstva spravedlnosti. Jako možný negativní sociální dopad je vnímáno 440 tis. osob se záznamem v Rejstříku trestů, 19,5 tis. odsouzených osob ve výkonu trestu odnětí svobody, při čemž roční náklady na jednoho vězně představují částku 438 tis. Kč. V absolutní hodnotě tyto náklady činí cca. 8,5

³⁵ Statistická ročenka 2015. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit-2016-7-20].

mld. Kč. Roční náklady na jednoho nezaměstnaného představují částku 220 tis. Kč, které jsou vynakládány ze státního rozpočtu. Dalším negativním jevem, který byl na konferenci ve vztahu k zaměstnanosti zmíněn, je průměrná recidiva v ČR, která se pohybuje kolem 70 %. Z údajů neziskové organizace vyplynulo, že stále zaměstnání a stabilizace snižuje riziko recidivy až o 50 %. Uvedené údaje podtrhují důležitost zaměstnání pro osoby bezprostředně propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody.

3.1. Rejstřík trestů

Rejstřík trestů je důležitou částí této kapitoly, protože právě výpis z Rejstříku trestů, který je zaměstnavatelem od uchazeče o zaměstnání vyžadován a mnohdy je první a současně také nepřekonatelnou překážkou pro získání zaměstnání. U vybraných profesí, jako je třeba řízení drážního vozidla, mezi která se řadí vlak, tramvaj, ale také trolejbus, je striktně Drážním úřadem požadována trestní bezúhonnost. Samotná trestní bezúhonnost není jen problémem pro zaměstnavatele, ale může být i u osob samostatně výdělečně činných, které aby mohly vykonávat svou činnost, potřebují získat povolení v podobě živnostenského listu. Pro jeho vydání je požadováno doložení výpisu z Rejstříku trestů, kde může docházet k problémům s vydáním pro zvolený předmět činnosti, u kterého je zákonem podmíněna trestní bezúhonnost. Rejstřík trestů je organizační složkou státu a její účetní jednotkou se sídlem v Praze, přímo podřízenou Ministerstvu spravedlnosti. Řídícím prvkem je její ředitel, kterého jmenuje a odvolává ministr spravedlnosti. Tato organizační složka státu byla zřízena zákonem č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů.

3.1.1. Záznam v Rejstříku trestů

Rejstřík trestů spravuje evidenci fyzických a právnických osob, které byly pravomocně odsouzené soudy v trestním řízení. Vede evidenci jiných významných skutečností pro trestní řízení, pokud tak je stanoveno zákonem. Údaje z evidence jsou pro potřeby trestního, občansko-právního nebo správního řízení a k prokázání bezúhonnosti. Soudům zákon ukládá povinnost neprodleně zasílat Rejstříku trestů trestní listy pravomocně odsouzených osob a informovat jej o veškerých důležitých skutečnostech pro záznam do evidence nebo pro změnu záznamu. Obdobná povinnost platí i pro státního zástupce, v případě že činí rozhodnutí, které podléhá evidenci dle zvláštního právního předpisu.

Údaje o osobách pravomocně odsouzených soudy se uchovávají 100 let od narození fyzické osoby, pravomocného odsouzení právnické osoby nebo právní moci jiné skutečnosti významné pro trestní řízení, které se týká právnické osoby. Na základě písemné žádosti

předložené fyzickou osobou a po ověření totožnosti, je vydán výpis z Rejstříku trestů dané osoby. Tento výpis je také možné vydat zmocněnci osoby, které předloží úředně ověřenou plně moc, od osoby, po které je výpis vyžadován, popř. osobě poskytující právní pomoc, kterou je zpravidla advokát.³⁶

Výpis z Rejstříku trestů (Příloha A) je vydáván na kontaktních místech Veřejné správy označované Czechpoint (viz obrázek č. 3) nebo na obdobně označených přepážkách České pošty či u notářů.

Obrázek č. 3 – logo Czechpoint (zdroj: web Czechpoint).



Stanovení okamžiku, ke kterému je výpis vydáván, je popsán na oficiálním serveru českého soudnictví portal.cz: „Výpis z evidence Rejstříku trestů se vydává „k okamžiku jeho zpracování“ tedy dle stavu pro jeho vydání rozhodných a Rejstříkem trestů zaznamenaných právních skutečností. Okamžikem zpracování výpisu se časové určení chvíle, ve které byl na základě zákonným způsobem podané a Rejstříku trestů doručené žádosti sestaven obsah výpisu. S účinností od 28. listopadu 2008 Rejstřík trestů informaci o okamžiku, ve kterém došlo ke zpracování výpisu, uvádí přesněji než pouhým označením dne, ve kterém se tak stalo. Od uvedeného dne je součástí každého vydaného výpisu časový údaj ve formátu „zpracováno: DD. MM. RRRR. HH. MM. SS.“. Zafixování přesného časového údaje je významné pro hodnocení správnosti údajů ve vydaném výpisu, pokud dojde k tomu, že ještě v průběhu téhož dne, ve kterém byl výpis vydán, je Rejstříku trestů k osobě, které se výpis týkal, doručen dokument, na jehož podkladě musí být provedena změna evidovaných záznamů.“³⁷

Záznam v samotném Rejstříku trestů, je evidován po zákonem stanovenou dobu, po kterou se bude objevovat ve výpisu z Rejstříku trestů. Po uplynutí této doby může být na základě žádosti provedeno takzvané zahlazení záznamu v Rejstříku trestů. Organům činným v trestním řízení je však k dispozici Opis z Rejstříku trestů, kde i po zahlazení záznamu zůstává informace o trestních rozhodnutích soudů.

³⁶ Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů. In: *Zákony pro lidi* [online],[cit. 2016-7-20].

³⁷ *Rejstřík trestů Praha* [online], poslední revize 20. 2. 2015 [online],[cit-2016-7-20].

3.1.2. Zahlazení záznamu v Rejstříku trestů

Zahlazení záznamu v Rejstříku trestů je detailně a srozumitelně popsáno na webu Trestní právo a trestní řízení pro každého, kde je podrobně popsán postup samotného zahlazení.

Zápisem v Rejstříku trestů vzniká odsouzenému do budoucna řada komplikací, které mohou významnou měrou negativně ovlivňovat jeho život. Komplikací může právě být samotné hledání zaměstnání, pro které má dotyčný jedinec dostatečnou kvalifikaci a kompetence, ale naráží zde na požadavek zaměstnavatele, který striktně vyžaduje trestní bezúhonnost. Dokladem, kterým se potenciální uchazeč o zaměstnání prokazuje, je zmiňovaný výpis z Rejstříku trestů. Osoby, které byly odsouzené a nadále žijí řádným životem, mohou využít možnosti zahlazení odsouzení v evidenci. Význam zahlazení pro odsouzenou osobu v přeneseném slova smyslu znamená, že se již na ni bude pohlížet jako by byla trestně bezúhonná a žádné pravomocné odsouzení nebylo. To tedy znamená, že zahlazené odsouzení nebude ve výpisu z Rejstříku trestů uváděno. O možnosti zahlazení záznamů v Rejstříku trestů na žádost odsouzeného rozhoduje soud. Obdržené žádosti soud vyhoví za předpokladu, že po výkonu uloženého trestu nebo po jeho prominutí či promlčení vedl odsouzený řádně a nepřetržitě řádný život po dobu stanovenou zákonem, která je:

- 10 let u odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu 5 let,
- 5 let u odsouzení k trestu odnětí svobody převyšujícímu 1 rok,
- 3 roky u trestu odnětí svobody do 1 roku a trestu vyhoštění,
- 1 rok u trestu propadnutí majetku, propadnutí věci či jiné majetkové hodnoty, domácího vězení, trestu zákazu vstupu na sportovní, kulturní a jiné společenské akce či zákazu pobytu nebo u peněžitého trestu za úmyslný trestný čin.

Není možné však zahladit odsouzení, v případě, že ještě nebylo uložené ochranné opatření (např. ochranná léčba) řádně ukončeno, a to i za situace, že zákonem stanovená doba pro zahlazení od výkonu trestu již uplynula. U vybraných trestů není nutné, aby odsouzený žádal o zahlazení, ale již po vykonání trestu je na něho pohlíženo jako na neodsouzeného. Popsaný postup bývá uplatňován zejména u podmíněného trestu odnětí svobody (za předpokladu, že nebyl přeměněn na nepodmíněný), u trestu obecně prospěšných prací (opět za předpokladu, že je celý vykonán a nedošlo k přeměně na trest odnětí svobody), u peněžitého trestu uděleného za nedbalostní trestný čin (pokud kvůli nezaplacení nebyl nařízen náhradní trest odnětí svobody), u trestu zákazu činnosti nebo trestu vyhoštění na dobu jednoho roku až

deseti let (nevztahuje se na dobu neurčitou). Při uložení odsouzenému jedním rozsudkem více trestů, je započítávána lhůta pro zahlazení až od vykonání posledního z těchto trestů.³⁸

Stále častěji je zmiňována oprávněnost požadavků zaměstnavatelů chtít po zaměstnanci výpis z Rejstříku trestů. Na toto pamatuje zákoník práce v § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů a další legislativa například u policisty ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, v případě pedagoga je to zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících. Kancelář Veřejného ochránce práv se problematikou, kdy je požadavek zaměstnavatelů oprávněný, zabývala již v roce 2012 (Příloha B). Její stanovisko jsem zmínil již ve své bakalářské práci, kde jsem poukazyval, že sice může být zaměstnavatelem požadován výpis z Rejstříku trestů, ale pokud zákon nedefinuje pro danou profesi trestní bezúhonnost, nemůže zaměstnavatel odmítnout uchazeče o zaměstnání na základě jeho trestní minulosti, neboť tímto jednáním by se dopouštěl diskriminace.

Z průzkumů mezi návštěvníky portálu Jobs.cz společnosti LMC (2013 a 2015) vyplynulo, že drtivá většina (79 %) lidí při nástupu do nového zaměstnání předkládá výpis z Rejstříku trestů a více než dvě třetiny (68 %) firem po uchazečích během náboru vyžadují výpis z Rejstříku trestů, při čemž 46 % zaměstnavatelů požaduje doložení výpisu u všech obsazovaných pozic. Dalších takřka 22 % jej žádá v závislosti na obsazované pozici a necelá třetina zaměstnavatelů výpisy z Rejstříku trestů nežádá nikdy. Průzkum také odhalil, že z firem, které doložení výpisu z Rejstříku trestů po uchazečích požadují, 11 % činí již v textu pracovního inzerátu, dalších 11 % před pozváním na pohovor či v jeho průběhu a 68 % až před podpisem pracovní smlouvy. 10 % firem žádá doložení Rejstříku trestů až po nástupu. Z průzkumu společnosti LMC (2015), dále vyplynulo, že 55 % zaměstnavatelů lidi se záznamem v Rejstříku trestů nezaměstnává. Nejčastějšími důvody podle výzkumu jsou: v 50 % případů to odporuje pravidlům a nařízení firmy, v 17 % je to z důvodu špatné předchozí zkušenosti a ve 33 % jsou to jiné důvody, např. uchazeči se záznamem neobstojí v konkurenci ostatních. Současně průzkum ukázal, že 15 % firem, které lidi se záznamem v Rejstříku trestů zaměstnávají, uvedlo, že překážkou obvykle bývá chybějící či nevhodná kvalifikace těchto uchazečů.³⁹

³⁸ Zahlazení odsouzení. In: *Trestní právo a trestní řízení pro každého* [online],[cit. 2016-7-22].

³⁹ Ze šikmé plochy zpět do práce. In: *Výsledky výzkumu LMC mapujícího přístup zaměstnavatelů k uchazečům se záznamem v rejstříku trestů*. [online],[cit. 2016-7-24].

3.2. Vzdelanostní struktura v České republice a odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody

Nejen výpis z Rejstříku trestů může být překážkou pro získání zaměstnání, ale i samotné vzdělání a pracovní zkušenosti mají zásadní vliv na schopnost uplatnit se po výkonu trestu odnětí svobody na pracovním trhu. Jak bylo uvedeno v kapitole o aktuální situaci v ČR, dosahuje obecná míra nezaměstnanosti za I. Q roku 2016 4,3 %, což podle údajů Českého statistického úřadu za březen letošního roku byla sezónně očištěná míra nezaměstnanosti v České republice vůbec nejnižší v rámci celé Evropské unie (Česká republika 4,1 %, Německo 4,2 %, Španělsko 20,4 %, Řecko 24,4 %, průměr EU 8,8 %). Po roztrídění na základě stupně nejvyššího dosaženého vzdělání mají trvale nízkou míru nezaměstnanosti vysokoškoláci (2 %) a středoškoláci s maturitou (3 %). Vysoká míra nezaměstnanosti servává u skupiny osob se základním vzděláním (22,2 %). Výrazně meziročně poklesla míra nezaměstnanosti v početné skupině osob se středním vzděláním bez maturity včetně vyučených (o 2,4 procentního bodu na 4,9 %).⁴⁰

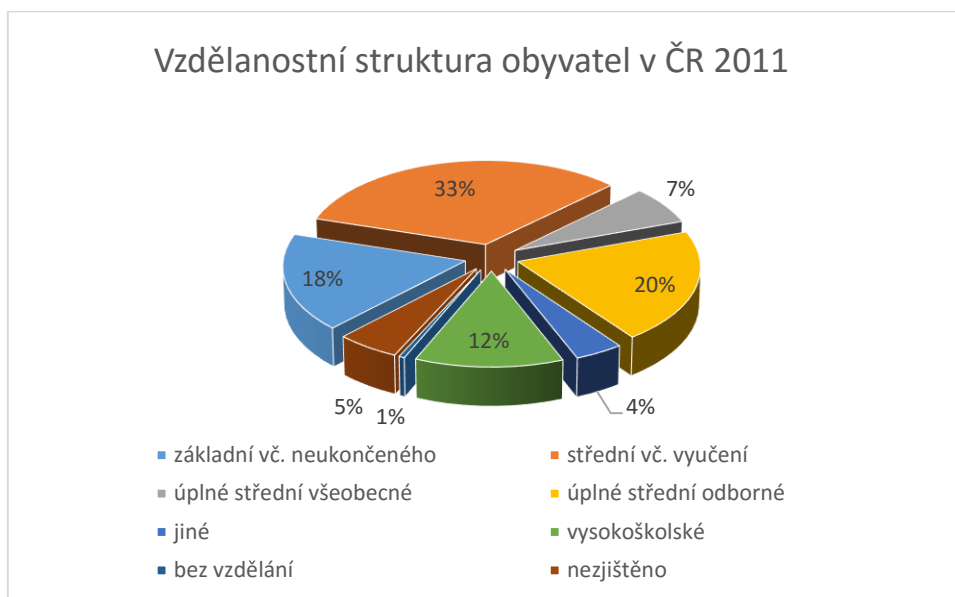
Z uvedených dat vyplývá, že nejobtížněji nacházejí pracovní uplatnění osoby se základním vzděláním. Je tedy zřejmé, že čím vyšší dosažené vzdělání, tím je větší pravděpodobnost, že tato osoba se snáze uplatní na pracovním trhu.

Sčítání lidu přineslo údaje o vzdelanostní struktuře obyvatelstva ČR (viz graf č. 4) k 26. 3. 2011. Celkový počet obyvatel ve věku 15 let a starších, činí 8 947 632. Od těchto osob byly získány statistické údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání, kdy nejvíce osob dosáhlo středního vzdělání, které zahrnuje vyučené (2 952 112 osob, což představuje 33 %), následuje úplné střední odborné (1 814 305 osob, což je 20,3 %), poté je základní vzdělání včetně neukončeného (1 571 602 osob tj. 17,6 %), vysokoškolské vzdělání je zastoupeno (1 114 731 osob, které v celkovém počtu dosahují 12,5 %), úplné střední vzdělání všeobecné (610 759 osob, představující 6,8 %). Za jiné vzdělání jsou považovány podnikové instituty a kurzy na VŠ, nástavbové studium a vyšší odborné vzdělání (345 048 osob zastupující 4,1 %). Nejméně jsou zastoupeny v populaci osoby bez vzdělání (42 384 tj. 5,3 %). U 476 691 osob představující 5,3 % nebylo zjištěno nejvyšší dosažené vzdělání.⁴¹

⁴⁰ Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2016. In: *Český statistický úřad* [online],[2016-7-24].

⁴¹ Vzdělání. In: *Český statistický úřad* [online],[2016-7-24].

Graf č. 4 – vzdělanostní struktura obyvatel v ČR v roce 2011 (datový zdroj pro vlastní tvorbu: ČSÚ).



Český statistický úřad dále vede na základě údajů z Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy statistické údaje o vzdělanostní úrovni v České republice v porovnání s ostatními evropskými státy. Ze statistiky vyplývá, že od roku 2005 do roku 2014 došlo k nárůstu obyvatel s terciálním vzděláváním o 7,5 %, které představuje vysokoškolské vzdělání, zatímco pokles byl zaznamenán u obyvatel s primárním a nižším sekundárním vzděláním o 4 %, za které je považováno základní vzdělání a vzdělání vyšší. U obyvatel se sekundárním a nástavbovým vzděláním došlo k poklesu o 3,4 %, což je pokles obyvatel se středoškolským vzděláním s maturitou, vyučením nebo s pomaturitním studiem. Níže uvedená tabulka č. 1 zobrazuje srovnání s přímo sousedícími zeměmi s Českou republikou, ze které je patrné, že i přes pokles středoškolsky vzdělaného obyvatelstva je na tom Česká republika podobně jako Slovensko, ale o poznání lépe, než Německo či Rakousko, kde jsou naopak oproti nám více zastoupeny vysokoškolsky vzdělaní obyvatelé. Tabulka současně pro ilustraci ukazuje i situaci v evropské osmadvacítce, ve které je po přepočtení zastoupen stejný počet obyvatel se základním vzděláním (27,3 %), jako s vysokoškolským vzděláním (27,5 %).

Tabulka č. 1 – obyvatelstvo podle vzdělání (datový zdroj pro vlastní tvorbu: ČSÚ)

| Země | Preprimární, primární a nižší sekundární | | | Vyšší sekundární a nástavbové | | | Terciární | | |
|------------------------|---|------------|------------|--|-------------|-------------|---|-------------|-------------|
| | <i>Pre-primary, primary and lower secondary education</i> | | | <i>Upper secondary and post-secondary non-tertiary education</i> | | | <i>First and second stage of tertiary education</i> | | |
| | ISCED (0 - 2) | | | ISCED (3 - 4) | | | ISCED (5 - 8) | | |
| | 2005 | 2010 | 2014 | 2005 | 2010 | 2014 | 2005 | 2010 | 2014 |
| EU 28 | | 30,8 | 27,3 | | 45,0 | 45,2 | | 24,2 | 27,5 |
| Česká republika | 12,4 | 9,7 | 8,4 | 75,1 | 74,3 | 71,7 | 12,5 | 16,0 | 19,9 |
| Německo | 19,7 | 16,1 | 14,2 | 57,1 | 58,4 | 59,5 | 23,2 | 25,6 | 26,3 |
| Polsko | 19,6 | 15,1 | 12,4 | 64,4 | 63,7 | 62,3 | 15,9 | 21,2 | 25,3 |
| Rakousko | 23,0 | 20,3 | 18,5 | 60,3 | 61,4 | 53,5 | 16,7 | 18,3 | 28,0 |
| Slovensko | 16,2 | 11,9 | 11,2 | 70,5 | 71,6 | 69,5 | 13,3 | 16,5 | 19,3 |

Vězeňská služba České republiky eviduje ve svých statistikách celou řadu údajů o odsouzených vykonávající trest odnětí svobody. Mezi tyto údaje také patří členění odsouzených podle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31.12 2015 (viz tabulka č. 2).⁴²

Tabulka č. 2 – členění odsouzených dle nejvyššího dosaženého vzdělání k 31. 12. 2015 (datový zdroj pro vlastní tvorbu: Statistická ročenka Vězeňské služby ČR 2015).

| Nejvyšší dosažené vzdělání | Muž | Žena | Celkový součet | Celkem v % |
|--|---------------|--------------|----------------|---------------|
| nezjištěno (cizinci), neuvedeno | 239 | 13 | 252 | 1,34 |
| zvláštní škola | 420 | 43 | 463 | 2,46 |
| bez základního vzdělání | 30 | 15 | 45 | 0,24 |
| nedokončené základní vzdělání | 320 | 34 | 354 | 1,88 |
| základní vzdělání | 7 794 | 660 | 8 454 | 44,85 |
| vyučení | 6 768 | 283 | 7 051 | 37,41 |
| vyučení s maturitou | 437 | 21 | 458 | 2,43 |
| středoškolské vzdělání bez maturity | 93 | 14 | 107 | 0,57 |
| středoškolské všeobecné vzdělání s maturitou | 214 | 37 | 251 | 1,33 |
| středoškolské odborné vzdělání s maturitou | 1 003 | 125 | 1 128 | 5,98 |
| vyšší odborné | 12 | 4 | 16 | 0,08 |
| vysokoškolské vzdělání - Bc. | 50 | 9 | 59 | 0,31 |
| vysokoškolské vzdělání - Mgr. | 61 | 4 | 65 | 0,34 |
| vysokoškolské vzdělání - Ing. | 103 | 13 | 116 | 0,62 |
| vysokoškolské vzdělání - doktorské | 24 | 7 | 31 | 0,16 |
| Celkem | 17 568 | 1 282 | 18 850 | 100,00 |

⁴² Statistická ročenka 2015. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit-2016-7-24].

Díky této evidenci máme komplexní přehled o nejvyšším dosaženém vzdělání, kdy je bohužel největším podílem 44,85 % zastoupeno základní vzdělání, následované je odsouzenými, kteří mají výuční list 37,41 %, a středoškolské odborné vzdělání s maturitou je evidováno pouze u 5,98 % odsouzených. Vysokoškolsky vzdělaní odsouzení představují 1,44 %. Vysoký podíl odsouzených se základním vzděláním představuje problém, se kterým se musí po jejich propuštění vyrovnávat nejen sociální systém státu, ale zejména je to komplikace pro samotné propuštěné, pokud chtějí sami nalézt zaměstnání v co možná nejkratším termínu. Další faktor, který vzdělání přímo ovlivňuje je druh práce, respektive pracovní pozice, na kterou může odsouzený po svém propuštění aspirovat a s tou také přímo souvisí výše mzdy. Samostatnou kapitolou související se mzdou je problém exekucí.

Informace o struktuře vzdělání odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody nám mimo jiné názorně predestinuje, jaký význam v životě člověka zastává rodina a její výchova ke vzdělávání a samozřejmě škola se svou výchovou a vzděláváním. Pokud bychom pominuli různé druhy teorií o samotném původu sociálně patologického chování, které vede ke kriminalitě, pak statistika vzdělanosti nahrává polyetiologickým přístupům, jejichž představitelé byly např. manželé Glueckovi. Tyto přístupy zejména zdůrazňují přítomnost endogenních a exogenních příčin. Právě mezi endogenními faktory nacházíme snížený intelekt, kterému může odpovídat velké procento odsouzených se základním vzděláním, stejně tak, jako u exogenních příčin, je vliv rodiny a školy. Rodina svým nezájmem o dítě, nevytvořením podmínek pro další vzdělávání po ukončení povinné školní docházky, špatně zvolený studijní obor, který neodpovídá schopnostem dítěte nebo samotná škola, která nevhodným přístupem (např. neúměrné požadavky na dítě, zesměšňování ze strany učitelů) může mít vliv na nízkou motivaci dítěte, které pak studium nedokončí.

Vzdělání samo o osobě je tedy důležitým faktorem, který ovlivňuje život člověka, ale jak se ukazuje u čerstvých absolventů škol, není jen samo vzdělání to, co rozhoduje o schopnostech a šancích na získání zaměstnání. Dalším nezanedbatelným faktorem jsou samotné pracovní zkušenosti – praxe a u odsouzených toto může být spojeno i s pracovními návyky, které získali buď před výkonem trestu odnětí svobody, nebo v průběhu samotného výkonu.

3.3. Pracovní návyky a praktické zkušenosti odsouzených

Statistická ročenka Vězeňské služby ukazuje za rok 2015, kdy bylo ve věznicích z téměř 19 tis. odsouzených včetně mladistvých (aktuálně k 15. 11. 2016 je ve výkonu trestu odnětí svobody 22,5 tis. vězněných osob) 8,5 tis. osob se základním vzděláním, což představuje

zhruba 50 % z celkového počtu odsouzených. Lze tedy předpokládat, že odsouzené osoby jednoho dne budou z výkonu trestu odnětí svobody propuštěny a společnost, pokud bude chtít efektivně snižovat recidivu, bude muset pro ně vytvořit podmínky tak, aby se začlenily do běžného života, zejména našly uplatnění na trhu práce. Vzhledem k tomu, že mají pouze základní vzdělání, je jednou z šancí pro získání jejich pracovního uplatnění praxe, kterou někteří odsouzení získali před samotným nástupem do výkonu trestu nebo např. u mladistvých odsouzených, kteří tyto praktické zkušenosti získají ve výkonu trestu, kde je zaměstnávání odsouzených jednou ze součástí programu zacházení.

V Centru podpory podnikání Praha, o.p.s. vznikla analýza cílové skupiny a popis zkušeností předkladatele projektu s cílovou skupinou, která byla zpracována v rámci projektu Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost pro Program podpory pro sociální a pracovní reintegraci osob s kriminální minulostí opouštějících prostředí věznice Nové Sedlo. Autor v ní popisuje problémy cílové skupiny v rámci běžné společnosti a pracovního trhu. „Většina problémů a překážek s reintegrací v rámci běžné společnosti a potažmo s uplatněním se na pracovním trhu pramení z předchozí kriminální činnosti dané cílové skupiny, která často souvisí i s nedostatečným vzděláním a minimální či zcela chybějící kvalifikací. Tato kombinace pak znemožňuje osobám po propuštění z výkonu trestu nalézt jakékoliv zaměstnání, jehož absenci pak tito lidé řeší návratem ke kriminální činnosti. Dochází tak ke stále hlubší sociální degradaci a následné recidivě.“⁴³

Samotný projekt byl připraven tak, aby zvolená volba klíčové aktivity komplexně pokrývala potřeby dané cílové skupiny při přechodu z věznice až do úspěšného zapojení se do běžné společnosti. V době před propuštěním jde o vzdělávací aktivity, které účastníkům doplní chybějící kvalifikaci (konkrétně je to obor truhlářské práce, kovovýroba/svařování, zednické práce a obsluha motorové pily a křovinořezu). S vybraným účastníkem bude navázána individuální spolupráce, aby získal pracovní návyky, které jsou důležité k bezproblémovému fungování pro život mimo věznici. Odborné pracovní dovednosti byly zvoleny s ohledem na potřeby podniků v Ústeckém regionu. První kontakt účastníků s potenciálním zaměstnavatelem proběhne během přípravné fáze, aby bylo vhodné pracovní místo pro účastníky nachystáno v době jejich propuštění. Důvodem je větší motivace účastníků a také příprava klientů na samotný nástup do zaměstnání, při čemž jde o zajištění bezproblémového startu v jejich nové práci. Tento program přináší aktivity zvyšující sociální a komunikační kompetence zaměřené na posílení sebedůvěry klientů v situacích, které nebyli

⁴³ Analýza cílové skupiny a popis zkušeností předkladatele projektu s cílovou skupinou. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online],[cit-2016-7-26].

zvyklí při pobytu ve vězení řešit (například komunikaci s úřady). Veškeré plánování a volba aktivit směřují k pozvolnému získání sebedůvěry účastníků (motivace účastníků, získávání komunikačních a sociálních dovedností) a zlepšení pracovních dovedností, usnadňují reintegraci do běžného života. Soubor těchto projektových aktivit přispěje k jednodušší resocializaci, zakotvení pracovních návyků a v konečném důsledku i k prevenci kriminality. Samotná volba aktivit je ovlivněna dvěma hlavními faktory: potřeb lokálního pracovního trhu a současně poptávka ze strany zaměstnavatelů a firem, se zájmem o spolupráci na projektu a neodmítající spolupráci s touto cílovou skupinou. Tým, který pracoval na přípravě projektu, zohlednil při výběru aktivit prostředí konkrétní věznice a veškeré možnosti a omezení, která at' přímo či nepřímo ovlivňují volbu kurzů nebo školení, která mohou být v tomto prostředí realizována.⁴⁴

Ve dvouměsíčníku časopisu americké zemědělské společnosti vyšel v lednu roku 2016 článek, který se zabývá počtem propuštěných osob v z výkonu trestu odnětí svobody v USA a následnou recidivou, způsobenou nedostatkem pracovních příležitostí, jednak z důvodu nedůvěry zaměstnavatelů, ale především protože drtivá většina bývalých vězňů postrádá pracovní dovedností, vzdělání, sebevědomí a sociální podporu. Navíc někteří čelí duševním nemocem z výkonu trestu odnětí svobody a závislostem na návykových látkách. Američtí zákonodárci se snaží najít řešení, jakým vhodným způsobem tyto osoby resocializovat a možný způsob našli v italském systému.

V roce 1991 vznikly v Itálii dva typy sociálních družstev A a B. Družstva A poskytují sociální služby, včetně zdravotní péče a vzdělávání. Členové jsou pracovníci nebo dobrovolníci, kteří poskytují širokou škálu sociálních služeb, včetně psychologické pomoci a pomoci při léčbě závislostí. Družstva typu B pomáhají integrovat znevýhodněné osoby na pracovní trh, včetně jednotlivců, kteří mohou být tělesně postižení, psychicky nemocní, závislí na lécích, alkoholici nebo vězni. V družstvu typu B široká řada spolupracovníků z komerčního sektoru vytváří portfolio řemesel, například práci ve výrobě, úklidové práce, údržbu parků a zahrad nebo zemědělské činnosti. Firmy v soukromém sektoru jsou povinny zaměstnávat zdravotně postižené osoby, ale mnohé z podniků plní tuto povinnost zapojením B družstva. Polovina příjmů B družstva pochází z veřejných zdrojů a nachází zde uplatnění cca. 10 % vězňů v Itálii. Výzkumem bylo zjištěno, že vězeňská družstva představují nákladově efektivní způsob, jak vězně rehabilitovat a připravit je na přechod zpět do

⁴⁴ Analýza cílové skupiny a popis zkušeností předkladatele projektu s cílovou skupinou. In: *Evropský sociální fond v ČR* [online],[cit-2016-7-26].

společnosti. Obecně vězni nejprve stráví určitý čas v typu družstva A, kde získají pracovní dovednosti a pomoc od profesionálních členů družstva. Také mohou využít služeb psychiatrů, psychologů a právních poradců. Poté, co získali odpovídající pracovní dovednosti, může být vězeň přeřazen do práce v B družstvu. Tito jedinci získávají další odborné vzdělávání a instrukce v družstevní činnosti. B družstva pracují mnoha různými způsoby. Například vězení v Padově, které provozuje pekařství, dokončování výroby zavazadel nebo také vyrábí okenice. Italské družstvo ženských vězňů se zase věnuje špičkové kosmetice.

V mnoha věznicích jsou kreativní obchodní manažeři, kteří jsou hbití v přechodu z jedné příležitosti na druhou. Například vězeňské družstvo v jedné z věznic vyrábělo figuríny, po kterých přestala být poptávka, tak obchodní manažerka věznice změnila program zaměstnání vězňů a začala s provozem call centra. Spoluprací pracovníků dochází k zapojení do truhlářské výroby, instalatérských prací, ozdobných kovářských prací, ruční malbě tapet, zahradnictví, recyklaci odpadů, výrobě nábytku pro zahradu a park a také výroby zařízení hřišť. Vězni také produkují kávu, pivo, víno a sýry. Věznice povoluje propuštění vězňů pro práci v družstvech. Odsouzení s uděleným domácí vězením, kteří nemají práci, mohou také fungovat v těchto družstvech. Od družstva obdrží stejnou mzdu za stejnou práci, ať už jsou vězni, bývalí vězni nebo pracovníci, kteří nikdy nespáchali žádný trestný čin. Členství v družstvech je vysoce žádané pro vězně, protože nabízí příležitost k získání mzdy. Zaměstnanci věznice spravují vězňům mzdu, kterou lze použít k pomoci rodině vězně nebo jako pomoc při přechodu vězně zpět do společnosti po propuštění, popř. k nákupu zboží, které potřebuje vězeň ve vězení. Do systému jsou zapojeni i věznice vysokou ostrahou. Recidiva vězňů, kteří prošli družstvy, dosahuje méně než 5 %.⁴⁵

Italský model nemusí být jen příkladem pro americký systém vězeňství a jeho následnou postpenitenciární péči, ale mohl by být zcela funkční i v našem prostředí, kde se také potýkáme s nekvalifikovanými propuštěnými. V případě kratších trestů odnětí svobody není dostatek času na složité vzdělávání, což i u některých jedinců, s ohledem na jejich intelektové dispozice není možné, ale je zcela reálné, aby ve věznicích získali konkrétní pracovní kompetence, které jim po opuštění věznice umožní plynulé zařazení do pracovního procesu. Sociální podniky u nás také fungují a získávají podporu od státu například zvýhodněním při získávání veřejných zakázek nebo prostřednictvím dodací z rozvojových fondů např. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), Operační program Praha-

⁴⁵ MORIARTY, Megan. *Barns to Freedom*. In: *Rural Cooperatives*, 2016 roč. LXXXIII., č. 1, s. 14-18, 37.

Adaptabilita (OPPA) a Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK), ale systém jako takový není zdaleka tak propracovaný, jako ve zmíněné Itálii.

Nedostatečné vzdělání nebo kompetence lze řešit ve věznicích nebo po propuštění na svobodu prostřednictvím neziskových organizací nebo prostřednictvím Úřadu práce v podobě rekvalifikace.

3.4. Rekvalifikace osob

Stát se snaží řešit nezaměstnanost prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti, která obsahuje i rekvalifikaci osob, které nemohou najít uplatnění na trhu práce z důvodu nízké kvalifikace nebo pro zánik profese např. ukončení provozu skláren, textilního průmyslu apod. Legislativním rámcem pro rekvalifikace je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zejména § 108 - § 110 a dále vyhláška č. 519/2004 Sb., o rekvalifikaci uchazečů o zaměstnání a zájemců o zaměstnání a o rekvalifikaci zaměstnanců, kterou vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí. Zmíněný zákon o zaměstnanosti udává, že rekvalifikací se rozumí získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace, včetně jejího udržování nebo obnovování. Za rekvalifikaci se dle tohoto zákona považuje i získání kvalifikace pro pracovní uplatnění osoby, která dosud žádnou kvalifikaci nezískala. Zákon také pamatuje, kdo může rekvalifikaci provádět, jak budou hrazeny náklady, jakou formou bude uchazeč během rekvalifikace finančně zabezpečen a také jaká práva a povinnosti pro všechny zúčastněné vyplývají. Samotná vyhláška pak definuje formy rekvalifikace jako je vzdělávání ve vzdělávacích programech dalšího profesního vzdělávání, ve speciálních programech k získání konkrétní pracovní dovednosti, ve vzdělávacích aktivitách v rámci mezinárodních programů atd. Současně vyhláška pamatuje i na taxativní vymezení nákladů spojených s realizací rekvalifikace.⁴⁶

Systém rekvalifikací se také setkává s řadou úskalí, které je pro zlepšení efektivity nutno řešit. Ministryně práce a sociálních věcí předložila k projednání Plenární schůzi RHSD materiál „Analýza nabídky a poptávky na trhu práce“. Tento materiál poukazuje na realitu, že i přes příznivý vývoj situace na trhu práce, který je sledován od 2. čtvrtletí roku 2014, vykazuje český trh práce nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. Na straně jedné jsou obory a profese, které se střetávají s výrazným nedostatkem odpovídající pracovní síly a na druhou stranu jsou pak skupiny zaměstnání, kde i přes relativně velké množství vhodných uchazečů o zaměstnání nedochází k nivelizaci mezi nabídkovou a poptávkovou stranou trhu práce.

⁴⁶ ÚZ-ÚPLNĚ ZNĚNÍ č. 1053. Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti, velká novela k 1.1.2015; Úřady práce ; Odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce. Ostrava: Sagit, 2014, 240 s. ÚZ. ISBN 978-80-7488-080-3.

Velké procento uchazečů o zaměstnání, kterým není dlouhodobě možné zprostředkovat zaměstnání, má nízkou úroveň kvalifikace (nejvyšší dosažené vzdělání je základní), popř. jejich původní kvalifikace už neodpovídá aktuálním požadavkům trhu práce. Situace se nedaří řešit prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, kdy jejich realizace je podle podmínek platného zákona o veřejných zakázkách neflexibilní, neboť Úřad práce ČR nemá možnost flexibilně reagovat na poptávku ze strany zaměstnavatelů v reálném čase, což snižuje úroveň rekvalifikačních kurzů pouze na obecně využitelné dovednosti. Problém však nemá řešení ani prostřednictvím tzv. zvolených rekvalifikací. Další problém spočívá také v kvalitě, která se odvíjí zejména od kritéria nejnižší ceny požadované ve výběrových řízeních, a skutečnost, že rekvalifikační kurzy nejsou schopny zajistit účastníkům získání potřebných praktických dovedností požadovaných zaměstnavateli.

Na tuto skutečnost upozorňují hlavně zaměstnavatelé, kteří nedisponují dostatečnou důvěrou v kvalitu rekvalifikačních kurzů, zprostředkovaných Úřadem práce ČR. Vysoká disparita se projevuje v oblasti technických oborů, kde ve spojitosti s demografickým vývojem a mezigenerační výměnou pracovní síly u které je znatelný nedostatek kvalifikované pracovní síly odpovídající aktuálním potřebám trhu práce. Vhodným způsobem nelze tento nedostatek vyřešit skrze rekvalifikační kurzy, protože potřebný základ pro vytvoření personálních kapacit technických oborů je třeba řešit již v počáteční fázi vzdělávání. Nedostatek pracovní síly se projevuje nejvíce v řemeslných a technických povoláních. U zaměstnavatelů jsou objektivní (finanční a administrativní bariéry) i subjektivní (nedůvěra v efektivnost vynaložených výdajů) příčiny vedoucí k nízké ochotě zapracovávat nové zaměstnance a investovat formou vzdělávání do jejich dalšího kvalifikačního rozvoje. Na straně pracovní síly je primárním a současně zásadním problémem nedostatečná motivace budoucích pracovníků, při nalézání pracovního uplatnění v technických a řemeslných oborech a ve spoustě případů i v oblasti mylných představách těchto pracovníků a jejich neadekvátních požadavcích na trh práce. Problémem je také neodpovídající praxe a jejich praktické znalosti oboru.

U státní správy je primárně zapříčiněna sníženou funkčností kariérového poradenství, poradenství k volbě povolání, oblast rekvalifikací a jejich efektivita včetně nastavení počátečního vzdělávání. Na základě těchto příčin a problémů jsou navržena konkrétní opatření k odstranění disharmonie na trhu práce, která jsou zaměřena do oblasti legislativních změn směřující ke zvýšení efektivity činnosti Úřadu práce České republiky v oblasti zprostředkování zaměstnání. Navrhovaná opatření Ministerstva práce a sociálních věcí spočívají:

- **zvýšení motivace pracovní síly k přijetí zaměstnání** (např. znovuzavedení veřejné služby, průběžné zvyšování minimální mzdy, revize dávkového systému, řešení problematiky vlivu exekucí na ochotu přijmout zaměstnání),
- **zvýšení motivace zaměstnavatelů** zaměstnávat osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné, a podpořit tak jejich využití,
- **činností Úřadu práce ČR včas reagovat** na vznikající poptávku po pracovní síle,
- **nalézat a podporovat soulad** mezi požadavky na kvalifikaci a kvalifikační strukturou pracovní síly (např. zefektivnění realizace rekvalifikačních kurzů, předvídání potřeb trhu práce).

Pro zabezpečení efektivního fungování trhu práce je nutné opatření rozšířit i o další opatření. Předpokládá se, že zásadní prvek v této oblasti bude sociální dialog na celostátní a také regionální úrovni. Pro odstranění nerovnováhy v rozložení nabídky a poptávky profesí bude průběžně realizován efektivní průzkum požadavků zaměstnavatelů, aby rekvalifikační kurzy byly schopny pracovní sílu v dostatečném počtu a předstihu připravit. Na základě aktivní spolupráce mezi zaměstnavateli a Úřadem práce ČR budou realizovány vhodné rekvalifikační kurzy umožňující efektivní sladění nabídky a poptávky na trhu práce. Nabídka rekvalifikačních kurzů musí být průběžně vyhodnocována a řešena se zástupci zaměstnavatelů, aby byla uzpůsobena poptávce po pracovní síle a současně dostupností lidským zdrojům na regionální úrovni. Vyššího souladu v dlouhodobější perspektivě bude docíleno funkčním predikčním systémem, tzn., že uchazeč o zaměstnání bude nasměřován do odpovídajícího rekvalifikačního kurzu, popřípadě budou jeho další dovednosti a kvalifikace rozšiřovány při samotném výkonu povolání na základě konkrétních požadavků zaměstnavatele. Činnost zaměstnavatelů bude dále podporována skrze zaměstnanecké rekvalifikace nebo prostřednictvím projektů v oblasti odborného rozvoje zaměstnanců a jejich zapracování.⁴⁷

Současná praxe probíhá tak, že si uchazeč o zaměstnání v evidenci Úřadu práce sám volí, o jaký druh rekvalifikace má zájem, doloží příslib zaměstnání od potencionálního zaměstnavatele a Úřad práce následně rozhodne, zda uchazeče do programu zařadí. Na rekvalifikační kurz není ze zákona nárok, je to tedy pouze na rozhodnutí úředníka Úřadu práce, který zohlední při svém rozhodování, jak dlouho je uchazeč v evidenci a zda má se svým současným vzděláním nebo praxí šanci uspět v nalezení zaměstnání nebo je třeba jeho

⁴⁷ Analýza nabídky a poptávky na trhu práce. In: *Integrovaný portál MPSV* [online],[cit. 20016-7-28].

kvalifikaci zvýšit. Účastník rekvalifikace, pokud je v evidenci Úřadu práce má nárok na podporu při rekvalifikaci, podmínkou však je, že musí mít za poslední dva roky alespoň dvanáct měsíců sociální pojištění.⁴⁸

Výše uvedená analýza Ministerstva práce a sociálních věcí, respektive navrhovaná opatření, které by měla přinést, mohou mít jistě pozitivní dopad i do oblasti zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody, kde se právě v široké míře setkáváme s nedostatečným vzděláním stejně tak, jako s absencí vhodných pracovních zkušeností. Pokud bychom chtěli vytvořit systém, který by obsahoval komplexní řešení, pak již samotná rekvalifikace odpovídající požadavkům trhu práce, by mohla či dokonce měla probíhat již v samotném zařízení pro výkon trestu. Do určité míry se již v některých vybraných zařízeních podobné projekty realizují, kde odsouzení pracují pro konkrétního zaměstnavatele (např. call centra, třídění odpadů, tiskařské výrobky atd.), u kterého jsou pak schopni nalézt uplatnění po propuštění z výkonu trestu nebo nacházejí uplatnění v tomto oboru v jiném regionu. Právě pracovní zkušenosti jsou klíčové pro jejich pracovní zařazení, které výrazně zvyšuje šance na resocializaci. Pracovní zkušenosti a vzdělání je pouze jednou z překážek, kterým musí odsouzení po propuštění čelit. Další faktor, který snižuje motivaci jak u samotných propuštěných, tak i ochotě zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnat je problém dluhů a následných exekucí, které odsouzené provází jako stín.

3.5. Dluhová problematika a exekuce

Kapitola Management lidských zdrojů přiblížila problematiku motivování a odměňování pracovníků, kdy peníze mohou být společným jmenovatelem motivace. Armstrong a Taylor uvádí: „Peníze, ve formě mzdy nebo nějakého jiného druhu odměny, jsou mnoha lidmi považovány za nejobvyklejší vnější odměnu. Peníze představují to, po čem většina lidí touží.“⁴⁹ Pro osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody je uznání a důvěra zaměstnavatele důležitá, ale mnohem důležitější je finanční odměna, neboť jsou to právě finanční prostředky, které tyto osoby potřebují pro start do „nového“ života a jsou to opět peníze, které zásadní způsobem ovlivňují míru recidivy. Armstrong a Taylor o penězích dále tvrdí: „Nicméně peníze jsou mocnou silou, protože jsou přímo nebo nepřímo spojeny

⁴⁸ Šance jménem rekvalifikace In: *Moje kariéra: váš průvodce bojem o lepší místo, vyšší plat a uspokojivější práci: 44 tipů na cestu vzhůru*. Praha: Mladá fronta, 2010, 90 s.

⁴⁹ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 239.

s uspokojením mnoha potřeb. Peníze samy o sobě nemusejí mít žádný vnitřní smysl, ale mají značnou motivační sílu, protože symbolizují mnoho vysněných cílů.“⁵⁰

Osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody i přes to, že ve výkonu trestu pracovaly, jsou zpravidla poznamenány dluhy, které mají rozličný původ. Mohou to být dluhy, které měly již před nástupem do výkonu trestu, soudem přičtená náhrada škody způsobené trestnou činností, náklady soudu a na obhájce, dluhy na zdravotním a sociálním pojištění, neplacení výživného apod. S těmito dluhy se dotyčná osoba ocitá na svobodě, ale mnohdy není schopna situaci řešit, neboť problematika oddlužení není jednoduchá a osoba, která nabyla právě svobodu, neřeší dluhy a ve většině případů ani neuvažuje o nějaké budoucnosti, pokud si je vědoma, že její dluhy dosahují statisícových částek.

Hendrych shledává vysokou míru zadluženosti bývalých vězňů jako velký problém ohrožující jejich úspěšnou reintegraci do společnosti. Dluhy pocházející ze škod způsobených trestnou činností navýšené o náklady za pobyt ve vězení, včetně penalizací představuje částky, které není vězeň schopen zaplatit ani přes jeho velkou snahu. V roce 2010, kdy byla publikace *Vybrané kapitoly z penologie* vydána, se Hendrich zmiňuje o projektu, který by měl zadluženost vězňů řešit prostřednictvím zvláštního státního fondu, který by částečně sanoval dlužnou částku. Podle zkušeností z jiných zemí, by na tuto alternativu věřitelé přistoupili. Odsouzený by následně tuto částku povýšenou o úroky splácel na základě individuálního splátkového kalendáře. Výhoda tohoto projektu spočívá pro odsouzeného v zůstatku přiměřeně motivující částky na uspokojování životních potřeb.⁵¹ K dnešnímu dni však tento projekt nebyl realizován zejména pro negativní stanovisko Ministerstva financí a odmítavý postoj daňových poplatníků.

Pokud tato osoba svou dluhovou situaci neřeší a tyto dluhy nesplácí ve stanovené lhůtě, může oprávněný (ten, komu je dluženo) navrhnout nařízení exekuce podle exekučního řádu, respektive zákona č. 120/2001 Sb. Zákon o soudních exekutorech a exekuční činnosti (exekuční řád) a o změně dalších zákonů. Exekučním titulem může podle exekučního úřadu pro Prahu 9 být:

- **rozhodnutí soudu** (rozsudek, schválený smír), které přiznává právo, zavazuje k povinnosti nebo postihuje majetek,
- **rozhodnutí soudu** (rozsudek) a jiného orgánu v trestním řízení, pokud přiznává právo, zavazuje k povinnosti nebo postihuje majetek,

⁵⁰ ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, s. 239.

⁵¹ HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2010, s. 31.

- **exekutorský zápis** (podle § 78 písm. a) exekučního zákona)
- **notářský zápis se svolením k vykonatelnosti** (ve smyslu notářského řádu – zákon č. 358/1992 Sb., § 71 a až 71c),
- **rozhodčí nález** (ve smyslu zákona č. 216/1994 Sb. o rozhodčím řízení a výkonu rozhodčích nálezů),
- **rozhodnutí orgánů veřejné správy**, včetně platebních výměrů, výkazů nedoplatků a rozhodnutí a výkazy nedoplatků ve věcech nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení,
- **vykonatelné rozhodnutí** a výkaz nedoplatků ve věcech nemocenského pojištění a sociálního zabezpečení,
- **jiná rozhodnutí a schválené smíry**, jejichž výkon připouští zákon (§ 12 zákona o konkurzu a vyrovnání č. 328/1991 Sb.).

Oprávněný může podat návrh na nařízení exekuce a pověření soudního exekutora buď přímo k příslušnému exekučnímu soudu, nebo k jím vybranému soudnímu exekutorovi a exekutor potom předá návrh na provedení exekuce sám spolu s žádostí o pověření k provedení exekuce nejpozději do 15 dnů ode dne doručení návrhu oprávněného na nařízení exekuce.⁵²

Nejčastěji se u osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody setkáváme s nařízenou exekucí na mzdu. To v praxi znamená provádění přesně vypočítaných splátek zaměstnavatelem. Částka se přeposílá exekutorskému úřadu k umořování dlužné částky povinného. Zaměstnavatel má za povinnost tuto částku strhávat od okamžiku, kdy si převezme exekuční příkaz na příkázání pohledávky ze mzdy. Výpočet sražené částky se provede dle občanského soudního řádu, nebo o výpočet může požádat exekutorský úřad. Exekuci na plat podle zákona může nařídit podle exekučního řádu konkrétní exekutor, dále finanční úřad nebo soud. Exekuční příkaz na mzdu může být vydán současně s dalšími příkazy, nejčastěji se jedná o zablokování účtu. To je v případě, že na něm má dlužník zbývající část mzdy, kterou mu na toto konto zaměstnavatel posílá. Účet je zablokován do výše částky, která je uvedena v exekučním příkazu. Doba trvání exekuce na mzdu není nijak omezená a většinou končí až se samotným zánikem exekuce, kdy je celková dlužná částka vymožena. Splátky a exekuční příkaz na mzdu si neodporují, mohou existovat vedle sebe současně. Že dlužník splácí, ještě totiž neznamená, že mu nemusí být zablokována mzda.⁵³

⁵² Jak postupovat při uplatnění nároku prostřednictvím soudního exekutora. In: *Exekutorský úřad Praha 9* [online],[cit.2016-7-31].

⁵³ Exekuce na plat. In: Exekuce na plat [online],[cit.2016-7-31].

Právě dluhy bývají tím zásadním prvkem, který negativně ovlivňuje motivaci k hledání legálního zaměstnání. V rámci projektu „Vězeňský program Pardubice“ financovaného z Evropského sociálního fondu, Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost, vznikla metodická příručka, která nastiňuje metodiky vězeňského programu občanského sdružení Romodrom. Součástí tohoto projektu byla i otázka zaměstnanosti, k níž se vztahuje i problém zadluženosti. Autoři uvádějí: „Zásadním faktorem limitujícím udržení si legálního pracovního poměru u většiny uživatelů je jejich zadluženost. Častým argumentem je pak – Pokud si najdu legální práci, sebere mi výplatu exekutor.“⁵⁴

Problém s motivací není jen na straně uchazečů o zaměstnání, ale i na straně zaměstnavatelů, kteří mají za povinnost provádět exekuční srážky, neboť přispívají k vyšší administrativní zátěži a rovněž ke stigmatizaci potenciálního zaměstnance podléhajícího exekučním srážkám jako k nespolehlivému zaměstnanci. Na straně pracovní síly je také problém ve volbě mezi relativně jistým a jednoduchým příjmem v podobě sociálních dávek (popřípadě práce na černo nebo při tzv. nekolidujícím zaměstnání) na jedné straně a nejistou výší čistého příjmu ze mzdy, zvláště po odečtu odvodů, exekučních srážek a nákladů přímo spojených se zaměstnáním (dojíždění, stravování mimo domov apod.). Analýza Rubikon centra, o.p.s. uvádí podle šetření na portálu Prace.cz z roku 2015, že exekuci čelí 14 % lidí, kteří intenzivně shánějí nové uplatnění. Z více než 3 tisíc respondentů uvedlo 8 %, že jim aktuálně exekuce hrozí. Každý čtvrtý z deseti zapojených do průzkumu tvrdí, že nemá žádné podstatné dluhy, přičemž 13 % dotazovaných své závazky splácí zcela bez obtíží a čtvrtina z nich uvedla, že své dluhy řádně splácejí, i když to pro ně není snadné.

Aktuálně Svaz průmyslu a dopravy České republiky projednává a konzultuje se Svazem dopravy České republiky a s Asociacemi různé oblasti, činnosti státní správy a navrhované změny legislativy, které se bezprostředně dotýkají podnikání v jednotlivých odvětvích národního hospodářství. Na základě získaných poznatků, přímo z jednotlivých firem, uplatňuje Svaz průmyslu a dopravy svá stanoviska a požadavky při jednáních se státní správou (Ministerstva, kraje aj.) a dále v Radě hospodářské a sociální dohody České republiky (Tripartita ČR). Oblast, která je aktuálně diskutována, je novela tzv. Exekučního zákona a předpisů s ním souvisejících. Zaměstnavatelé požadují, aby jim byly hrazeny náklady vynaložené při plnění povinností souvisejících s exekucí na zaměstnance. Paušální částka náhrady nákladů (plátce mzdy) za úkony při výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy nebo exekucí srážkami ze mzdy je požadována ve výši 250 Kč v prvním kalendářním měsíci.

⁵⁴ MANDYS, Jan, DANIEL BAKEŠ a JAKUB CHUDOMEL. Vězeňský program Pardubice: inovace metodiky. Praha: Občanské sdružení Romodrom, c2013, s. 12

V každém dalším kalendářním měsíci pak 50 Kč za úkony spojené s jedním řízením o výkonu rozhodnutí srážkami ze mzdy nebo jedním exekučním řízením, v jehož rámci se provádějí srážky ze mzdy nebo jiných příjmů, a které se týkají jednoho zaměstnance. Tato kompenzace nákladů by mohla zlepšit motivaci zaměstnavatelů přijímat do pracovního poměru osoby zatížené exekucí, které dnes pro administrativní zátěž odmítají.

V Analýze nabídky a poptávky na trhu práce zpracované Ministerstvem práce a sociálních věcí, se toto ministerstvo ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti a Ministerstvem vnitra zavazuje k přípravě opatření k řešení problematiky exekucí a jejich negativního dopadu na motivaci pracovní síly přijmout zaměstnání jako zdroj obživy. S případnými opatřeními by bylo žádoucí začít také již ve výkonu trestu odnětí svobody.

4. Výkon trestu odnětí svobody

Legislativně výkon trestu odnětí svobody řeší celá řada zákonů, předpisů, nařízení a vyhlášek apod. Zejména je však řešen zákonem č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. Podle tohoto zákona spočívá podstata trestu výkonu trestu odnětí svobody v působení na odsouzené pomocí prostředků stanovených zákonem tak, aby bylo sníženo nebezpečí recidivy kriminálního chování a odsouzení vedli po propuštění samostatný život ve shodě se zákonem. Další účel trestu spočívá v ochraně společnosti před pachateli trestných činů a snaze zabránit jim v dalším trestné činnosti.⁵⁵

Účel trestu odnětí svobody spočívá v efektivní ochraně společnosti naplněním regulativní funkce trestu. Jeden z důležitých subjektů v ochraně společnosti je vězeňství, které může být vnímáno jako systém sociálních služeb směřovaných na žádoucí změnu chování odsouzených a jejich reintegraci do společnosti, pomocí činitelů, které na ně působí. Tyto činitelé jsou prostředí a aktivity systému.⁵⁶ Výkon trestu odnětí svobody se uskutečňuje v různých typech věznic, které § 56 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník členění podle způsobu vnější ostrahy a dále podle zajištění bezpečnosti do čtyř základních typů. Do jakého typu věznice bude odsouzený zařazen, vychází z rozhodnutí soudu dle stejného zákona. Typy věznic jsou s dohledem A, s dozorem B, s ostrahou C a se zvýšenou ostrahou D. Odlišení typů věznic spočívá zejména ve stavebně – technickém zabezpečení, jako jsou ploty, zdi, cely, signalizace apod. Další odlišnost je také v systému dozoru nad vězni, možnosti jejich pohybu po věznici, možnost zaměstnání a opuštění věznice za účelem výkonu práce. Vazební věznice jsou samostatnou skupinou.⁵⁷

Štěrba udává, že rozdílné typy věznic mají tedy i různé možnosti pro realizaci programu zacházení, který je zpracováván na podkladě komplexní zprávy o odsouzeném s ohledem na délku trestu, charakteru a příčině trestné činnosti. Program zacházení obsahuje jasně formulovaný cíl působení na odsouzeného, metody zacházení, způsob a četnost hodnocení. Součástí programu zacházení je i určení způsobu zaměstnávání odsouzeného, účast na pracovní terapii nebo vzdělávání. Program zacházení odsouzených se dělí na pracovní aktivity, vzdělávací aktivity, speciálně výchovné aktivity, zájmové aktivity a oblast utváření vnějších vztahů. Cíle programu zacházení jsou pravidelně vyhodnocovány kompetentními

⁵⁵ Zákon č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů. In: *Portál veřejné správy* [online]. [cit.2014-12-7].

⁵⁶ *Koncepce rozvoje vězeňství v ČR: (obnovené vydání). 2., nezm. vyd.* Praha: [Vězeňská služba České republiky], 1998, s. 23.

⁵⁷ SOCHŮREK, Jan. *Úvod do penologie*. Vyd. 1. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007, s. 37-39.

zaměstnanci. Hodnocení úspěšnosti plnění programu zacházení je základním předpokladem pro návrh na přeřazení odsouzeného do jiného typu a na podmíněné propuštění.⁵⁸

Pro potřeby této práce se budeme blíže věnovat pracovním a vzdělávacím aktivitám, neboť je považují za klíčové kompetence, pro uplatnění na trhu práce po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody.

4.1. Pracovní aktivity ve výkonu trestu odnětí svobody

Dle Raszkové s Hoferkovou ředitel věznice nebo pověřený pracovník zařadí odsouzené do pracovních skupin, kde jsou seznámeni se svými právy, povinnostmi, a předpisy, které jsou povinni dodržovat. Za pracovní aktivity ve výkonu trestu odnětí svobody považujeme:

- zaměstnávání,
- práce potřebná k zajištění každodenního provozu věznice,
- pracovní terapie.

Pracovní aktivity dále rozdělujeme na zaměstnávání, úklidovou a brigádnickou činnost. Při zařazování do práce se přihlíží k vzdělání, praxi a zdravotnímu stavu odsouzeného, dále se přihlíží k výši jejich pohledávek a délce trestu a také k povahovým a charakterovým vlastnostem, včetně zájmu pracovat a přizpůsobit se konkrétním podmínkám. Odsouzený, pokud byl zařazen do práce a je zdravotně způsobilý, má povinnost pracovat. Věznice přidělí odsouzeného do svého provozu v rámci vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti, popř. smluvních subjektů. Pokud je odsouzený přidělen na práci u subjektu, kde není vlastníkem stát nebo většinový vlastníkem stát, je třeba písemného souhlasu odsouzeného. V případě, že odsouzený svůj souhlas odvolá, nelze to považovat za odmítání práce. Z odměny za odvedenou práci se odvádí daň z příjmu, pojistné na sociální a zdravotní zabezpečení a poté jsou provedeny další srážky např. úhrada výživného, nákladů na výkon trestu, nároků poškozených trestnou činností, exekuce atd.⁵⁹

Lešková se zabývá situací na Slovensku v zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, kde zaměstnávání obviněných a odsouzených je řešeno Rozkazem generálního ředitele Sboru vězeňské a justiční stráže číslo 35. Toto nařízení se zabývá vytvořením podmínek a možností, pro zaměstnávání odsouzených a současně popisuje, z jaké strategie pro zaměstnávání vězněných osob by se mělo vycházet. Autorka popisuje skutečnost, že v případě globální hospodářské krize je značná nezaměstnanost práce schopného

⁵⁸ ŠTĚRBA, Vladislav. *Penologie*. Vyd. 1. Praha: Armex, 2007, s. 70-73.

⁵⁹ RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 17-18.

obyvatelstva a že je tedy těžké najít pracovní uplatnění pro vězněné osoby s přihlédnutím ke škrtům rozpočtů a úsporným opatřením.

„Problematiku zaměstnávání osob umístěných ve vězeňských zařízeních je o to těžší, že obvinění a odsouzení jsou vybaveni různou úrovní společenského vědomí. Často jsou obvinění a odsouzení s nízkou vzdělanostní úrovní až do pásma negramotnosti, u kterých absentují základní pracovní návyky. Na druhé straně jsou v ústavech odsouzení, kterých profese se nedá využít ani zadarmo. I vyučení v oboru, kteří svoji profesi nikdy nevykonávali, jsou vlastně nekvalifikovanou pracovní silou.“⁶⁰

Nová Koncepce vězeňství do roku 2025 popisuje aktuální situaci v zaměstnávání odsouzených a současně se snaží přinést do oblasti zaměstnávání odsouzených ve výkonu trestu pozitivní změny. Aktuálně je Vězeňskou službou ČR vykazovaná míra zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody průměrně okolo 55 %, což je o 7 % méně než v roce 2014. Skutečná zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody udává podíl počtu zaměstnaných odsouzených k počtu odsouzených v evidenci zaměstnávání, přičemž jako zaměstnané jsou vykazovány nejen osoby, které jsou skutečně pracovníě zařazené, ale i osoby, které jsou zařazeny do vzdělávacích či terapeutických programů a také osoby, které vykonávají práce bez nároku na odměnu pro zajištění každodenního chodu věznice. Budeme-li takto pojímat reálnou zaměstnanost, pak dostaneme skutečně číslo pohybující se okolo 60 %, pokud bychom však vzali reálnou zaměstnanost jako výkon určité činnosti za odměnu, dostaneme se na číslo podstatně nižší, a to necelých 40 % a v případě, že bychom vycházeli z celkového počtu odsouzených, získáme výsledné číslo ještě nižší, mezi 30 % - 35 %. Zvýšení zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody naráží na celou řadu problémů, mezi které patří i současná praxe výběru odsouzených na pracoviště, zejména na nestřežená pracoviště mimo věznice a na pracoviště s volným pohybem mimo věznice.

Strach ze sankce vyplývající z případného odchodu či útěku vězněné osoby z pracoviště nebo za jinou mimořádnou událost má za následek příliš opatrný přístup, projev nedůvěry a vynakládání poměrně velké snahy o odborný odhad, jestli hrozí reálný předpoklad, že odsouzený pracovního zařazení nezneužije. Zařazování odsouzených na pracoviště je vždy provázáno určitou mírou rizika selhání. V případě, že by se měla zaměstnanost zvýšit cestou zařazování odsouzených na pracoviště mimo věznice, měl být management věznice k těmto rozhodnutím podporován finanční odměnou. Ve skutečnosti je i problém v nízkém počtu

⁶⁰ LEŠKOVÁ, Lýdia. Sociálny pracovník v penitenciárnej a postpenitenciárnej starostlivosti. V Tribunu EU 1.vyd. Brno: Pre Teologickú fakultu Košice, Katolícku univerzitu v Ružomberku vydal Tribun EU, 2013, Librix.eu. s. 66-67.

věznic vybavených vhodnými výrobními a skladovacími prostory. Bohužel pokud už jimi disponují, často jsou ve špatném technickém stavu, technologicky zastaralé nebo je zde nedostačující zabezpečení. Pro zvýšení možností zaměstnanosti je nutné investovat do vybudování odpovídajících prostorů s tím, že přínos ze zvýšení zaměstnanosti odsouzených bude hlavně v rámci jejich programu zacházení, ale může být i finančního rázu.

Problém v oblasti zaměstnanosti je též v nedostatku personálu k zajištění dohledu nad pracovní činností a k zajištění dopravy odsouzených do zaměstnání. Systém není připraven na vyčlenění kapacit na dohled nad činnostmi, které vykonávají odsouzení. Za předpokladu, že nedojde ke změně systému a zajištění potřebného počtu dozorujících osob, není možné zvýšit zaměstnanost. Největší riziko spočívá ve větších provozech, kde je dozor nad odsouzenými nutným opatřením k minimalizaci rizik mimořádných událostí. Zvýšenou poptávku zaměstnavatelů po práci odsouzených je nutné koordinovat; přijímat taková opatření, aby nedocházelo k odmítání kvalitních nabídek na zaměstnávání odsouzených a současně velkému počtu pracovně zařazených vězňů nebyla upřena možnost výkonu zaměstnání.⁶¹

Stejná situace je s investicemi do prostor vhodných pro účely zaměstnávání odsouzených. Současné aktivity je nutné koordinovat s postupem Ministerstva spravedlnosti ČR a Vězeňské služby ČR ve vztahu k potenciálním zaměstnavatelům. Nutné je vytvoření pozice koordinátora zaměstnávání odsouzených na Generálním ředitelství Vězeňské služby ČR. Hlavní roli zde musí hrát samotní manažeři jednotlivých vězeňských zařízení, kteří jsou nejlépe obeznámeni se situací v daném regionu a mohou své aktivity přizpůsobit aktuální poptávce a možnostem věznice tak, jako je tomu například v popsaném modelu z Itálie.

Nová Koncepce vězeňství do roku 2025 dále definuje následující specifické cíle: zajištění dostatečné kapacity věznic pro zaměstnávání vězňů, provázání vzdělávání a zaměstnávání odsouzených, podpora vlastní činnosti věznic v rámci provozoven Střediska hospodářské činnosti Vězeňské služby ČR, navýšení personálu potřebného k zajištění dohledu nad pracovní činností odsouzených a k jejich přepravě do zaměstnání, změna přístupu na všech úrovních k pracovnímu zařazování odsouzených na pracoviště mimo věznice (především nestřežená pracoviště a pracoviště s volným pohybem), změna výkaznictví zaměstnanosti osob ve výkonu trestu, zvýšení možností zaměstnávání osob, propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody. Jednotlivé cíle jsou detailně rozpracovány a popisují nástroje umožňující

⁶¹ Koncepce vězeňství do roku 2025. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2016-8-2].

jejich dosažení a současně definují roli státu a privátního sektoru v komplexní změně dosavadního systému vězeňství v oblasti zaměstnávání.⁶²

Ministerstvo spravedlnosti dává novou koncepcí zřetelně najevo, že dosavadní systém nebyl optimálně nastaven. Pro úspěšnou resocializaci a reintegraci, která by v konečném důsledku měla mít i za následek snížení recidiv v ČR, je nutné část programu zacházení směřovat intenzivněji k pracovním aktivitám. Samotné pracovní aktivity mohou mít nejen pozitivní dopad na psychiku odsouzených tím, že jim duchaplně vyplní čas, který ve výkonu trestu odnětí svobody plyne, ale zejména na ně bude působit pedagogicky tím, že u nich bude pěstovat pracovní návyky, smysl pro odpovědnost a další kompetence, které jim po propuštění na svobodu otevřou cestu k širším možnostem uplatnění na trhu práce a snadnějšímu nalezení legálního zaměstnání. Sekundární efekt zaměstnávání odsouzených spočívá i v samotném finančním příjmu, který bude sloužit k úhradě nákladů na výkon trestu nebo mohou začít umořovat své dluhy či podporovat rodinu. Stejně velký význam jako mají pracovní aktivity má i vzdělávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

4.2. Vzdělávací aktivity ve výkonu trestu odnětí svobody

Vzdělávání odsouzených podle Černíkové je postaveno na stejnou úroveň jako zaměstnání a může probíhat v pracovní době. Vzdělávání se je realizováno prostřednictvím vzdělávacích středisek, která jsou součástí vybraných věznic. Po úspěšném absolvování studia získá odsouzený vysvědčení nebo certifikát, který se neliší od běžného vysvědčení či certifikátu, takže z něho není patrné, že byl získán ve výkonu trestu odnětí svobody. Vzdělávací střediska jsou součástí vzdělávacího systému České republiky, proto musí splňovat patřičné standardy včetně délky studia. Do studia jsou zařazováni vězni, u nichž je předpoklad motivace a je zde zohledňován i věk např. mladiství odsouzení. Lepší vzdělaností úroveň a dokončená profesní příprava nabízejí větší šance na úspěšnou reintegraci včetně zapojení na trhu práce. Ve věznicích jsou zajišťovány různé vzdělávací programy např. na dokončení základního vzdělání, získání středoškolského odborného vzdělání nebo specializované profesní vzdělání např. rekvalifikační.⁶³

V českých věznicích vychází vzdělávací aktivity z Evropských vězeňských pravidel, doporučení REC (2006) 2 a dále jsou řešeny vyhláškou č. 349/1999 Sb., kterou se vydává řád výkonu trestu odnětí svobody. Evropská vězeňská pravidla vymezují základní principy výkonu trestu a mezi vybrané hlavní zásady patří:

⁶² Koncepce vězeňství do roku 2025. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2016-8-2].

⁶³ ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 104-105.

- každé vězeňské zařízení musí usilovat o to, aby všichni vězni měli přístup ke vzdělávacím programům, které budou co možná nejkomplexnější a budou uspokojovat jejich individuální potřeby a brát v potaz jejich ambice,
- je nutno prioritně připravit programy pro vězně, kteří jsou negramotní nebo neumějí počítat a pro vězně, kteří nemají základní nebo odborné vzdělání,
- zvláštní pozornost je nutno věnovat vzdělávání mladých vězňů a vězňů se speciálními potřebami,
- výchovu a vzdělávání je třeba pokládat za součást vězeňského režimu, přičemž vzdělávání by mělo požívat tentýž status jako pracovní činnost, vězni však nesmí být finančně či jinak znevýhodněni za svou účast na vzdělávacích programech.
- každý vězeňský ústav musí dát vězňům k dispozici knihovnu, která bude dostatečně vybavena širokým spektrem rekreačních i vzdělávacích zdrojů, knih a jiných médií,
- všude, kde je to možné, je třeba zajišťovat činnost vězeňské knihovny ve spolupráci s veřejnými knihovnami,
- výchova vězňů by v rámci možností měla být:
 - a) integrována do veřejného výchovně vzdělávacího systému dané země, aby vězni po propuštění mohli bez potíží pokračovat ve svém vzdělávání a odborném výcviku,
 - b) zajišťována pod záštitou externích výchovně vzdělávacích institucí.⁶⁴

Raszková a Hoferková rozděluje vzdělávací aktivity v programu zacházení:

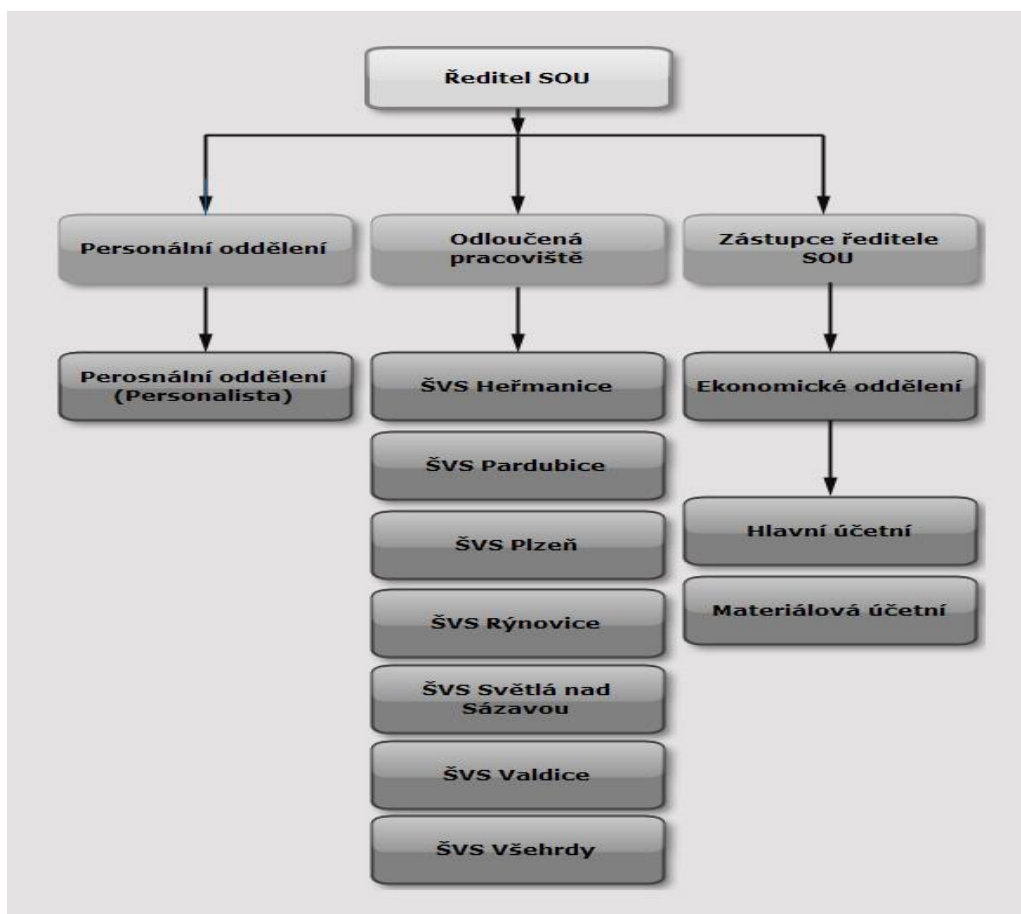
- **vzdělávání organizované školským vzdělávacím střediskem** – učební obory, základní škola, odborné nebo všeobecné vzdělávání a jiné kurzy,
- **vzdělávání realizované pracovníky vězeňské služby v rámci programu zacházení** – jazykové kurzy, sociálně-právní kurzy, kurzy PC apod.,
- **vzdělávání v korespondenčních kurzech** – v systému základních, středních, vyšších nebo vysokých škol.

Odsouzení, kteří neuzavřeli studium v průběhu výkonu trestu odnětí, mohou studium dokončit v příslušné škole po propuštění z výkonu trestu. Ve výkonu trestu ve věznici s dohledem, s dozorem nebo pro mladistvé může ředitel umožnit volný pohyb mimo věznici za účelem docházky do školy. V ostatních případech zajišťují vzdělávání odloučená

⁶⁴ Evropská vězeňská pravidla, doporučení REC (2006) 2. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit-2016-8-3].

pracoviště škol nebo Střední odborné učiliště, které je organizační složkou věznice se svými odloučenými pracovišti (viz obrázek č. 4).⁶⁵ Ve školním roce 2015-2016 Střední odborné učiliště Vězeňské služby zajišťovalo 11 učebních oborů a nabízelo 33 vzdělávacích kurzů v sedmi odloučených pracovištích.

Obrázek č. 4 – organizační struktura Středního odborného učiliště (zdroj: Vězeňská služba České republiky)



Podle Fábryho je přístup ke vzdělávání ve slovenských věznicích obdobný, jako je tomu u nás. Vzdělávání definuje jako edukaci tvořící souhrn výchovných, vzdělávacích a osvětových aktivit zaměřených na získání vědomostí a návyků, rozvoj poznávacích, praktických a tvořivých schopností cílem zlepšit sociální postavení odsouzeného. Odsouzení na Slovensku mají možnost stejných vzdělávacích programů jako v české republice, včetně získání oficiálního dokladu, který také nesmí být identifikovatelný, že byl vystaven ve výkonu trestu odnětí svobody.⁶⁶

⁶⁵ RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. Kapitoly z penologie II. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 19-20.

⁶⁶ FÁBRY, Anton. Váznenie: história a súčasnosť. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012, s. 130-131.

Lešková ještě vyzdvihuje potřebu doplňování a zvyšování vzdělání a zvyšování kvalifikace vězňených osob, která patří k jednomu z hlavních cílů nejen slovenského vězeňství, ale i evropská legislativa umožňuje financovat vzdělávací aktivity z prostředků evropského sociálního fondu.⁶⁷

Ve čtvrtletníku České vězeňství je popsán projekt ve věznici Nové Sedlo na zvýšení vzdělanosti a odborné přípravy odsouzených. Projekt je plně v souladu s novou Koncepcí vězeňství do roku 2025, kde je právě kladen důraz na vzdělanost a zaměstnanost odsouzených. Samotný projekt je financován z finančního mechanismu Norsko (2009-2014) a spolufinancován ze státního rozpočtu s termínem ukončení do 30. dubna 2017. Cílem je snížení recidivy kriminální činnosti vězňených osob. Nejnáročnější fází projektu je výběr odsouzených a jejich vzdělávání. Vzdělávání odsouzených je prostřednictvím rekvalifikačních kurzů v oboru truhlářská práce a údržba veřejné zeleně. Do kurzů je ve čtyřech bězích zařazeno asi 40 odsouzených, kteří se budou vzdělávat v rekonstruovaných prostorách věznice. Ve Věznici Nové Sedlo mají bohaté zkušenosti s organizováním rekvalifikačních kurzů, zejména pro jejich smysluplnost, která dává odsouzeným reálnou šanci na uplatnění na trhu práce. Proto výběr rekvalifikačních kurzů musí být flexibilní, s rychlou reakcí na poptávku, neboť jen tak má odsouzený šanci na integraci do společnosti.⁶⁸

Současná Koncepce vězeňství do roku 2025 vnímá nedostatek spočívající právě v provázání vzdělávacího systému Vězeňské služby ČR s potřebami v oblasti zaměstnávání odsouzených. Vzhledem ke skutečnosti, že vzdělání a dovednosti odsouzených jsou na velmi nízké úrovni, zvláště se jedná o osoby pouze se základním vzděláním, je zapotřebí rozšiřovat kvalifikaci odsouzených osob v souladu s požadavky trhu práce a v provázání s výrobní činností spolupracujících subjektů. Situace je složitější zvláště tím, že není běžný souběh jednotlivých aktivit, jako je vzdělávání nebo terapeutické programy se zaměstnáváním. Někteří z odsouzených jsou proto často postaveni před rozhodnutí, zda si zvyšovat kvalifikaci studiem a zlepšit svoje šance na trhu práce po propuštění nebo dát přednost pracovnímu zařazení s nárokem na odměnu a nebýt závislý na finanční pomoci zvenčí při studiu nebo na sociální pomoci prostřednictvím sociálního balíčku. Stejný problém je také u terapeutických programů zaměřených na zbavení drogové závislosti.⁶⁹

⁶⁷ LEŠKOVÁ, Lýdia. *Sociálny pracovník v penitenciárnej a postpenitenciárnej starostlivosti*. V Tribun EU 1. vyd. Brno: Pre Teologickú fakultu Košice, Katolícku univerzitu v Ružomberku vydal Tribun EU, 2013, Librix.eu. s. 63-64.

⁶⁸ KORENEKOVÁ, Eva. Norské fondy se stávají realitou. In: *České vězeňství*. 2016, č. 1, s 12.

⁶⁹ Koncepce vězeňství do roku 2025. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2016-8-3].

Pracovní a vzdělávací aktivity jsou důležitou částí programu zacházení, který je individuálně vytvořen pro každého odsouzeného. Cílem těchto aktivit je pracovat s odsouzeným tak, aby byl schopen se po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody začlenit do společnosti a vést život v souladu s právními a sociálními normami společnosti. Proto je nedílnou součástí vzdělávacích aktivit i výchovné působení, jehož účelem je vytvoření žádoucí hodnotové orientace, resp. její změna směřující k hodnotovému systému společnosti.

4.3. Penitenciární pedagogika

„Penitenciární pedagogika je speciální pedagogická disciplína, zabývající se zvláštnostmi penitenciárního výchovného působení a vztahující se na všechny kategorie odsouzených ve výkonu trestu.“⁷⁰

Černíková a Makariusová uvádí, že výchovné působení trestu odnětí svobody je hlavní náplní a zejména cílem trestu směřujícího k nápravě pachatele, jeho resocializaci, vedoucí ke změně jeho chování. Aby mohlo dojít k žádoucí změně chování, musí být odsouzený schopen a ochoten změnit své chování tzn., že musí být motivován ke změně. Resocializaci odsouzeného rozumíme ve vězeňské praxi korektivní nebo druhotnou socializaci jedince, u kterého neproběhl proces socializace v dřívější vývojové etapě úspěšně, nebo vykazoval nedostatky, buď v nepříznivých podmínkách, nebo proto, že byl socializován v antisociálním smyslu, což v obou případech mělo za následek porušení právních norem. Proces resocializace je ve věznicích realizován obecnými metodami zacházení s vězni podle platné legislativy a platných předpisů, nebo specializovanými metodami zacházení s vězni, tj. metody pedagogické, sociální, psychologické, psychiatrické apod. Samotný proces resocializace by měl směřovat ke třem cílům:

- **kultivace návyků dalším vzděláváním** – např. profesní příprava, kultivace návyků vedoucí ke změně životního stylu po propuštění,
- **osvojování si vhodných sociálních dovedností pro adaptaci na život mimo věznici** – modelové sociální učení, sociálně pedagogický výcvik v rámci skupinové práce s vězni
- **specifická pomoc a odborné poradenství zaměřené na řešení osobních problémů.**

⁷⁰ ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 12.

Resocializační program můžeme tedy chápat jako souhrn pracovních, vzdělávacích, terapeutických a zájmových aktivit s rozličným přístupem k jejich realizaci.⁷¹

Raszková a Hoferková v souvislosti s výchovnými aktivitami zmiňuje speciální výchovné metody, kam řadí terapeutickou práci s odsouzenými. Bohužel u této aktivity je nízká míra efektivity, neboť terapeutická práce musí vycházet ze specifického problému jednotlivce, a proto nelze užít plošně běžné terapeutické přístupy. Terapeutický program se realizuje zejména formou individuální a skupinové terapie, jejímž cílem je eliminovat psychopatologické symptomy a syndromy v osobnostních rysech odsouzených a jejich návycích na drogy, alkohol a hazardní hry.⁷²

Zákon č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů v § 1 charakterizuje účel výkonu trestu odnětí svobody jako působení na odsouzené prostředky stanovenými zákonem tak, aby snižovali nebezpečí recidivy svého kriminálního chování a po propuštění vedli soběstačný život v souladu se zákonem a současně v ochraně společnosti před pachateli trestných činů a v zabránění jim v dalším páchání trestné činnosti. Aby mohla být úspěšně naplněna uvedená litera zákona, je nutné, aby systematickou výchovou došlo ke změně hodnotové orientace odsouzeného, což by mělo představovat hlavní podstatu výchovy a resocializace realizovanou v průběhu výkonu trestu odnětí svobody.

Semrád udává, že hodnotová orientace je jedním z klíčových úkolů vzdělávací praxe. Hodnotová orientace je komplexní jev mnohostranně podmíněný výchovou, ale není jejím produktem. Každá společnost i každý jedinec si v průběhu života záměrně i nevědomě vytváří a mění určité hodnotové orientace. Hodnotový systém je tvořený hodnotovými orientacemi, které pak charakterizuje samotného jedince i společnost. Hodnotová orientace je úzce spojená s tématem osobnosti a projevem osobnosti jedince. Orientace osobnosti se projevuje prostřednictvím sociálních a mravních hodnot, které se projevují v potřebách, zájmech a přesvědčení. Pro utváření pozitivní hodnotové orientace je důležitá výchova, která je společenským jevem, typickým pro společnost a realizující se ve společnosti, které se jedinec po narození stává součástí. Má-li člověk být sociálním subjektem a žít jako součást společnosti musí do ní postupně vrůst a k tomu potřebuje být náležitě vybaven. To si vyžaduje osvojení řady vědomostí, informací, znalost společenských norem, pohledů na svět, kulturních vzorců společenských preferencí, sociálních rolí apod. Výchova by tedy měla

⁷¹ ČERNÍKOVÁ, Vlasta a Vlasta MAKARIUSOVÁ. *Sociální ochrana*. Vyd. 2. uprav. Praha: Policejní akademie České republiky, 1996, s. 83-92.

⁷² RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 21-22.

odpovídat všeobecně uznávanému hodnotovému pojetí, kdy proces sleduje tři základní úkoly:

- poznání dané skutečnosti, ve které jedinec je,
- formovat vztah ke skutečnosti jeho potřeb, zájmů přesvědčení a charakteru,
- utvářet předpoklad pro odpovídající sociální chování směřující k rozvinutí dovednosti, návyků a schopnost motivace.

Jak se člověk v jednotlivých životních situacích, a i v jejich proměnách chová, jaký bude jeho přístup ke společnosti, k lidem, k práci, ke kultuře, k ekonomice apod. spolurozhoduje vedle vědomostí, názorů a postojů také jeho hodnotová orientace. Proces utváření individuální hodnotové orientace je složitý, neboť v něm dochází k osvojování a interiorizování skupinových, společenských normativních hodnot a také k vytváření hierarchie a systémové integraci. Výchova hodnotových orientací je záležitostí celého komplexního výchovně vzdělávacího procesu, na kterém se podílí jak škola, mimoškolské organizace, škola a v případě výkonu trestu odnětí svobody i již zmíněný program zacházení. Význam vlivu rodiny na výchovu a reintegraci jedince bude věnována samostatná kapitola v další části této práce.⁷³

Výchovný a vzdělávací proces je základním cílem penitenciární pedagogiky, a tedy hlavní aktivitou, která spolu s úspěšnou reintegrací má zásadní vliv na snížení recidivy. Je to právě pokřivená hodnotová orientace a nedostatek vzdělání, které ovlivňuje jednání jedince, pro kterého je porušování právních a společenských norem vytvořenou vlastní hodnotou. Ve výkonu trestu odnětí svobody by měl individuálně sestavený program zacházení směřovat uvědomění jedince, že jeho dosavadní počínání nebylo v souladu s normami a hodnotami většinové společnosti a je třeba je změnit a přijmout nové, žádoucí. Pokud si toto jedinec uvědomí, je velká šance, že jeho reintegrace do společnosti bude úspěšná. S požadovanou pozitivní změnou hodnotové orientace jsem se setkal během mentoringu, kdy právě doba více než tří let strávená ve výkonu trestu odnětí svobody a působení vychovatelů vězeňské služby České republiky vedlo ke změně hodnot a postojů. Tato změna pomohla zmíněné osobě k nalezení zaměstnání a vytvoření zázemí pro vedení řádného života. Můžeme předpokládat, že výchovné působení na změnu hodnotové orientace má větší šanci na úspěch u mladistvých nebo u osob blízkých věku mladistvých, prvovězňených a také u uložených trestů s krátkou délkou trestu odnětí svobody. U opakovaně vězňených osob nebo u delších trestů je změna hodnotové orientace složitější, neboť odsouzení si na vězeňský život přivyknou a kriminální

⁷³ SEMRÁD, Jiří. Podstata výchovy a hodnotová orientace. In HŘEBÍČEK, Libor, Jiří; Vladimír JŮVA. *Vybrané kapitoly z výchovy*. Brno: Masarykova univerzita, 1991, s 5-17.

jednání jim přijde jako přirozená součást jejich života. Návyk na vězeňský život můžeme označit termínem prizonizace.

4.4. Vliv prizonizace na odsouzené

Evropská vězeňská pravidla Doporučení Rec (2006) 2 stanoví některé základní principy zacházení, jichž cílem je připravit vězně na návrat do společnosti. Jsou to zejména bod 5. Život ve vězení se musí co možná nejvíce přibližovat pozitivním aspektům života na svobodě a bod 26.7. Organizace a metody práce ve vězeňských ústavech se musí způsobem organizace a metodami co nejvíce podobat obdobné práci ve společnosti mimo vězení, aby se vězni připravili na podmínky normálního života v zaměstnání na svobodě.⁷⁴

Odsouzení ve výkonu trestu odnětí svobody se znenadání ocitají v situaci, kdy jejich život někdo řídí a organizuje. Pro mnohé je tato změna zcela zásadní, neboť s tím, že by jim někdo něco nařizoval a organizoval jejich čas, se vyjma povinné školní docházky, ještě nesetkali. Sochůrek k této nové životní situaci udává: „Úspěšné přežití tradičního výkonu trestu odnětí svobody vyžaduje adaptaci na život vězeňské subkultury. Adaptace v tomto smyslu znamená přijetí subkulturních norem a pravidel, značně odlišných od obecně platných, dále osvojení si nových, z hlediska přežití výhodnějších vzorců chování a postupné vyhasínání adaptivního chování potřebného k životu mimo vězení.“ Pro adaptaci na život ve věznici se užívá termín prizonizace. Tato adaptace na vězeňské podmínky a život ve věznici výrazně snižuje pravděpodobnost úspěšné reintegrace jedince do normálního života. Výše uvedené nelze však zevšeobecnit, neboť toto neplatí zejména u krátkodobých trestů, kde se negativní forma adaptace nerozvine nebo vůbec neprojeví a jedinec je schopen se bez problémů zařadit zpět do společnosti.⁷⁵

Prizonizace je tedy proces zvýšené adaptace na život ve vězeňských podmínkách. Černíková s Makariusovou shodně jako Sochůrek popisuje, že tento proces podstatně snižuje, až anuluje pravděpodobnost readaptace a reintegrace odsouzeného do společnosti. Proces prizonizace má dvě složky:

- **institucionalizace** – je adaptace na vysoce organizovaný život ve věznici spojený se ztrátou aktivity a iniciativy. Institucionalizaci můžeme chápat jako výsledek manipulativní výchovy, soustředěné na kázeň, pořádek a vojenský dril bez respektování individuálních zvláštností a potřeb odsouzených,

⁷⁴ Evropská vězeňská pravidla, doporučení REC (2006) 2. In: Vězeňská služba České republiky [online],[cit-2016-8-7].

⁷⁵ SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007, s 10.

- **ideologizace** – je přijetí subkulturní ideologie, tj. přijetí subkulturních norem, pravidel a jazyka. Lze to považovat za projev identifikace s kriminální subkulturou vedoucí k výchově extrémního kriminálního typu. K úspěšnému působení kriminální subkultury přispívá i nedostatek pracovních příležitostí v mnoha vězeňských zařízeních.⁷⁶

Raszková s Hofekovou rozdělují adaptaci na uvěznění na základě poznatků z praxe do pěti základních typů:

- **realistické přizpůsobení** – jedinec si vytyčil reálné cíle, kterých chce dosáhnout v průběhu výkonu trestu. Je zaměřen na podmíněčné propuštění, povolení opustit věznici apod. Jde o nejlepší variantu adaptace,
- **agresivně nepřátelské přizpůsobení** – agresivní způsob přizpůsobení, projevený ironizováním, zesměšňováním, zastrašováním, fyzickým násilím směřující proti vězeňskému personálu, ale i odsouzeným. Je spojené se šikanou a vydíráním,
- **přizpůsobení se nepřiměřenou kompenzací** – jde o překrytí běžných reakcí na výkon tím, že se odsouzený chlubí svou trestnou minulostí a tím, co spáchá po propuštění a při tom trpí nedostatkem sebedůvěry,
- **přizpůsobení se nepřiměřenou projekcí** – jde o reakci odsouzeného, kdy obviňuje někoho jiného za to, že se ocitl ve výkonu trestu odnětí svobody. Odsouzený odmítá vinu a tím pádem se vyhýbá odpovědnosti,
- **přizpůsobení se únikem** – jedná se o únik mimo realitu, do tzv. denního snění, které může skončit až sebevraždou.⁷⁷

Indikátorem hloubky prizonizace je podle Černíkové konkrétní chování jedince ve vězení, protože prostředí věznice se výrazně odlišuje od běžného života za zdí věznice. Někdy o hloubce prizonizace svědčí i některé vnější znaky, jako je např. tetováž na odkrytých částech těla. Jsou to právě nositelé prizonizace, kteří znamenají pro kriminálně nenarušené spoluvězně psychickou zátěž i přesto, že z pohledu personálu je jejich chování z vnějšího pohledu bezporuchové a nekonfliktní. Ve věznicích existují také skupinky vězněných kriminálních osob, které jsou rezistentní vůči výchovnému zacházení. Tato rezistence bývá dlouhodobá a má kořeny již v dětství, kde se nedaří korekce nevhodného způsobu chování.

⁷⁶ ČERNÍKOVÁ, Vlasta a Vlasta MAKARIUSOVÁ. *Sociální ochrana*. Vyd. 2. uprav. Praha: Policejní akademie České republiky, 1996, s. 92-93.

⁷⁷ RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 95-96.

Mezi další příčiny negativních jevů zařazuje Černíková specifický hodnotový systém velké části vězňů. Jakým způsobem je vytvářen hodnotový systém jako takový, je popsáno v předchozí kapitole, ale právě prizonizace jej ovlivňuje negativním způsobem. U mnoha vězňů dochází k postupné změně hodnotové orientaci a hodnotové hierarchii, následované kriminální infekcí. Za určující faktor považujeme v penitenciarním prostředí sociální roli a sociální status, který vězeň vně vězeňské subkultury zaujímá. Zejména u dlouhodobě vězněných je v rámci subkultury hodnotový systém značně změněný či odlišný od hodnot přijímaných společností. I sociálně deviantní skupiny na svobodě vykazují rozdílný hodnotový a normativní systém, než je tomu v uzavřené skupině vězňů. Bohužel vzdělávací a další aktivity nejsou u mnohých vězňů v žebříčku hodnot příliš vysoko a jsou spíše tolerovány pro výhody z nich plynoucí, např. pohyb mimo ubytovnu nebo venku.⁷⁸

Prizonizaci ve svém důsledku můžeme považovat za jednoznačně negativní jev ve věznicích, díky kterému značně klesá ochota odsouzených změnit po propuštění na svobodu svůj životní styl. Pokud nedojde ke změně hodnot interiorizaci nových, pak samotná resocializace a následná reintegrace je náročnější a tento úkol se přesouvá z oblasti penitenciární péče do oblasti postpenitenciární péče.

⁷⁸ ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s. 119-124.

5. Postpenitenciární péče

Postpenitenciární péče je podle Hendrycha zvláštní druh sociální péče o osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody nebo z ochranného léčení. Postpenitenciární péči poskytují odborníci v sociální práci, kdy se jedná o nabídku dílčích pomoci formou sociálních služeb. Primární úkol je zbránění recidivy trestné činnosti, prostřednictvím konkrétních opatření nastavených sociální politikou státu. Od této politiky se odvíjí rozsah opatření, resp. pomoci na integraci jedince do společnosti po výkonu trestu odnětí svobody, do které je stát ochoten finančně investovat. Konkrétní opatření, se významnou měrou podílejí na celkovém úspěchu resocializace, započaté již v průběhu samotného výkonu trestu odnětí svobody. Pokud je postpenitenciární péče pouze formalizovaná nebo na ní není dostatek finančních prostředků, je velmi pravděpodobné, že úsilí odborníků přichází vniveč. Obvyklými a nepotřebnějšími nástroji postpenitenciární péče jsou podpora při zprostředkování bydlení, poskytnutí základního finančního zabezpečení, orientace při hledání zaměstnání, pomoc při začleňování do sociálního prostředí, odborné sociálně-právní poradenství.⁷⁹

V poslední době byla postpenitenciární péče rozšířena o tzv. včasnou pomoc a o sociální péči už během fáze trestního řízení u obviněné osoby. Černíková udává argumenty pro vznik a potřebnost postpenitenciární péče:

- penitenciární cíl nebyl plně dosažen a jedinec potřebuje odbornou pomoc a péči k adaptaci na život běžné společnosti a integraci,
- v prvních dnech po propuštění se nachází jedinec v sociální rekonvalescenci, během které si znovu osvojuje sociální dovednosti, integruje se do společnosti. Během této doby potřebuje odbornou péči, zvláště v případech, kdy může podlehnout negativním vlivům,
- nejčastěji dochází k recidivě v průběhu prvního roku svobody nebo po absolvovaném ochranném léčení,
- dostávají se první krize na svobodě,
- bezradnost při řešení konfliktů, problémů, stavy úzkosti a z toho vyplývající nevhodné sociální chování,
- problém se stigmatem kriminálního,
- potýkání se s důsledky prizonizace, běžný život klade větší nároky na rozhodování a nesení odpovědnosti za své počínání,

⁷⁹ HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2010, s. 73.

- prožívání sociální vykořeněnosti u dlouhodobých a opakovaných trestů odnětí svobody, nízká sebedůvěra, pesimismus, ztráta smyslu života v každodenní realitě,
- heteronomní morálka,
- problémy s obnovením partnerských vztahů, řešení jejich rozpadu a hledání nových,
- obnovení rodičovské role a adekvátní vztahy k dětem,
- obnovení nebo vytvoření si nových materiálních podmínek pro život včetně profesního uplatnění.

Zájem společnosti spočívá na tom, aby dovedla zmírňovat nebo odstraňovat poruchy socializace a adaptace a vytváření bariér mezilidských vztahů včetně překážek sociální integrace některých jejich členů. Pokud společnost nebude věnovat pozornost tomuto problému, dojde ke krizi normativního systému společnosti a k ekonomickým ztrátám způsobených kriminalitou na jedné straně a na straně druhé k deformaci rozvoje a uplatnění seberealizace jedince spojené s ohrožením jeho zdravého psychického vývoje, včetně nezúročení lidského potenciálu.⁸⁰

Postpenitenciární péči shodně rozdělují autoři Sochůrek, Černíková nebo Raszková a Hoferková na:

- **nucenou** – zpravidla je definována ze zákona, může být vnímána také jako částečné omezení propuštěného (probace, ambulantní ochranná léčba, parole),
- **dobrovolnou** – její podstata spočívá na dobrovolném rozhodnutí klienta pro zahájení a ukončení spolupráce např. s neziskovými organizacemi, občanskými sdruženími, nízkoprahovými centry apod.

Postpenitenciární péče se transformuje v kontinuální péči, kdy je prohloubena a propojena spolupráce jednotlivých částí organizace sociální péče a pachatele trestné činnosti. Cílem je vytvořit intenzivnější systém sociální péče s předpokladem pro výrazně vyšší efektivitu penitenciárního resocializačního procesu včetně integrační funkce trestu odnětí svobody. Subjekty kontinuální sociální péče tvoří sociální pracovník a sociální kurátor.⁸¹

Jsou to právě subjekty sociální péče spolu s neziskovými organizacemi, které jsou páteří postpenitenciární péče a představují záchranný bod pro osoby propuštěné z výkonu trestu

⁸⁰ ČERNÍKOVÁ, Vratislava a Vlasta MAKARIUSOVÁ. *Sociální ochrana*. Vyd. 2. uprav. Praha: Policejní akademie České republiky, 1996, s. 142-143.

⁸¹ RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, s. 109-112.

odnětí svobody, které se potýkají s celou řadou nových a neznámých situací, např. při jednání s úřady, na které nejsou dostatečně připraveny jak psychicky, tak i třeba dostatečně informačně. Ve výkonu trestu odnětí svobody jim sociální pracovník poskytne návod, jak postupovat, ale v místě trvalého bydliště už musejí sami najít sídlo sociálního kurátora, Úřadu práce apod. K ulehčení této situace může být řešení v podobě mentora, který je pomůže provést problematikou propuštění. Podstata mentoringu je následně přiblížena v kapitole 5.3.2.

5.1. Problematika propuštění z výkonu trestu odnětí svobody

Jak bylo uvedeno v kapitole zabývající se problematikou zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody, bylo v roce 2015 propuštěno celkem 9317 osob. Každý měsíc tedy v průměru opouští brány českých věznic více než 700 osob, které mnohdy musejí řešit existenční problémy a o svých dalších krocích již rozhodují sami.

Černíková považuje přechod vězněného z výkonu trestu odnětí svobody do života na svobodě i přesto, že byl tolik očekáván a vysněn, za velmi náročnou životní situaci. Ze zkušenosti vyplývá, že ani sebevětší předsevzetí odsouzeného o plnohodnotném návratu do společnosti spojeném s představou řádného a poctivého života v souladu právními a společenskými normami není dostačující. Člověk žijící řadu měsíců izolovaně od každodenního běhu života společnosti, musí být na začlenění do společnosti a na požadavky každodenního života v ní připravován. Úkol, aby se propuštěná osoba z výkonu trestu odnětí svobody úspěšně reintegrovala, není jen na bedrech patřičných institucí, které s vězněnou osobou pracují v průběhu výkonu trestu odnětí svobody nebo pak po samotném propuštění, ale je zejména ovlivněn osobnostními předpoklady k adaptaci na změněné podmínky, resp. k readaptaci osobnosti na podmínky běžného života, jimž během pobytu ve vězení odvykl. Dále bude záležet na schopnostech propuštěné osoby využít své racionální kapacity k řešení náročných životních situací a nepodléhat při tom emocionálnímu přístupu (prožívání této situace) a také na schopnosti oddálení řešení situace oproti impulzivnímu řešení. Současně také bude záležet na jeho či jejích sociálně komunikativních dovednostech při jednání s úřady, zaměstnavateli, ale také v rodině. Závažnou a asi nejdůležitější podstatou procesu readaptace je změna životního stylu.⁸²

Western a kolektiv popisují panelový výzkum provedený v USA u 122 osob propuštěných po výkonu trestu odnětí svobody. Výzkum je zaměřen na problém reintegrace bývalých

⁸² ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008. s. 209-212.

vězňů do společnosti a příčiny recidivy. Rozděluje propuštěné osoby do jednotlivých skupin a u těchto skupin autoři popisují nejčastější důvody, proč integrace proběhla nebo neproběhla úspěšně. Mezi tyto důvody patří sociální podmínky, z nichž propuštěný pochází, jaké vztahy a kontakty má s rodinou již v průběhu výkonu trestu odnětí svobody, či zda má jinou blízkou osobu, která může být dostatečnou motivací pro vedení řádného života. Demografické údaje, jako je věk, pohlaví, vzdělání, etnikum nebo region, ze kterého osoby pocházejí, hraje poměrně významný vliv v reintegraci propuštěných osob, stejně tak, jako zda odsouzený prošel závislostí na návykových látkách. V nemalé míře stojí za úspěchem reintegrace i délka trestu odnětí svobody, kterou odsouzení strávili ve výkonu trestu a také zda po propuštění obnovili kontakt se subkulturou, která byla v mnoha případech důvodem jejich uvěznění.

Autoři se dále zaměřili ve svých výzkumech na to, jak probíhají první dny, týdny osob po propuštění. Zhruba 50 % jich najde přístřeší u rodiny, 20 % u přátel a zbývající část tráví bez přístřeší pod mosty nebo v opuštěných domech. Z výzkumů vyplývá, že cca 15 % propuštěných v prvních pěti dnech hledá placené zaměstnání. Kvalitativní výzkum formou rozhovorů ukazuje, že mezi problémy se zaměstnaností, patří nejen nedostatečná nabídka práce pro propuštěné osoby, ale především jejich nízká míra ochoty vykonávat řádně placenou práci. U dlouhodobě odsouzených může problém s jejich uplatněním spočívat nejen v absenci vzdělání, ale i s technologickým pokrokem a digitalizací ve všech oblastech lidského života. V závěru práce se výzkumníci věnují dopadům stresu a strádání na zdraví a psychický vývoj jedinců, jenž jsou poznamenáni prizonizací ve všech aspektech ovlivňující jejich společenské uplatnění.⁸³

Odsouzené osoby propuštěné na svobodu, jakmile projdou bránou věznice, musejí začít řešit ubytování, peněžní prostředky povinnou registraci na úřadech, aby případně mohli čerpat sociální dávky a podporu v nezaměstnanosti, pokud již nemají domluvené zaměstnání. V případě, že nemají rodinu, u které mohou být, musejí využít služeb azylových domů, zřízených dle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, kde ale také není pobyt zcela zdarma dle § 76 a prováděcí vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona o sociálních službách. Ve většině těchto zařízení, která jsou provozována církevními, nebo neziskovými společnostmi je požadována zpravidla částka 100 Kč za noc, přičemž může činit dle prováděcí vyhlášky až 130 Kč za noc. Ve výkonu trestu odnětí svobody, pokud nemají vlastní finanční prostředky z pracovní činnosti, obdrží částku obvykle 500 Kč, určenou na úhradu cestovních nákladů do místa trvalého bydliště. Sociální kurátor v místě

⁸³ WESTERN, B; et al. Stress and Hardship after Prison. In: *American Journal of Sociology*, 2015. č. 5, s. 1512-1547.

trvalého bydliště na základě žádosti vyplátí mimořádnou okamžitou pomoc v hmotné nouzi podle § 36 zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi dle § 37 do výše částky 1 000 Kč, od které jsou odečteny finanční prostředky, které jedinec již obdržel při výstupu z vězení, takže tedy obdrží 500 Kč. Propuštěná osoba může navíc ještě získat čtyři kusy stravenek v celkové hodnotě 280 Kč. Z těchto peněžních prostředků si jedinec uhradí ubytování v azylovém domě na pět nocí, pak má na ostatní výdaje, jako je strava, hygienické potřeby, ošacení cca. 400 Kč. Po registraci na Úřadu práce a správě sociálního zabezpečení může propuštěná osoba žádat o podporu v nezaměstnanosti podle § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a pomoc v hmotné nouzi podle již zmíněného zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, a to včetně doplatku na bydlení dle § 33 a příspěvku na živobytí podle § 21. Ale ani přes veškerý systém státní sociální podpory není pro propuštěné zrovna lehké začít znovu. Začátek života na svobodě vyžaduje odříkání a opravdu velkou vůli setrvat na správně cestě, která je mnohem obtížnější, než jen požádat o pomoc staré známé nebo se přímo vrátit ke způsobu snadné obživy často spojené s trestnou činností. Mezi nejvýznamnější motivační faktory, proč vést řádný život, patří rodina a rodinné zázemí. Toto však ale platí za předpokladu, že rodina funguje v souladu s normami a trestná činnost potažmo výkon trestu odnětí svobody neznamená vyšší sociální status nebo rodinnou tradici. Jedinci bez rodinného zázemí, které jim poskytne nejen psychickou, popř. finanční podporu, ale i ubytování jsou vystaveni samotě na ubytovnách nebo azylových domech a současně bez zaměstnání, mají nadbytek volného času, který sami neumí efektivně využít. Tato „zahálka“ provázená beznadějí, ztrátou motivace a nedostatkem finančních prostředků pozvolna jedince dovede zpět k delikventnímu trestnímu jednání, které ve většině případů končí opakovaným uvězněním.

5.1.1. Vliv rodiny

Rodina jako primární socializační činitel ovlivňuje výchovu a vývoj dítě od raného věku až do dospělosti. Současný trend rodiny spočívá v poskytování zázemí dospělému jedinci v rodině orientační i dlouho poté, co dosáhl dospělosti, takže je vystaven dlouhodobému působení sociálních vzorců a hodnot rodinného prostředí. V případě dysfunkční, popř. afunkční rodiny je vystaven negativním jevům, které postupně interiorizuje, což má za následek neschopnost vytvořit nebo udržet funkční prokreační rodinu. Další způsob řešení může být v útěku od rodiny a hledání sebe sama v různých vrstevnických skupinách či hledání svého místa v hierarchii uvnitř subkultur, které mohou být původcem trestné činnosti, a tím mohou u jedince odstartovat dráhu kriminálního. Výchova dítěte, kde by se rodiče

naučili, jak správně vychovat z dítěte jedince, který bude bez jakéhokoliv morálního či sociálního defektu, není předmětem na našich školách.

Semrád s Juráčkovou a Šimou konstatují, že muži a ženy se na svou roli rodiče cílevědomě nepřipravují, takže se při výchově dopuštění řady chyb, které pramení z jejich nejistoty nebo z uplatnění asketů výchovy spočívající v autoritativním, trestajícím způsobu výchovy, nadměrné pečlivosti či nadměrné shovívavosti. Tyto nevhodné způsoby výchovy často pronikají do vlastní výchovy z převzatých vzorců chování, postojů a názorů od svých rodičů. Je to tedy jistá forma negativního dědictví, kterou rodiče přenášejí nevědomky na své děti. Úspěšné zvládnutí výchovy spočívá v orientaci na demokratický způsob výchovy dítěte.⁸⁴

Během terapeutických rozhovorů s odsouzenými, kterých jsem se účastnil, vyplynulo, že ve většině případů byl prvopočátek jejich problémů s porušováním norem zapříčiněn rodinnou situací, kdy výchova v rodině byla příliš autoritativní, pečlivá nebo naopak shovívavá. V ojedinělých případech byla výchova sice demokratického způsobu, ale byla podceňována komunikace s dítětem a jeho ohrožení sociálně patologickými jevy.

Funkční rodina, v níž se nevyskytují sociálně patologické jevy, pomáhá formovat hodnoty a potřeby, které odpovídají svým obsahem hodnotám společnosti. Z tohoto důvodu je potřeba rodině věnovat velkou pozornost ve všech životních etapách jedince, neboť z psychoterapeutického hlediska může negativně ovlivňovat motivaci pro návrat do společnosti stejně tak, jako může být hybnou silou pro úspěšnou reintegraci. Kolář definuje formování potřeb v rodině následovně: „Potřeby se tvoří především v rodině, rodina výrazně ovlivňuje jejich vznik, obsah, zprostředkovává i vliv společnosti jako celku na kvalitu potřeb, rodina hledá a nachází nejrůznější cesty jejich uspokojování. Jak povaha potřeby, tak povaha jejího uspokojování se stává podkladem hodnotové struktury osobnosti a jako takové vstupují do soustavy světového názoru osobnosti.“⁸⁵

Problematika vztahů ve výkonu trestu odnětí svobody je mezi odsouzeným a rodinou podle Raszkové a Hoferkové složitá. Rodina je často opomíjena i přes její význam pro naplnění účelu výkonu trestu odnětí svobody, ale současně také u některých odsouzených i faktorem, který penitenciární výchovné působení znesnadňuje nebo dokonce znemožňuje. Během výkonu trestu odnětí svobody vznikají problémy vztahové spojené s možností omezené komunikace a kontaktu, což má za následek snížení kvality vztahů. Obtížně se pracuje s osobami, které mají několik členů rodiny ve vězeňských zařízeních a kriminální

⁸⁴ SEMRÁD, Jiří, Iva JURÁČKOVÁ a Václav ŠÍMA. *Průvodce sociální pedagogikou v kontextu pedagogických věd*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, s 91-97.

⁸⁵ KOLÁŘ, Zdeněk a Jiří SEMRÁD. *Světónázorová výchova v rodině*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983, s. 98.

chování, je z jejich pohledu považováno za zcela normální. Mezi další problém můžeme zařadit nereálná očekávání, kdy se odsouzený domnívá, že fungování rodiny a její zvyklosti zůstaly nezměněny včetně vztahů mezi partnery a následně dětmi s čímž se pak propuštěný jedinec těžko a dlouho vyrovnává. V rámci programu zacházení s vězňenými osobami je z těchto důvodů věnována velká pozornost oblasti utváření vnějších vztahů tzv. extramurální aktivity, směřující k podpoře vztahů odsouzeného s rodinou a životem mimo věznici. Důležitou roli v oblasti utváření vnějších vztahů hrají vychovatelé, sociální pracovníci, sociální kurátoři, duchovní a pracovníci neziskových organizací.⁸⁶

Mezi jedinci ve výkonu trestu odnětí svobody proběhl sběr dat v letech 1999-2003. Zjištěných anamnestické údaje, které Fischer rozčlenil na provověžněné a vícevěžněné jedince, u kterých zjistil významný statistický rozdíl (viz tabulka č. 3). U těch, kteří byli uvězněni podruhé, respektive poněkolkáté většinou funkční rodinné zázemí nemají nebo jej díky svému recidivujícímu delikventnímu způsobu života ztratili.⁸⁷

Tabulka č. 3 – vybrané anamnestické údaje z prokreační rodiny (datový zdroj pro vlastní tvorbu: Fischer-Etopedie v penitenciární praxi)

| Rodinné zázemí | Prvověžnění | Vícevěžnění |
|-----------------------|--------------------|--------------------|
| funkční zázemí | 61 % | 21 % |
| bez zázemí | 39 % | 79 % |

Štěrbka udává podmínky, na kterých bude úspěšná readaptace jedince spočívat. Vyzdvihuje především existující a fungující rodinné zázemí a podporu, kterou mu poskytne, na přístupu známých, přátel, na šanci zaměstnání a mezilidských vztazích v něm a na přístupu majoritní společnosti k těm, kteří nežili v souladu s pravidly. Toto platí zejména u bezprostředně propuštěných, mají-li kam jít. Šterba vidí největší riziko selhání u těch jedinců, kteří se nemají kam vrátit, nemají bydlení a eventuálně zaměstnání, ale hlavně ztratili rodinné zázemí. Rodinné prostředí a kontakt s rodinou je odsouzenými vnímán jako opěrný sociální bod, který je však pro ně nejcitlivější a také nejvíce vratký. Tento vratký sociální bod může být substituován z praktického hlediska přijatelnějším opěrným sociálním bodem zaměstnání, které má podstatný vliv na reintegraci a readaptaci.⁸⁸

⁸⁶ RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudemus, 2014, s. 89-95.

⁸⁷ FISCHER, Slavomil. *Etopedie v penitenciární praxi*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006, s. 24-27.

⁸⁸ ŠTĚRBA, Vladislav. *Penologie*. Praha: Armex, 2007, Skripta pro střední a vyšší odborné školy. s. 113-114.

5.1.2. Vliv vzdělání a zadluženosti při uplatnění na pracovním trhu

Získání zaměstnání by mělo být po zajištění ubytování a registraci na příslušných úřadech dalším důležitým krokem propuštěného jedince, aby se mohl plně začlenit do společnosti. Zde se však začínají objevovat první obtíže, které jsou způsobeny několika faktory. Pokud jedinec ve výkonu trestu odnětí svobody nepracoval, není navyklý na pravidelný pracovní režim, což může pro některé jedince představovat nepřekonatelný problém. V případě, že má propuštěná osoba dostatečnou motivaci pracovat, setkává se s nízkou ochotou zaměstnavatelů je zaměstnat z důvodu záznamu v Rejstříku trestů. Zaměstnavatelé, kteří by byli ochotni jedince po výkonu trestu odnětí svobody nebo se záznamem v Rejstříku trestu zaměstnat, jsou zpravidla zaměstnavatelé, kteří na trhu práce poptávají nedostatkové profese nebo jsou to povolání vyžadující určitou specializaci. V současné době např. technické profese, řidiči z povolání, zdravotní personál apod. Dalším specifíkem je dluhové zatížení propuštěných osob, u kterých mají zaměstnavatelé obavu z vysoké administrativní zátěže a nízké motivace této kategorie zaměstnanců. V kapitole 3.2 zaměřené na vzdělání odsouzených je přiblížena vzdělanostní struktura osob ve výkonu trestu odnětí svobody, ze které vyplývá, že nejvíce je zastoupeno základní vzdělání 45 % následované kategorií vyučení 37 %. Je tedy zřejmé, že nejmenší šanci na rychlé nalezení zaměstnání má právě kategorie osob se základním vzděláním. Problémem se u propuštěných osob stává dlouhodobá nezaměstnanost, která může ještě více snižovat jejich sebevědomí a míru motivace hledat zaměstnání, což opět vytváří bludný kruh rostoucí delikvence trestných činů. Fischer navíc vzdělanosti připisuje význam, který ovlivňuje utváření vyšších sociálních dovedností, kterými jsou smysl pro morální hodnoty, empatie, schopnost řešit zátěžové situace, schopnost uspokojovat potřeby společensky akceptovaným způsobem.⁸⁹

V deníku New York Times vyšel na konci června 2016 článek s názvem In Search of the Felon-Friendly Workplace, který v doslovném překladu znamená Při hledání zločinců – přátelského pracovního místa. V článku se autor věnuje problematice recidivy trestných činů směřující k opětovnému uvěznění ve státě Missouri. Recidiva je zapříčiněna nezaměstnaností propuštěných osob na svobodu, u kterých je hlavním problémem nedostatečná kvalifikace či absence příslušného vzdělání umožňující získat vhodné zaměstnání. Program na podporu získání zaměstnání vznikl ve státě Missouri a slouží jako vzor pro federální vládu. Na základě srovnání alarmujících údajů o propuštěných osobách, kdy každoročně opouští federální věznice téměř 700 000 vězňů a jako bumerang se více než polovina z nich vrátí, neboť během

⁸⁹ FISCHER, Slavomil. *Etopedie v penitenciární praxi*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006, s. 110-113.

tří let nejsou schopni nalézt legální zaměstnání. Pokud vládní a vězeňský systém není nastaven tak, aby byl schopen zajistit propuštěným práci, má to negativní dopad na sociální a hospodářský cyklus, protože návrat do vězení jde na úkor daňových poplatníků a komunit. To v konečném důsledku znamená, že zaměření pracovních a vzdělávacích aktivit musí odpovídat poptávce na vnější straně věznice a současně to vyžaduje uvědomění vězňů, kteří na sebe musejí myslet jako na zaměstnance. Jednou ze vzdělávacích aktivit je např. i licenční kurz, jak správně řídit nákladní vozidlo (obdoba našeho řidičského průkazu). Situace je ale o to složitější, že bývalí vězni jsou většinou mladí lidé bez potřebného vzdělání a pracovních zkušeností, kteří neměli ve svém životě dospělé, kteří by měli stálé zaměstnání a mohli tak sloužit jako sociální vzor.⁹⁰

Popsaná situace v podobě potřebného vzdělání a pracovními zkušenostmi u odsouzených plně koresponduje se situací v České republice, včetně složitosti spočívající s absencí sociálních vzorů zejména u minoritní společnosti tvořené romskými obyvateli, kteří představují poměrně významné procento odsouzených v českých věznicích. Absence pracovních návyků je častým problémem i v rámci samotného výkonu trestu odnětí svobody, kdy zejména u mladistvých odsouzených není zařazení do pracovních či vzdělávacích aktivit přijímáno pozitivně, neboť si s sebou právě tento návyk z prostředí orientační rodiny nenesou.

Autor Mark Obbi v článku *In Search of the Felon-Friendly Workplace* dále udává, že na základě statistik vyplynulo, že i přesto, že ekonomika státu a hospodářský vývoj společnosti byl na vzestupu, převyšovala nezaměstnanost osob se záznamem v rejstříku trestů nezaměstnanost běžných občanů třikrát. Vězeňský systém byl relativně dlouho imunní vůči potřebám trhu a nezaměřoval systém vzdělávání na výuku měkkých dovedností a odborných pracovních dovedností, což mělo za následek krátkodobá zaměstnání propuštěných mimo systém legálního trhu práce. Průzkumem a analýzou situace na trhu práce byly vně věznic budovány „pracovní agentury“ kooperující se zaměstnavateli, kteří byli zařazení do seznamu zaměstnavatelů ochotných zaměstnávat osoby po výkonu trestu odnětí svobody. Ke spolupráci byli osloveni i odborové a profesní svazy, školy a další zprostředkovatelé.

Tento tým vytvořil systém dotazníků pro odsouzené, které zjišťovaly vzdělání, schopnosti, dovednosti tak, aby bylo možné vytvořit, respektive odsouzeného zařadit do vhodného vzdělávacího či pracovního programu a tím zamezit jeho nevhodné směřování. V rámci

⁹⁰ OBBI, Mark. *In Search of the Felon-Friendly Workplace*. In: *New York Times*, 2016 roč. 57275., č. 165, s. 1-2, 6

programu klesla ve státě Missouri nezaměstnanost trestaných osob o více než polovinu z 12 % na méně než 6 %. Recidiva činila pouhých 15 % ve srovnání s 38 % vnitrostátního federálního systému. Úspěch programu i nadále závisí na ochotě zaměstnavatelů, kdy stále tři ze čtyř oslovených nemají zájem o propuštění z výkonu trestu či vůči nim trpí předsudky. Jsou ale profese, kdy zaměstnavatelé říkají ano, neboť trpí nedostatkem pracovní síly. Ze strany zaměstnavatelů se ozývají i přes některé negativní zkušenosti pozitivní ohlasy směrem k programu, ale i k tomu, jak si lidé se záznamem v Rejstříku trestů považují druhé šance.⁹¹

Domnívám se na základě nové Koncepce vězeňství do roku 2025, že snaha české Vězeňské služby míří obdobným směrem, jak bylo popsáno ve výše uvedeném článku. Bohužel i v našich podmínkách budeme bojovat s předsudky zaměstnavatelů a neochotou samotných odsouzených přijmout změnu, která by měla pozitivní vliv na vývoj zaměstnanosti osob se záznamem v Rejstříku trestů a snížení recidivy trestných činů. Neziskové organizace v České republice svou činností přispívají ke zlepšení situace, ale pokud celkově nedojde ke změně stávajícího systému, nemůžeme očekávat výraznější zlepšení. Pro názornost uvádím jeden ilustrativní případ z letošního roku, se kterým jsem se v rámci mentoringu setkal.

Odsouzený ve výkonu trestu odnětí svobody vykonával pomocné práce v kuchyni jako pomocný kuchař a na tuto činnost získal osvědčení. Po propuštění se hlásil na pozici pomocného kuchaře do jedné pražské restaurace. Aby mohl činnost v kuchyni vykonávat, je nezbytný Zdravotní průkaz pracovníka v potravinářství. Cena vydání průkazu u obvodního lékaře začíná na hranici 300 Kč a výše. Pro člověka po výkonu trestu odnětí svobody jsou to nemalé finanční prostředky, a pokud není zaměstnavatel ochoten nést tento náklad, pak je uchazeč o zaměstnání stěží zdravotní průkaz předložit. Dotyčný jedinec se obrátil na Vězeňskou službu se žádostí o vydání zdravotního průkazu, který využíval ve výkonu trestu a byl i nadále platný. Od Vězeňské služby dostal odpověď, že se jedná o její majetek, a proto nemůže být průkaz vydán. Z tohoto příkladu je zřejmé, že systém přes veškeré snahy není ještě zcela správně nastaven, neboť stát si ponechal v držení věc v hodnotě 300 Kč, která mu není k užitku, ale poté na sociálních dávkách této osobě vyplatil mnohonásobně vyšší částku bez ohledu na rostoucí riziko recidivy kriminální činnosti.

Výkon trestu odnětí svobody je zásah do života člověka a existuje na něj mnoho pohledů, jak ze strany odborníků na penologii a postpenitenciární péči, orgánu činných v trestním řízení, tak laické veřejnosti a v neposlední řadě i samotných odsouzených. Objevují se

⁹¹ OBBI, Mark. In Search of the Felon-Friendly Workplace. In: *New York Times*, 2016 roč. 57275., č. 165, s. 1-2, 6

rozdílné názory na život v českých věznicích od těch, že odsouzeným se dostává komfortu podobnému rekreačním zařízením, že nemusí pracovat a platit dluhy až po ty, které požadují zlepšení a modernizaci podmínek pro výkon trestu podobným jako panují například v norských věznicích. Na čem se však všechny strany shodují, je skutečnost, že se nikdo dobrovolně nechce ocitnout ve výkonu trestu odnětí svobody, ať pro něj budou podmínky sebelepší. Obecně mezi širokou veřejností panuje mylný názor, že člověk může skončit ve vězení, aniž by provedl něco závažného. Tento názor vychází z malého podvědomí o alternativních trestech a činnosti probační mediační služby České republiky.

5.2. Probační a mediační služba České republiky

Před rokem 1989 bylo v totalitním Československu zřízeno ve spolupráci Národního výboru hl. města Prahy a Výzkumného ústavu kriminologického při generální prokuratuře experimentální středisko postpenitenciární péče, které pracovalo na projektu Výzkum faktorů recidivy, jehož cílem bylo ověření metod účinné sociální práce se sociálně nepřizpůsobivými občany po výkonu trestu odnětí svobody. Toto byl mezník pro vznik sociálních kurátorů a jejich rozšíření do dalších měst. Na základě práce sociálních kurátorů vznikla místa specialistů pro práci s mládeží tzv. kurátorů pro mládež. V rámci vězenvství byla zřizována místa sociální pracovníků, kteří měli za povinnost udržovat kontakt odsouzených s rodinami a sociálním prostředím, dále připravovat podmínky pro propuštění odsouzených na svobodu. Byly uplatňovány poznatky z psychologie, pedagogiky, práva a dalších oborů včetně poznatků ze zahraničí. Bohužel veškeré snahy a cíle modernizovat vězenvství v Československu skončilo invazí vojsk Varšavské smlouvy.

Po roce 1989 se změnou politického a společenského systému, který umožnil zavedení institutu alternativ, kdy se původně jednalo o experiment „*Mimosoudní alternativa pro delikventní mládež*“. Autoři projektu se inspirovali v Rakousku, kde se začaly užívat tzv. odklony od trestního řízení. Poprvé se tak u nás objevil prvek aktivního zapojení pachatele se zaměřením na odstranění následků jeho jednání a poškozeného, který tak mohl ovlivňovat proces odškodnění. Zde byla tedy užita role třetí osoby tzv. mediátora. V roce 1993 byl do trestního řádu zaveden první alternativní institut tzv. odklonu – diverze, tj. podmíněné zastavení trestního stíhání a tím vytvořil možnost pro užití restorativní justice. O tři roky později byly do trestní legislativy implementovány další dva instituty alternativ – odklon od trestního řízení – tzv. narovnání a trest obecně prospěšných prací. V tomto roce byly ministrem spravedlnosti zřízeny při okresních soudech v ČR zřízeny funkční místa pracovníků k zajištění technickoadministrativnímu výkonu trestu obecně prospěšných prací,

formální kontroly chování obviněných v institutech spojených s uložením zkušební doby. Na tento popud UK katedra sociální práce vedla své studenty k profesní specializace sociální práce v trestní justici. V roce 1997 byly novelou trestního zákona přijaty další alternativní tresty a opatření, která úzce souvisela s probací a výkonem probačního dohledu – podmíněné propuštění od potrestání s dohledem probačního úředníka a podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem. Tato novela vyvolala potřebu kvalifikovaných pracovníků, kteří v důsledku kumulovaných funkcí u tehdejších soudů neměli dostatek prostoru pro probační a mediační aktivity. Na tento popud rozhodlo Ministerstvo spravedlnosti ČR upravit organizační a personální strukturu výkonu probačních a mediačních činností zákonem. Zákon byl parlamentem schválen v roce 2000 s účinností od 1. 1. 2001.⁹²

5.2.1. Činnost Probační a mediační služby v České republice

Probační a mediační služba České republiky byla založena na základě stejnojmenného zákona číslo 257/2000 s účinností od 1. 1. 2001., „Ta vykonává soudem uložený dohled nad obviněným a odsouzeným a vytváří podmínky pro rozhodnutí o zastavení trestního stíhání nebo narovnání (uzavření dohody o náhradě škody mezi pachatelem a obětí a další, tzv. alternativní postupy, případně tresty). Pro potřeby soudu probační úředník také zjišťuje osobní a rodinnou situaci obviněných. Zákon o probační službě výslovně uvádí, že dohled vykonávaný jako pravidelný osobní kontakt probačním úředníkem má být kombinací pomoci a kontroly.“⁹³

Činnost Probační a mediační služby vychází, kromě výše uvedeného zákona i ze zákona číslo č. 45/2013 Sb. Zákon o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů) o obětech, dále ze zákona č. 218/2003 Sb., Zákon o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže) a zejména ze zákona č. 40/2009 Sb. Trestní zákoník. „Činnost probační a mediační služby by měla přispět k zefektivnění a zrychlení trestního řízení, účinnější prevenci, předcházení recidivě, k lepšímu uspokojení potřeb poškozeného. Probační a mediační pracovník spolupracuje s orgány činnými v trestním řízení, zejména s vyšetřovateli (v případě mediace), státními zástupci soudci.“⁹⁴

⁹² ŠTERN, Pavel, Lenka OUŘEDNÍČKOVÁ a Dagmar DOUBRAVOVÁ. *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, s. 10-15.

⁹³ MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, s. 103.

⁹⁴ KRAUS, Blahoslav. Probační a mediační služba v ČR. In KRAUS, Blahoslav, Jolana HRONCOVÁ a kol. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, s. 60.

Dle Krause je mediace založena na respektu zúčastněných osob, na jejich schopnostech, na jejich odpovědnosti za svůj život a jejich posouzení toho co potřebují. Mediace má největší uplatnění v řízení s mladistvými, prvopachateli, kteří mohou aktivně vnímat všechny okolnosti, kterých se dopustili a umožní jim vyhnout se pobytu ve vězení. Ani blízcí pachatelů, nejsou vystaveni nepříznivým důsledkům, které vyplývají z trestního řízení a výkonu trestu odnětí svobody. Mediace je účinným prostředkem z hlediska preventivního působení. Úkolem probace a mediace je tedy přispět k řešení sporů mezi obviněným a poškozeným a urovnáním konfliktních stavů. Současně mezi úkoly probace a mediace patří i prevence a snižování rizik opakované trestné činnosti. Hlavní cíle probace a mediace jsou integrace pachatele – začlenění do společnosti, participace poškozeného – zapojení do procesu odškodnění, vrácení důvěry v systém spravedlnosti, ochrana společnosti – efektivní řešení konfliktních situací, rizik spojených s trestním řízením a účinná realizace alternativních trestů a opatření.⁹⁵

Aby v systému práva a jeho výkonu měla své opodstatnění Probační a mediační služba České republiky, muselo dojít ke změně konceptu výkonu práva v justici, a to přechodem od retributivní justice k restorativní justici.

Retributivní justice je podle Matouška tradiční koncept trestního soudnictví, zaměřený spíše na potrestání (retribuci) pachatele než na obnovení předchozích poměrů. Důležitý je trest, zejména trest odnětí svobody, nikoli tresty alternativní nebo např. mediace či probace. V tomto konceptu je vlastně primární obětí stát, skutečná oběť, poškozený, je do jisté míry přehlížena. Jde tak o odchylný koncept od novějšího konceptu obnovující (restorativní) justice. Restorativní justici lze chápat, jako soubor principů, které si kladou za cíl posílit pachatelův pocit odpovědnosti za spáchaný čin a přimět ho, aby v co nejkratší době a co nejprůměrnějším způsobem kompenzoval přímo poškozenému, resp. oběti škodu. V tomto pojetí justice fungují justiční orgány státu jako zprostředkovatel nápravy, ne jako orgány způsobilé ve všech aspektech řešit porušení zákona od začátku do konce.⁹⁶

5.2.2. Alternativní tresty a odklony v trestním řízení

Z restorativní justice vycházejí alternativní tresty a odklony v trestním řízení. Česká republika je ovlivněna trendy evropských zemí, a proto došlo k legislativnímu zakotvení restorativních postupů a metod. Těmi jsou například instituty obecně prospěšných prací, peněžité trest, podmíněné odsouzení k trestu odnětí svobody s dohledem v trestním právu

⁹⁵ KRAUS, Blahoslav. Probační a mediační služba v ČR. In KRAUS, Blahoslav a Jolana HRONCOVÁ. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, s. 59-60.

⁹⁶ MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, s. 184.

hmotném, možnost narovnání a podmíněného zastavení trestního stíhání v trestním právu procesním.⁹⁷ V trestním právu můžeme podle Válkové rozdělit alternativy mimo systém trestního, hmotného a procesního práva, to je mediace a pak na alternativy vně systému trestního práva. U hmotného to jsou právě alternativní tresty a alternativy k potrestání a u procesního práva jsou to odklony.⁹⁸

Podle autorů Sotoláře, Púryho a Šámala je alternativní postup takový, který směřuje k řešení trestních věcí, realizovaných vně systém trestního práva. Patří do něho mediace a dohody v ní dosažené. Mediace podle § 2 odst. 2 zákona č. 257/2000 Sb., o Probační a mediační službě, ve znění pozdějších předpisů. Mediaci můžeme chápat jako alternativní řešení trestních věcí neprocesním způsobem, který umožňuje urovnat konflikt vzniklý trestným činem, respektive jeho důsledky v morální, sociální a etické rovině, a zároveň tím vytváříme podmínky pro trestněprávní řešení. Samotná mediace může být prováděna pouze s výslovným souhlasem obviněného a poškozeného a musí být v souladu s trestním řízením, aby nedocházelo k jeho maření, zvláště při sbírání a zajišťování důkazů. V obecné rovině spočívá smysl mediace v nalezení alternativního řešení konfliktu ve vztahu ke stíhané trestné činnosti, ve zjištění příčin trestné činnosti, v narovnání vzájemných vztahů mezi obětí a pachatelem, vybudování podmínek pro individuální řešení případu včetně účinné prevence recidivy trestných činů.⁹⁹

Alternativní tresty jsou zpravidla tresty, které nejsou spojené se samotným výkonem trestu odnětím svobody. Do českého trestního práva se dostaly s novým trestním zákoníkem č. 40/2009 Sb. s účinností od 1. 1. 2010. Alternativy v trestním řízení nebo tzv. odklony v trestním řízení (diversions) jsou: podmíněné zastavení trestního řízení nebo institut narovnání. Hlavní rozdíl spočívající v institutu je v rozhodnutí o narovnání, které je konečné a trestní stíhání se zastavuje na rozdíl od podmíněného zastavení, kdy stíhání může být obnoveno. Zde je v popředí zájem, aby pachatel odčinil následky způsobené poškozenému. Institut narovnání může být uplatněn pouze, pokud trestním činem vznikla škoda a figuruje zde osoba poškozeného. Jednotlivé alternativní tresty jsou vyjmenovány v § 52 trestního zákoníku č. 40/2009 Sb. a detailně jsou popsány v následujících paragrafech zmíněného zákona.

⁹⁷ ŽATECKÁ, Eva. *Postavení a úkoly Probační a mediační služby*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2007, s. 18-20.

⁹⁸ VÁLKOVÁ, Helena a Josef KUČTA. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, s. 237.

⁹⁹ SOTOLÁŘ, Alexander, František PÚRY a Pavel ŠÁMAL. *Alternativní řešení trestních věcí v praxi*. Praha: C. H. Beck, 2000, s. 13-16.

Větší míra ukládání alternativních trestů může do značné míry snížit počet osob ve věznicích a současně tak minimalizovat riziko negativních vlivů působících na jedince ve výkonu trestu odnětí svobody. Hlavní pozitivní aspekt vnímám v udržení kontinuity zaměstnání, rodinných a sociálních vazeb, které nejsou přerušeny vězněním. Samotný fakt vězení považuji za poslední a nejvyšší způsob trestu, jaký člověk může v našem trestním právu potkat. Aby ale alternativní tresty plnily svůj význam, je důležitá činnost Probační a mediační služby, která by měla na dodržování alternativních trestů dohlížet, což vyžaduje dostatečné personální kapacity včetně materiálního vybavení. Žatecká uvádí příklad, kdy ve Velké Británii připadá na jednoho probačního pracovníka 23 klientů v porovnání s Českou republikou, kde není neobvyklé více jak 100 klientů na jednoho pracovníka.¹⁰⁰

Domnívám se, že by bylo účelné, snížit počet klientů na jednoho pracovníka, aby se jednotlivým případům mohl plně věnovat a mohl mnohem více pracovat i v terénu. V případě aktuálního materiálního vybavení Probační a mediační služby není možné zajistit kontrolu na místě výkonu obecně prospěšných prací nebo v samotných probačních programech. Zvláštní specifika má i kontrola odsouzeného doma v rámci trestu domácího vězení, kterou někteří odborníci považují za neslučitelnou s právem na ochranu soukromí podle Listiny práv a svobod, kdy není povoleno vstoupit do obydlí bez souhlasu toho, kdo v něm bydlí. Tento problém by našel řešení v dokončení tendru na elektronické náramky, které by plnily dozorující funkci nad výkonem domácího vězení. U obecně prospěšných prací chybí centrální evidence, která by umožnila efektivně sledovat počet odpracovaných hodin a současně tím i poskytovala lepší možnost kontroly nad samotnými institucemi, kde se obecně prospěšné práce vykonávají. Co je nutné uznat, že i přes velký počet klientů Probační a mediační služba pracuje s velkou mírou efektivity a že její snaha o zajištění všech úkolů na ni kladených, vyžaduje nemalé úsilí a osobní odhodlání jejich pracovníků. Bohužel i přes veškeré snahy pracovníků míra recidivy trestných činů nemá zatím klesající tendenci.

Za samotným vznikem Probační a mediační služby České republiky stojí iniciativa ze strany neziskové organizace Rubikon centrum, které se výraznou měrou podílelo na vytvoření podmínek pro vznik, a to jak prací na zákoně o Probační a mediační službě České republiky, tak i v oblasti vytváření systému a obsahu vzdělávání úředníků a asistentů Probační a mediační služby, jako nové profesní skupiny resortu Ministerstva spravedlnosti ČR.

¹⁰⁰ ŽATECKÁ, Eva. *Postavení a úkoly Probační a mediační služby*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2007, s. 97-100.

5.3. Neziskové organizace

Neziskovou organizací rozumíme organizaci, jejímž cílem není zisk, ale dosažení užítku, který byl stanoven pro plnění vytyčených cílů stanovených jako záměr organizace. Činnost nestátních neziskových organizací je upravena v České republice následujícími zákony, které řídí proces jejich registrace, organizační struktury, finančního řízení, hospodaření organizace a její zánik. S účinností od 1. 1. 2014 jsou to zákon č. 89/2012 Sb., Zákon občanský zákoník a zákonem č. 90/2012 Sb., Zákon o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích).

Obecně lze neziskové organizace charakterizovat těmito společnými znaky: jsou právními osobami (s výjimkou organizačních složek), nejsou založeny za účelem podnikání, nejsou založeny za účelem tvorby zisku, uspokojují konkrétní potřeby občanů a komunit, mohou, ale nemusí být financovány z veřejných rozpočtů.¹⁰¹ Organizace pro dosažení svých cílů nejčastěji využívají následující možnosti získávání finančních prostředků: dar, dotace, grant, sponzoring nebo sdílený marketing.

Zpravidla se jedná podle Černíkové o nestátní, občanské, církevní, charitativní sdružení a organizace, které doplňují státem poskytovanou sociální pomoc. V intencích této práce bude pozornost věnována pozornost těm společenstvím a organizacím a iniciativám, které se soustředí na pomoc osobám, které se dostaly do konfliktu se zákonem. Role subjektů nestátní sociální pomoci spočívá v procesu integrace jedinců s potížemi v sociální adaptaci a reintegraci. Efektivní poskytování sociálních služeb určitého druhu vybrané klientele nelze poskytovat jen s nadšením, ale vyžaduje to značné odborné znalosti, sociální dovednosti v navazování kontaktu s klienty, odborné vedení sociální péče a pomoci. Všechny tyto kompetence směřují k profesionalitě poskytované sociální péče. Sdružení a organizace poskytují různé druhy sociální pomoci a z tohoto důvodu je možné členit na subjekty poskytující:

- **materiální pomoc** (jídlo, ošacení apod.) – ADRA, Česká katolická charita, Český Červený kříž,
- **poradenskou pomoc** (v situaci nouze, krize) – Klíč – nadace, Domov matky Terezy, Podané ruce, Společnost na pomoc pronásledovaným a vězněným,
- **sociální péči** – která rozlišně zahrnuje osobní hygienu, ubytování, stravování, zdravotní péči či integrativní program. Mezi tyto subjekty patří Azylové domy, které poskytují ubytování, možnost osobní hygieny včetně

¹⁰¹ ŠIMKOVÁ, Eva. *Management a marketing v praxi neziskových organizací*. 2. rozš. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, s. 10.

praní prádla. Za ubytování se platí předem od 10 do 100 Kč za noc a ubytovací doba činí 3 měsíce. Armáda spásy pracující s bezdomovci, propuštěnými vězni, alkoholiky, narkomany, prostitutkami a chudými. Poskytuje ubytovny pro bezdomovce, kde je zajištěno stravování, osobní hygiena, včetně služeb sociálního pracovníka. Za ubytování platí klient diferencovaně dle svých finančních možností. Armáda spásy také provozuje denní střediska s obdobnými službami, jako na ubytovnách, ale bez bydlení. Další organizací je Naděje, která je dobrovolné sdružení občanů, jejichž cílem je poskytování služeb lidem v nouzi na základě křesťanských principů. Poskytují hmotnou, morální, zdravotní a duchovní pomoc. Realizují také mimo jiných programů i integrační program, který se odvíjí od míry dezintegrace klienta.¹⁰²

Tyto iniciativy přispívají k rozšíření sítě sociální pomoci poskytované jedincům s problémy v sociální adaptaci a integraci. Svou činností se stávají významnými subjekty pro realizaci sociální prevence a prevence kriminality zvláště v současné době, kdy je občan veden k aktivnějšímu podílení na nákladech spojených s péčí o své zdraví, vzdělávání, či kvality svého života. Zvládnutí nových podmínek života vyžaduje jejich znalost a určité sociální dovednosti včetně schopnosti pro jejich uplatnění. Jsou to právě pracovníci kontinuální péče, kteří lidem se sociálními problémy pomáhají jejich nelehkou životní situaci řešit. Právě kontinuální sociální práce pomáhá přispívat regulativní a sociálněintegrativní funkci ukládaných trestních sankcí. Výše zmíněné organizace patří mezi ty nejznámější a s celorepublikovou, ne-li celosvětovou působností. V rámci svého profesního života jsem však měl možnost navázat spolupráci s různými typy organizací. Rád bych ale vyzdvihl dvě organizace, o kterých se domnívám, že jejich aktivity stojí za zmínku, neboť poskytování nabízených služeb je na profesionální úrovni s vysokou odborností. Jedná se o subjekty:

Rubikon Centrum, z.s. které je nestátní neziskovou organizací, která působí v ČR již 20 let v oblasti prevence kriminality a efektivního řešení následků trestných činů. Registrována je u Ministerstva vnitra ČR pod č.j. II/s-OS/1-24642/94-R. Občanské sdružení působí na území jižních, západních, severních, středních Čech, severní Moravy a na území hlavního města Prahy. Cílem sdružení, všech projektů a aktivit, které zajišťují, je opětovné začlenění lidí s trestní minulostí do společnosti, rozvoj jejich schopností pro uplatnění na trhu práce a dosažení jejich sociální a pracovní integrace. Tím významně pomáhají v začleňování

¹⁰² ČERNÍKOVÁ, Vratslava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008, s 225-228.

rizikových skupin a ke snižování jejich recidivy. Šetří tak nemalé finanční prostředky nás všech. Pomáhají také osobám, které řeší závažné finanční problémy, související s jejich zadlužeností. RUBIKON Centrum pracuje s lidmi, které spojuje především konflikt, izolace a snížená schopnost řešit vlastní problémovou situaci. Kromě osob s kriminální minulostí se věnují osobám ze sociálně vyloučených lokalit a mladistvým. Jejich služby komplexně reagují na potřeby klientů ve snaze zlepšit jejich sociální a ekonomickou stabilitu.¹⁰³

Centrum podpory podnikání Praha je obecně prospěšná společnost realizující aktivity ve dvou základních oblastech: zaprvé v reintegraci bývalých odsouzených zpět na pracovní trh a zadruhé v oblasti rovných pracovních příležitostí. V prvním segmentu realizuje řadu komplexních reintegračních programů, uskutečňovaných v několika věznicích v celé ČR, které v sobě sdružují více nástrojů pomoci klientům. Vedle rekvalifikačních kurzů, zaučujících účastníky v tradičních řemeslech jako je např. dřevovýroba, poskytuje klientům také služby psychosociálního poradenství a individuálně-motivačního poradenství. Program je sestaven tak, aby připravil budoucího propuštěného na život na svobodě ve všech směrech, zejména se mu však snaží vštípit či obnovit pravidelné pracovní návyky. Pomoc klientům v prvních týdnech života na svobodě probíhá formou reintegrační asistence, kam spadá zařízení prvního ubytování, poradenské služby a zajištění pracovního místa na základě kvalifikace dané osoby. Pracovní pozice bývá zajištěna vždy v předstihu, takže klient se může okamžitě zapojit do pracovního procesu. Zaměstnavatel je motivovaný v prvních třech měsících úvazku klienta mzdovým příspěvkem v rozmezí 10 až 15 tisíc Kč. Další oblast působení obecně prospěšné společnosti spočívá v pomoci sociálně znevýhodněným osobám v návratu nebo zapojení se na trhu práce formou vzdělávacích kurzů s náplní základů podnikání. Do této cílové skupiny spadají jak zdravotně postižení klienti, tak i rodiče, ženy a matky vracející se do pracovního procesu po rodičovské / mateřské dovolené, nebo pouze se zkušeností pracovní diskriminace kvůli svému statutu či identitě.¹⁰⁴

Obě výše zmíněné neziskové organizace realizovaly v poslední době projekty, kterých jsem se mohl v rámci vzájemné spolupráce aktivně zúčastnit buď na straně zaměstnavatele, který umožňuje propuštěným získat stabilní zaměstnání nebo v roli mentora, který pomáhá právě propuštěnému jedinci formou reintegrační asistence – mentoring.

¹⁰³ Kdo jsme. In: *RUBIKON Centrum* [online],[cit. 2016-8-23].

¹⁰⁴ Naše činnost. In: *Centrum podpory podnikání Praha* [online],[cit. 2016-8-23].

5.3.1. Vybrané projekty neziskových organizací

Rubikon Centrum, z.s. úzce spolupracuje se zaměstnavateli, kteří projeví ochotu a zájem bez předsudků zaměstnávat osoby se záznamem v Rejstříku trestů, ať již byly nebo nebyly tyto osoby ve výkonu trestu odnětí svobody. Jednou z takových společností je i společnost Arriva Praha s.r.o., kde jsem v současné době zaměstnán. Vzájemnou spolupráci jsme odstartovali před více jak třemi lety a naším společným cílem je snaha o opětovné začlenění lidí s trestní minulostí do společnosti, rozvoj jejich schopností pro uplatnění na trhu práce a dosažení jejich sociální a pracovní integrace. Tímto krokem se společně snažíme pomoci při začlenění rizikových skupin a ke snižování jejich recidivy. Naše úsilí může šetřit nemalé finanční prostředky daňových poplatníků, neboť zaměstnaní jedinci nejsou odkázáni na sociální dávky či dávky v hmotné nouzi a také je menší pravděpodobnost recidivy trestné činnosti. Rubikon Centrum, z.s. současně pomáhá osobám ohroženým sociálním vyloučením při řešení závažných finančních problémů související s jejich zadlužeností. Arriva v rámci spolupráce nenabízí jen volná pracovní místa pro tyto osoby, ale snaží se participovat i na vzdělávacích projektech, které Rubikon Centrum realizuje nejen pro lidi po výkonu trestu odnětí svobody, ale i přímo ve věznicích, kde tito lidé odpykávají svůj trest.

Jedním z takových projektů, kterých jsem se jako zástupce zaměstnavatele mohl aktivně zúčastnit, byl kurz „Získej zaměstnání“. Cílem projektu bylo, aby si účastníci osvojili dovednosti a znalosti, které jim po propuštění na svobodu pomohou najít zaměstnání. Účastníci kurzu se školili např. v těchto dovednostech: jak se hledá práce, jak napsat správný životopis a motivační dopis, schopnosti a dovednosti – jak jich využít, pohovory nanečisto (téměř 50 % vězňů má pouze základní vzdělání a většina z nich malou, nebo žádnou zkušenost s pohovory se zaměstnavateli). V rámci pohovorů nanečisto se vězni také učí otevřít téma trestní minulosti, součástí kurzu je také problematika pracovněprávních vztahů, aneb na co se zaměřit a v neposlední řadě nástup do nového zaměstnání a adaptační proces v něm. Projekt „Získej zaměstnání“ probíhal ve vybraných věznicích po celé republice. V říjnu 2015 jsem navštívil věznici ve Stráži pod Ralskem, kde jsem se ujal části kurzu, která se zabývá nácvikem přijímacího pohovoru. Účelem tohoto nácviku je poskytnout účastníkům reálnou zpětnou vazbu z pozice zaměstnavatele, jak by si na skutečném přijímacím pohovoru účastníci vedli, čeho by se měli vyvarovat a jak by měli nejlépe zúročit své pracovní a osobnostní dovednosti. Svou přítomností v tomto kurzu jsem mohl přispět u odsouzených k získání povědomí o tom, že najít práci na svobodě není lehké, ale ani nemožné, a že začít znovu má smysl.

Na tento kurz navazoval pilotní projekt Rozvoj probačních a reintegračních programů – posílení prevence a ochrany společnosti před opakováním trestné činnosti realizovaný Centrem podpory podnikání Praha ve spolupráci s Vězeňskou službou ČR a Probační mediační službou ČR a financovaný ze Švýcarských fondů. V rámci pilotního projektu bylo vybráno sto odsouzených ve věznicích Kynšperk, Opava, Oráčov, Ostrov a Stráž pod Ralskem, kteří byli lektory školeni pro získání potřebných kompetencí jako např. jak si najít zaměstnání, jaké jsou možnosti rekvalifikace, v sebe prezentaci, finanční gramotnosti, řešení zadluženosti atd. Do projektu byli vybráni odsouzení na základě těchto kritérií: splnili podmínky reintegračního programu a podmínky spolupráce s Probační a Mediační službou ČR, účel výkonu trestu odnětí svobody je u nich plněn, resp. naplněn, ale jsou zde však zvýšená rizika v podobě trestní minulosti, závažnosti trestné činnosti apod., pro něž je důležitá precizní příprava na podmíněčné propuštění, kterou nabízí reintegrační program. Poslední, ale zvláště důležité kritérium výběru odsouzeného do projektu, byla jeho šance na soudem schválené podmíněčné propuštění.

V rámci pilotního projektu byla propuštěnému jedinci poskytnuta pomoc při jeho adaptaci a reintegraci do společnosti prostřednictvím mentora, který mu má být nápomocný při zvládnání těžkých životních situací tak, aby bylo maximálně minimalizováno riziko recidivy trestných činů. První kontakt mentora a odsouzeného proběhl ve věznici, kde došlo k vzájemnému představení, definování podmínek vzájemné spolupráce, včetně vymezení cíle. Z mých prvních setkání klienty vzešel z jejich strany požadavek na pomoc při zajištění ubytování po jejich bezprostředním propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Během prvotního setkání došlo k předání kontaktů na mentora, aby jej klient mohl informovat o svém propuštění, i když první informace o podmíněčném propuštění šla k mentorovi od sociálního pracovníka z dané věznice. V tomto okamžiku přebírá dohled nad podmíněčně propuštěným jedincem Probační a mediační služba a jeho oporou při řešení běžných situací každodenního života se stává mentor.

5.3.2. Mentoring

Pilotní reintegrační projekt zahrnoval i školení mentorů, pro které byl připraven manuál doktorkou Šauerovou. Manuál přibližuje podstatu mentoringu, představuje účastníky a popisuje možné situace, do kterých se mentor s mentee, tedy osobou, která je vedena, mohou dostat a současně nabízí i vzorová řešení.

Projekt Mentoring je stará metoda, neboť mentor se objevuje již v Homérově eposu Odysseus. Při odchodu Homéra do války, svěřil příteli Mentorovi výchovu svého syna.

Mentoring je tedy vědomě řízený způsob předání informací, dovedností a zkušeností. Jedná se o způsob rozvoje jedince, ve kterém zkušenější osoba předává své vědomosti a znalosti méně zkušené osobě. Mentoring může být připodobněn ke koučingu. U mentoringu je schopnost koučovat součástí výbavy mentora. Jde především o schopnost umět klást otázky, podporovat druhé osoby, umět si stanovovat cíle a být schopen nalézt vlastní řešení. Nezbytným předpokladem mentoringu je znalost práce a prostředí a zkušenost. Mentoring tedy může být přirovnán k neformálnímu vedení lidí. Mentor by měl být osobnost, které lidé důvěřují, a kterou následují a kvůli které je bude práce naplňovat. Mentor může být jednoduše charakterizován jako učitel, průvodce a přítel. Cílem vniklého vztahu mezi mentorovaným a mentorem je profesionální rozvoj mentorovaného. Mentori by měli být vzorem a také tím, komu mentorovaný důvěřuje. Mentor neodílí rady ani neřeší problémy mentorovaných. Jeho role spočívá pouze v upozornění na případná úskalí a také v pomoci mentorovanému s řešením, jak úskalí nejsnadněji a nejlépe překonat. Pomocí vhodně a dobře formulovaných otázek napomáhá se podívat na situaci z jiné perspektivy. Součástí mentoringu je i pomoc mentorovanému při budování sebevědomí, sebedůvěry a ve zvýšení jeho osobního potenciálu.

Mentorem může být kdokoli se zkušenostmi z určité oblasti, které chce dál předávat. U mentoringu v trestní justici není důležitý věk osob v daném vztahu. Je častým jevem, že klienti jsou ve věku rodičů mentora. Mezi zásadní kompetence mentora patří orientace v běžné společnosti a schopnost vést klienta při překonávání různých překážek, spojených nejen s jeho trestní minulostí, ale i s jeho současnými problémy. To, co mentor lidem s trestní minulostí nabízí, je zejména přijetí individuality člověka, sdílení a předávání zkušeností a znalostí z prostředí majoritní společnosti, zvláště v oblasti komunikace s úřady. Nabízí svou schopnost orientace v sociálních sítích a klienta učí, aby si potřebné informace byl schopen vyhledat a pracovat s nimi. Mentor je také vzorem způsobu života bez páchání trestné činnosti, je jednou z hlavních opor při zvládnutí konfliktních a složitých situací, se kterými se člověk setkává po výstupu z výkonu trestu odnětí svobody nebo při výkonu alternativního trestu.

V trestní justici slouží mentoring k mobilizaci sociálních zdrojů, protože u odsouzených dochází zejména ke klíčovému nedostatku zkušeností a absenci sociálních vztahů v důsledku kriminálního chování a uvěznění. Je to právě neformální vztah s mentorem, který hraje klíčovou roli při vytvoření sociálního kapitálu důležitého pro úspěšnou reintegraci do společnosti. Úspěch mentorského vztahu spočívá mimo jiné v délce a intenzitě kontaktu, neboť řadoví pracovníci a úředníci nikdy nemají dostatek prostoru pro samotnou klientskou

práci jako mentoři. Základem takto vniklého vztahu mezi mentorem a mentee je oboustranná dobrovolnost. Navzájem navazují neformální skoro až přátelský vztah. Princip mentorského vztahu je v podpoře a doprovázení při zvyšování kompetencí v životě propuštěného. Mentor současně pomáhá při hledání zdrojů a směřování propuštěného k osobnímu rozvoji a k jeho schopnosti řešit své vlastní problémy.

Mentor vystupuje v roli zprostředkovatele mezi propuštěným a majoritní společností. Základní principy mentorského vztahu jsou nezávislost a nestrannost, zákaz diskriminace, respekt k právům a morálce, mlčenlivost, bezplatnost, respekt, individuální práce s mentee a prevence. Mentor také upozorňuje mentee na rizika jeho jednání, zejména na to, které je v rozporu s právem či s morálními zásadami, pokud jsou mu známa a dále jej upozorňuje, že má oznamovací povinnost, a vysvětluje mu, co tato oznamovací povinnost obnáší.¹⁰⁵

Projekty realizované neziskovými organizacemi představují důležitou pomoc pro odsouzené a jejich nejbližší. Významný přínosem mohou být i pro potenciální zaměstnavatelé, kteří mohou v osobách po výkonu trestu odnětí svobody najít odpovědné a spolehlivé zaměstnance, kteří se stávají součástí většinovou společnost, pro kterou nepředstavují v takové míře riziko spočívající v jejich recidivě trestných činů. Důležitou součástí veškerých aktivit směřující ke snížení míry recidivy by měla být pomoc majoritní společnosti nejen v podobě legislativních opatření pro podporu osob se záznamem v Rejstříku trestů, ale i ve formě cílené sociální práce, která by se měla soustředit na pomoc při řešení bytové, popř. rodinné situace, získání zaměstnání, řešení finanční situace včetně dluhové problematiky, která může být nejčastější příčinou pro ztrátu motivace vést řádný život. Osobně se domnívám, že důležitou součástí aktivit směřující k pomoci odsouzeným by měla být osvětová činnost u běžné populace, neboť předsudky, které v majoritní společnosti panují vůči propuštěným vězňům, nemalou měrou brání nejen jejich úspěšné reintegraci, ale právě diskriminací je mohou přivést zpět k životu porušující právní rámec společnosti. Dokladem toho, jak je důležité zbavit společnost předsudků, jsou následující kazuistiky.

¹⁰⁵ ŠAUEROVÁ, Veronika. *Manuál mentoringu*. Praha: Centrum podpory podnikání Praha, 2015, s. 2-5.

5.4. Kazuistiky

Kazuistiky pocházejí od klientů, se kterými jsem měl možnost pracovat a kteří mi umožnili nahlédnout do jejich životních příběhů a použít je pro tuto práci.

Kazuistika č. 1

Osmadvacetiletý T. Z. vyrůstal se starším bratrem od svých sedmi let v neúplné rodině vychovávan matkou, které měla problémy s alkoholem. Matka si našla přítele, se kterým žila zhruba od jedenáctého roku T. Z. Vztah však nebyl optimální, neboť i přítel měl potíže s alkoholem, kdy často pod vlivem alkoholu svou přítelkyni bil. Starší ze dvou bratrů našel útočiště ve vrstevnické skupině a situaci vyřešil odchodem z domu na internát střední školy. Mladší bratr T. Z. měl problémy ve škole s prospěchem a docházkou. Místo školy trávil čas v partě svého bratra, která se ztotožňovala s neonacistickými názory a postoji, které demonstrovala útoky na minoritní skupiny obyvatel. T. Z. byl častým svědkem bití své matky, proto jejího druha ve věku čtrnácti let napadl. Matka se postavila na stranu svého druha a mladší bratr skončil ve výchovném ústavu, který opustil po žádosti matky v šestnácti letech. Po ukončení povinné školní docházky nastoupil na učební obor strojní mechanik, který po roce opustil a posléze nastoupil na učební obor obráběč kovů, odkud byl pro neomluvené absence a kázeňské přestupky vyloučen. V průběhu studií upevňoval své postavení ve vrstevnické skupině, kterou jeho bratr z důvodu nástupu do výkonu trestu odnětí svobody opustil, až převzal její vedení. V tuto dobu byl již několikrát řešen nejen přestupkovou komisí pro poškozování cizí věci a týrání zvířat, ale i trestně stíhán jako mladistvý pro provinění vyhrožování, rvačky a omezování osobní svobody. Soud jej odsoudil k podmíněnému trestu tři a půl roku s odkladem na šest let, při čemž byl uložen dohled probačního úředníka.

Vzhledem k nedokončenému odbornému vzdělání vykonával příležitostně nekvalifikované práce, ale především byl závislý na sociálních dávkách. S probačním úředníkem spolupracoval řádně, ale i nadále byl vůdcem party, kde neustále upevňoval svou pozici prostřednictvím násilí. Z předešlé trestné činnosti mu vznikla povinnost náhrady škody, kterou svým jednáním způsobil. Na základě nedostatku financí se spolu se členy své party rozhodli pro ozbrojené přepadení vietnamského obchodníka, které se nezdařilo a skončilo zadržením Policií České republiky. T. Z. byl umístěn do vyšetřovací vazby, kde strávil jako dvacetiletý šest měsíců. Poté byl rozhodnutím soudu poslán za trestný čin podle § 173 zákona č. 40/2009 Sb., Trestního zákoníku do výkonu trestu odnětí svobody s dozorem na šest let nepodmíněně. Výkon trestu odnětí svobody vykonával ve věznici Stráž pod Ralskem. V rámci programu zacházení byl přiřazen na práci v kuchyni jako pomocný kuchař. Během výkonu trestu si plnil

řádne své pracovní povinnosti a byl zařazen do první skupiny vnitřní diference. Na základě věku a splnění podmínek pro zařazení do projektu, který byl realizován Centrem podpory podnikání Praha, prošel reintegračním programem, což umožnilo, že soud vyhověl jeho žádosti podmíněčné propuštění.

Po čtyřech letech strávených ve výkonu trestu opouští věznici s šesti letou podmínkou a nařízeným dozorem probačního úředníka. Již během řízení o podmíněčném propuštění došlo k navázání spolupráce s přiděleným mentorem, která se v okamžiku jeho propuštění zintenzivnila. S pomocí mentora vyřešil ubytování v azylovém domě, registraci na úřadech, získání sociálních dávek včetně okamžité pomoci v hmotné nouzi. Asi nejtěžším úkolem pro oba bylo najít vhodné zaměstnání, neboť T. Z. trpěl akutním nedostatkem financí, kdy mu na den připadala částka 50 Kč. Za svou trestnou činnost mu připadla povinnost uhradit 290 tis. Kč, z nichž jejich část již řeší exekutoři formou exekuce na mzdu a majetek. Spolupráce s mentorem byla založena na týdenní frekvenci schůzek, na nichž se řešily nejen osobní témata, ale zejména hledání zaměstnání. T. Z. narážel jako většina odsouzených na nedostatečnou kvalifikaci, nedostatek pracovních zkušeností včetně neochoty zaměstnavatelů jej zaměstnat pro jeho záznam v Rejstříku trestů. T. Z. našel prostřednictvím svých známých pravidelnou víkendovou práci v baru, ovšem bez jakékoliv pracovní smlouvy. Tato práce mimo systém mu umožnila překlenout období bez pravidelného příjmu a doby, než mu začala být vyplácena podpora v nezaměstnanosti, která činila 2 924 Kč a příspěvek na bydlení, který pokrýval náklady na azylový dům. Po třech měsících od propuštění se podařilo pro T. Z. najít pracovní místo ve stavební firmě jako pomocný stavební dělník s pracovní smlouvou na dobu určitou do konce roku 2016 a s měsíčním výdělkem 15 600 Kč. Především díky včasnému nalezení zaměstnání, vhodného ubytování a následné podpory rodiny se podařilo zamezit kontaktu T. Z. s bývalými kumpány, kteří mu nabízeli snadnou možnost obživy, která by u něj vzhledem k jejich současným aktivitám vedla k recidivě trestné činnosti.

Kazuistika č. 2

V případě dvaapadesátiletého L. P. šlo spíše o osobní selhání, neboť do osmačtyřiceti let vedl řádný život bez jakéhokoliv kolize se zákonem, pokud nebereme v potaz drobné dopravní přestupky, za něž byl sankcionován v podobě finančního postihu. Dětství prožil v úplné rodině s dalšími dvěma sourozenci. Základní školu absolvoval s lehce nadprůměrnými výsledky, které mu umožnily v tehdejší době nastoupit na střední průmyslovou školu obor letecký mechanik, který řádně dokončil. Po střední škole absolvoval povinnou dvouletou vojenskou službu, během které získal řidičský průkaz na nákladní automobil a autobus. Po vojenské službě v roce 1984 nastoupil do Aera Vodochody, kde pracoval do roku 1992 jako

mechanik leteckých motorů. Během tohoto období vstoupil do manželství, ze kterého vzešly dvě děti, syn a dcera. V roce 1992 začal podnikat v autodopravě, ve kterém zaměstnával sedm zaměstnanců a provozoval několik dodávkových aut a mikrobus. Vzhledem k velkému objemu zakázek věnoval veškerý svůj čas podnikání, ale na úkor rodiny, která se mu v roce 1998 rozpadla. Děti soud přídělil do výchovy matky a stanovil výši výživného, která mu v tehdejší době nečinila žádný problém. Do roku 2007 se jeho podnikání i soukromý život odehrával bez větších výkyvů. V roce 2007 se však s nastupující ekonomickou krizí dostal do finančních potíží, z důvodu úbytku zakázek a také nevhodné finanční investice. Finanční potíže způsobily, že nebyl schopen splácet své závazky včetně placení výživného. Z tohoto důvodu stanul v roce 2008 před soudem, který ho odsoudil za zanedbání povinné výživy podle § 213 zákona č. 140/1961 Sb. Trestního zákoníku k odnětí svobody v délce jednoho roku s podmíněčným odkladem na dvě léta.

V roce 2008 v duchu ekonomické krize ukončil své podnikání s dluhy, které splácel z prodeje majetku a ze mzdy řidiče nákladního automobilu. V té době již žil ve společné domácnosti s družkou v jejím bytě. Soužití to nebylo harmonické, neboť dost často docházelo k hádkám z důvodu nedostatku financí, u kterých několikrát asistovala i přivolaná Policie České republiky. Partneri používali společný účet, na který přicházela i výplata L. P. Jedna z hádek skončila až napadením družky L.P., při které došlo k ublížení na zdraví družky. V roce 2010 byl L. P. vzat do vazby, ve které strávil tři měsíce a na základě soudu byl poslán do výkonu trestu odnětí svobody v souhrnné výši šesti let nepodmíněně za týrání osoby žijící ve společné domácnosti podle §199, dále za ublížení na zdraví podle § 146 a krádež peněžní částky s účtu poškozené podle § 205 zákona č. 40/2009 Sb. Trestního zákona. Výkon trestu odnětí svobody absolvoval ve věznici Praha-Ruzyň, kde pracoval ve vnitřním provozu na údržbářských pracích.

Z výkonu byl propuštěn po čtyřech letech na základě žádosti o podmíněčné propuštění. V roce 2014 se ocitl na svobodě bez jakéhokoliv zázemí, neboť rodina s ním při nástupu do výkonu trestu přerušila veškerý kontakt, který se nepodařilo obnovit. Se záznamem v Rejstříku trestů a se zbývajícím trestem dvou let podmíněně odloženým na čtyři léta nebyl schopen najít zaměstnání, aby mohl splatit dlužnou částku ve výši téměř 380 tis. Kč. Z azylového domu se nakonec přestěhoval k matce, která mu poskytla zázemí. Svou situaci začal řešit s neziskovou organizací Rubikon Centrum, která mu nejen zprostředkovala zaměstnání v dopravní společnosti, kam téměř po roce bez zaměstnání nastoupil na pozici řidiče autobusu, ale byla mu nápomocna při řešení dluhové situace. Ta mu pomohla zkonsolidovat dluhy tak, aby dlužná částka nenarůstala. Téměř po dvou letech L. P. uhradil

veškeré své pohledávky a mohl tak začít naplno nový život. Na otázku, co pro něho bylo nejtěžší, odpovídá, že najít zaměstnavatele, který by mu bez předsudků dal šanci pracovat.

Kazuistika č. 3

Opakovaně soudně trestaný F. D. opouštěl výkon trestu odnětí svobody, kde byl již po čtvrté, ve svých čtyřiceti letech. Celkem strávil ve výkonu trestu odnětí svobody dvanáct a půl roku za opakovanou majetkovou trestnou činnost. Ta spočívala především v trestných činech podle zákona č. 40/2009 Sb. Trestního zákoníku jednak jako pachatel podle § 22, ale také i jako spolupachatel dle § 23 v § 205 krádež, § 236 zpronevěra, § 207 neoprávněné užívání cizí věci, § 209 podvod, § 283 nedovolená výroba a jiné nakládání s omamnými a psychotropními látkami a s jedy a § 284 přechovávání omamné a psychotropní látky a jedu. Poslední udělený trest F. D. prodělal celý bez podmíněného propuštění a byl v celkové výměře čtyři a půl roku ve věznici v Oráčově. F. D. vyrůstal v rodině s osmi sourozenci, kde trestná činnost a pobyt ve vězení byl sociálním statutem. Otec před rokem 1989 vykonával různé nekvalifikované práce v období, kdy nebyl ve výkonu trestu odnětí svobody za majetkovou trestnou činnost. Po roce 1989 již do zaměstnání nenastoupil a po výkonu trestu odnětí svobody je závislý na sociálních dávkách. Matka nikdy nepracovala, neboť se starala o početné sourozence a nyní požívá invalidní důchod. F. D. navštěvoval základní školu, kterou po osmi letech opustil ze sedmé třídy.

V sedmnácti letech začal pracovat jako pomocný dělník na stavbě, kde se však dopouštěl drobných krádeží včetně zcizení stavebního materiálu. V této době měl již soudem udělen podmíněný trest v délce dva a půl roku s odkladem na čtyři léta za krádež, který mu soud následně proměnil v nepodmíněný a navýšil jej o další rok. Ve dvaadvaceti letech po propuštění na svobodu se vrátil domů k rodičům, kde žil po dobu dvou let, během kterých vykonával různé práce bez pracovní smlouvy. V tomto období se potkal se svou stávající družkou, se kterou se odstěhoval do pronajatého bytu a s níž má čtyři děti. V cca. v pětadvaceti letech začal experimentovat s drogami, které nejen společně užívali, ale dále šířili. Za toto jednání byl opět zatčen a odsouzen k nepodmíněnému trestu odnětí svobody na čtyři léta. Po výkonu trestu se vrátil jako třicetiletý s přesvědčením vést řádný život, ale nemohl najít zaměstnání, které by mu pomohlo splácet nejen dluhy, ale také živit rodinu. Oslovil proto své známé, kteří mu pomohli sehnat zaměstnání při zpracování dřeva na pile. Na oplátku za pomoc se na základě jejich žádosti účastnil převozu vozu a stavebních strojů, u kterých se později ukázalo, že byly kradené. Při nařízené domovní prohlídce bytu se našly psychotropní a omamné látky, jejichž přítomnost soudce zohlednil při vynášení rozsudku, ve kterém obžalovanému F. D. udělil souhrnný trest ve výši tří let nepodmíněně. Poslední ze čtyř

trestů byl ve výši dvou let udělen F. D. opět za majetkovou trestnou činnost spočívající v podvodném jednání.

V celkovém součtu dvanácti a půl roku trestu odnětí svobody pracoval F. D. pouze během posledního pobytu ve vězení, a to pouhých šest měsíců na pracovišti ve vnitřním provozu. V předchozích trestech absolvoval ve věznici Všehrady kurz prvovýroba a zpracování dřeva na pile, jinak žádné další vzdělávací aktivity neabsolvoval. Bezprostředně po propuštění požadoval zajištění ubytování v azylovém domě i přesto, že měl zázemí u družky. Tam se ale odmítal vrátit, neboť družka byla drogově závislá a on byl přesvědčen, že by nezvládl abstinovat. V rámci spolupráce mentora, mentee a neziskové organizace Centrum podpory podnikání Praha byla řešena otázka zaměstnání a jeho zadluženosti. Celková výše jeho dluhů činila 1 600 tis. Kč, které byly předány k řešení soudnímu exekutorovi. Dluhy se skládaly z částky určené soudem jako náhrada škody z trestné činnosti a dále za náklady soudního řízení a náklady za pobyt ve výkonu trestu odnětí svobody. Spolupráce mentora s F. D. byla klientem ukončena přerušением jakéhokoliv kontaktu. F. D. měl nízké sebevědomí a pro něho ve stresových situacích, jako bylo např. jednání s úřady, ve kterých se projevovala jeho psychická labilita, během které ztrácel racionální uvažování a nebyl schopen činit jakékoliv rozhodnutí.

I přes veškerou snahu mu pomoci došlo u něho ke ztrátě motivace, zejména kvůli narůstajícím dluhům, které odmítal řešit, neboť mu dlužná částka přišla tak astronomická, že nabyl pocitu, že do konce života ji nesplatí. Dalším faktorem byla malá šance na nalezení zaměstnání s řádnou pracovní smlouvou, zejména kvůli nedostatečnému vzdělání, nulovým pracovním zkušenostem a obsáhlému záznamu v Rejstříku trestů setkával se zamítavým přístupem zaměstnavatelů i v oborech, kde se jednalo pouze o výkopové zemní práce. U tohoto klienta dobře fungovaly orgány činné v trestním řízení, ale bohužel již dobře nezafungoval systém pro poskytnutí postpenitenciární péče.

Výše uvedené kazuistiky jsou dokladem toho, že rodina má významný vliv na formování osobnosti jedince a prostředí, ve kterém vyrůstá a žije, jej formuje a utváří. Bohužel v rámci primární prevence nelze postihnout všechny faktory, které předurčují jedince, po jaké životní cestě se vydá a jaký život povede. Když už dojde k selhání primární a následně i sekundární prevence, pak by měla být společností věnována zvýšená pozornost terciární prevenci především v oblasti programu zacházení a následně v postpenitenciární péči. Právě zvýšená pozornost by měla být již věnována ve výkonu trestu odnětí svobody na rozšiřování vzdělání a pracovních kompetencí s ohledem na aktuální trendy na pracovním trhu i přes zvýšené náklady, které to s sebou ponese. Tyto náklady by se v krátkém horizontu měly vrátit

v podobě pracovního uplatnění odsouzených již v samotném výkonu trestu, ale zejména pak po jejich propuštění, kdy by se z poživatelů sociálních dávek stali daňovými přispěvateli do státní pokladny.

V rámci postpenitenciární péče je pak nutné propuštěným nabídnout individuální péči např. v podobě zmíněného mentoringu, který sice není všeho spasitelný, ale může pomoci minimalizovat riziko té recidivy, která právě pramení z neschopnosti orientace a adaptace na změněné podmínky. Dále by měl být změněn systém exekucí, které propuštěným okamžitě snižují chuť a motivaci nalézt zaměstnání, neboť peníze jsou v prvopočátku po propuštění to, co nejvíce po rodinném nebo přátelském prostředí potřebují. K tomu by měla přispět i změna legislativy, která by měla taxativně vymezovat profese, pro které by měl být předkládán výpis z Rejstříku trestů tak, aby zaměstnavatelé nediskriminovali osoby se záznamem jen kvůli předsudkům. Součástí balíčku opatření pro minimalizaci sociálního vyloučení trestaných osob a zvýšení jejich reintegrace by měla být větší podpora sociálních podniků v podobě většího zvýhodnění při zadávání veřejných zakázek, na kterých by se tyto osoby mohly podílet. Není záměrem této práce kritizovat současný systém penitenciární a postpenitenciární péče, ale nabídnout další možnosti, jak jej zlepšovat například propojením komerčního sektoru, kterému aktuálně chybí pracovní síla ve všech možných odvětvích, Vězeňské služby České republiky, která by uvítala zlepšení pracovního využití vězňů včetně příjmu, který by odsouzení mohli zajistit. Více financí do systému penitenciární péče by mohlo zlepšit podmínky nejen pro odsouzené, ale především pro zaměstnance, kteří jsou v ne příliš přátelském prostředí více než jiné profese ohroženy syndromem vyhoření. Součástí vzájemné spolupráce je pak i propojení Probační mediační služby a v neposlední řadě i neziskových organizací, pro které by byla finanční podpora komerčního sektoru mnohdy záchranným lanem pro jejich přežití v období, kdy nejsou vypsané žádné dotační výzvy na projekty, které tyto organizace realizují.

Specifika při zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody, se kterými se nejčastěji osoby se záznamem v rejstříku trestu potýkají a které považují za nejobtížnější, respektive za nejhůře zvládnutelné, přibližuje následné výzkumné šetření provedené pro účely této práce.

6. Výzkumné šetření

Empirická část diplomové práce si klade za cíl formou kvantitativního výzkumu doplnit teoretickou část o exaktní údaje získané explorační metodou v podobě dotazníkového šetření mezi osobami s trestní minulostí. Výzkum probíhal ve spolupráci s neziskovou organizací Rubikon Centrum, z.s., v Praze a Ostravě.

Kvantitativně orientovaný výzkum vychází z Chrástkova základního schématu, který představuje řadu navzájem propojených a na sobě závislých kroků. Pro diplomovou práci byly zvoleny následující činnosti:

- stanovení problému,
- formulace hypotézy,
- testování (ověřování, verifikace) hypotézy,
- vyvození závěrů a jejich prezentace.¹⁰⁶

6.1. Stanovení výzkumného problému, cílů a formulace hypotéz

V předchozích kapitolách zaměřených na teoretická východiska jsou popsány jednotlivé specifické problémy, které provází osoby s trestní minulostí, zejména ty, které mají záznam v Rejstříku trestů. Z teoretických poznatků o vlivu prostředí a důležitosti rodiny na vývoj jedince, penitenciární pedagogiky a postpenitenciární péče vychází empirické šetření, jehož cílem je ověření teoreticky popsaných specifík při zaměstnávání osob s trestní minulostí. Současně je cílem práce analýza schopnosti jejich uplatnění na pracovním trhu po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody, vzdělávání a zaměstnávání v systému penitenciární péče a verifikování významu rodiny pro propuštěné osoby z výkonu trestu odnětí svobody. Pro účely práce byl stanoven základní výzkumný problém:

Jaká specifika spojená s trestní minulostí ovlivňují uplatnění na pracovním trhu?

Ze základního výzkumného problému vyplynuly jednotlivé dílčí cíle, které ověřovaly různé druhy příčin a vlivů, které přímo či nepřímo ovlivňují ochotu zaměstnavatelů přijímat osoby se záznamem v Rejstříku trestů do pracovního poměru. Dalším dílčím cílem bylo zjistit, jak hodnotí úroveň pomoci ze strany státních institucí jednotlivý respondenti, pro které je tato pomoc primárně určena.

¹⁰⁶ CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 2. Praha: Grada, 2016, s. 11.

Stanovení základního výzkumného problému vymezuje orientaci výzkumu, ale jeho přesnější a konkrétnější určení je stanoveno v hypotézách. Gavora o hypotéze udává, že je to vědecký předpoklad, který je vyvozený z vědecké teorie, která je o problému zpracovaná. Hypotéza může vzniknout na základě osobní zkušenosti výzkumníka, jeho pozorování nebo predikce. Při stanovení hypotéz se uplatňuje invence a důmyslnost autora.¹⁰⁷ V rámci empirického šetření byly stanoveny pro tuto práci následující hypotézy, které se opírají osobní zkušenosti, získané v rámci profese mentora osob propuštěných po výkonu trestu odnětí svobody.

H1 – Většina respondentů, kteří byli ve výkonu 5 let a déle, našla po propuštění z výkonu trestu zaměstnání v době kratší než 12 měsíců

Aktuální situace na trhu práce v České republice pospaná v kapitole 1.5. slouží jako teoretické východisko pro stanovení hypotézy, u které se předpokládá, že nízká míra nezaměstnanosti bude zvyšovat poptávku po pracovnících a zaměstnavatelé z tohoto důvodu budou ochotni přijímat do pracovního poměru i osoby s trestní minulostí, kterým byl uložen trest odnětí svobody 5 a více let. Současně je tento předpoklad založen i na osobní zkušenosti vycházející z profesního života a spolupráce s firmami působících v různých odvětvích, kdy dochází z důvodu nedostatku pracovní ke změkčování podmínek pro přijetí do pracovního poměru. Pro tuto hypotézu byla stanovena většina na úrovni 55 % respondentů.

H2 – Většina respondentů se záznamem v Rejstříku trestů odnětí svobody se domnívá, že záznam v Rejstříku trestů je nejčastější příčinou pro nepřijetí do pracovního poměru.

Stanovená hypotéza se opírá o výsledky výzkumu LMC mapujícího přístup zaměstnavatelů k uchazečům se záznamem v rejstříku trestů popsaném v kapitole 3.1.2. Zahlazení záznamu v Rejstříku trestů. Průzkumem bylo zjištěno, že 79 % zaměstnavatelů požaduje po uchazečích o zaměstnání výpis z Rejstříku trestů, a proto je předpoklad, že za odmítnutím přijetí do pracovního poměru stojí zmiňovaný záznam. Pro tuto hypotézu představuje většinu 55 % respondentů.

¹⁰⁷ GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 4. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008, s. 63.

H3 – Uplatnění na trhu práce naleznou se záznamem v Rejstříku trestu rychleji muži.

Při stanovení hypotézy bylo přihlédnuto k obecnému názoru vycházejícího z genderové problematiky, která vyjadřuje kulturně vytvořené odlišnosti mezi muži a ženami. Hypotéza nachází oporu ve statistických šetřeních Českého statistického úřadu, kdy v listopadu 2016 míra zaměstnanosti mužů po sezónním očištění činila 79,9 % a míra zaměstnanosti žen 65,5 %. Naopak míra nezaměstnanosti mužů očištěná od sezónních vlivů dosáhla 3,2 %, míra nezaměstnanosti žen 4,5 %.¹⁰⁸

H4 – Většina respondentů se domnívá, že na získání zaměstnání má největší vliv vzdělání nebo pracovní zkušenosti získané před výkonem trestu odnětí svobody nebo před pravomocným odsouzením.

Hypotéza vychází z kapitoly 3.2. Vzdělanostní struktura obyvatel České republiky a odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody, která na základě statistik Českého statistického úřadu a jejich roztrídění podle nejvyššího stupně vzdělání, popisuje vztah mezi vzděláním a nezaměstnaností, z kterého vyplývá, že nejobtížněji nacházejí uplatnění osoby se základním vzděláním, které jsou v českých věznicích zastoupeny největším procentuálním podílem. Pro tuto hypotézu je považováno za většinu 55 % respondentů.

6.2. Výzkumná metoda

Pro kvantitativně orientovaný výzkum byla zvolena metoda dotazníkového šetření. Dle Pelikána je: „Dotazník je snad nejpoužívanější pedagogickou technikou vůbec. Není specificky pouze pedagogickou technikou, ale je používán i v sociologických, demografických, psychologických a dalších šetřeních, zabývajících se člověkem. Podstatou dotazníku je zjištění dat a informací o respondentovi, ale i jeho názorů a postojů k problémům, které dotazujícího zajímají. Na rozdíl od některých jiných technik používána forma písemných odpovědí na položené otázky.“¹⁰⁹ Gavora také popisuje dotazník, jako nástroj hromadného získávání údajů. Proto považuje dotazník za ekonomický výzkumný nástroj, kterým s minimální investicí času získáme velký objem údajů a velké množství dat od velkého počtu respondentů.¹¹⁰

¹⁰⁸ Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – listopad 2016. In: *Český statistický úřad* [online],[cit.2017-1-13].

¹⁰⁹ PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Vyd.1. Praha: Karolinum, 1998. s. 104-105.

¹¹⁰ GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. 4. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008. s.122.

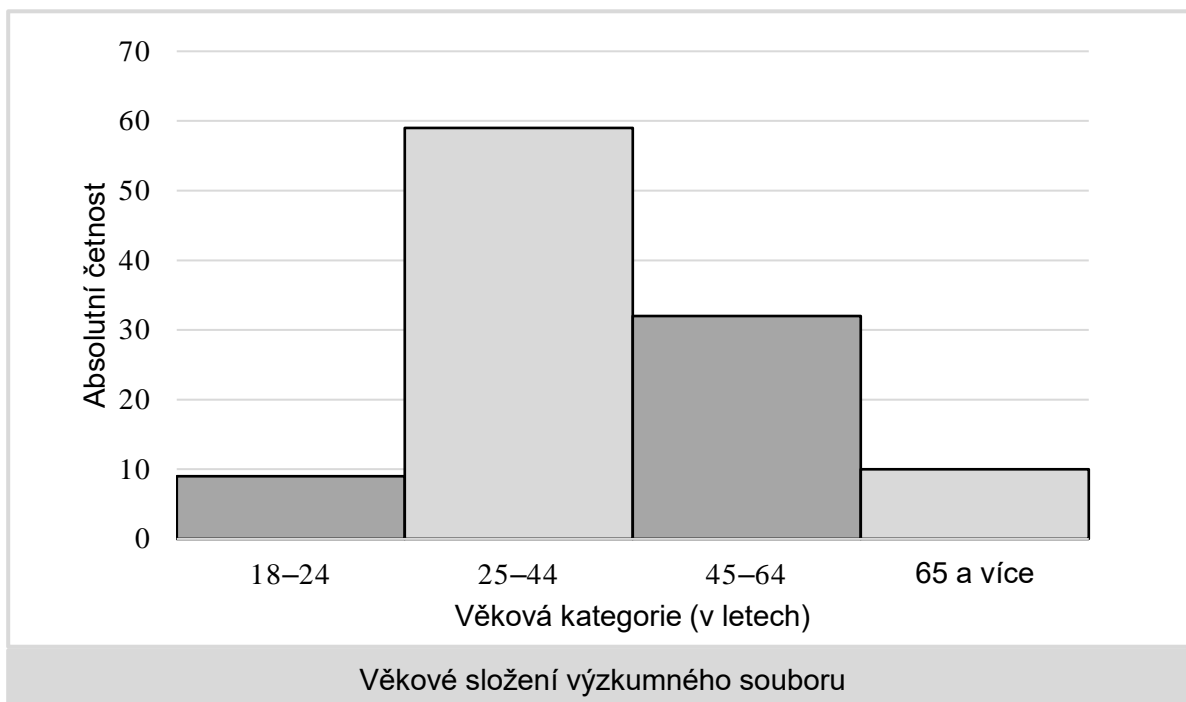
Výzkumné šetření bylo zahájeno v září 2016 a bylo ukončeno v prosinci téhož roku. Hlavnímu výzkumnému šetření předcházela předvýzkum kvantitativní metodou na malém vzorku 10ti respondentů, což představuje 9 % z celkového počtu respondentů dotázaných pro samotném výzkumu. Cílem předvýzkumu bylo ověření srozumitelnosti otázek, které dotazník obsahoval, zda jsou respondenti na jednotlivé otázky ochotni odpovídat a zda jejich odpovědi poskytují relevantní informace umožňující hodnocení určené pro ověření stanovených hypotéz. Na základě těchto získaných údajů, byla v dotazníku provedena drobná korekce spočívající ve zpřesnění formulace u vybraných otázek.

Úvod dotazníku obsahoval údaje o autorovi, účelu, pro který jsou údaje získávány. Současně informuje respondenty o zachování anonymity, a že takto získaná data slouží pouze ke studijním účelům pro tuto práci. Respondenti byli seznámeni, že nejsou hodnoceny správné a špatné odpovědi, ale že je cílem, zjistit jejich osobní zkušenosti ve vztahu ke zkoumané problematice. Otázky dotazníku byly koncipovány s ohledem na potvrzení či vyvrácení stanovených hypotéz. Dotazník byl rozdělen do dvou částí, při čemž první část obsahovala 7 otázek poskytující informace o pohlaví respondenta, nejvyšším dosaženém vzdělání, zda byl soudně trestán, zda byl ve výkonu trestu odnětí svobody a pokud ano, jak dlouhý byl trest. Na závěr bylo zjišťováno, jaký druh bydlení v současné době využívá. Druhá část se obsahovala 14 otázek, z nichž 13 bylo uzavřených a 1 otevřená. U 5ti uzavřených otázek byla připuštěna možnost více odpovědí. Použitý dotazník obsahuje Příloha C.

6.3. Výzkumný vzorek a výzkumné šetření

Jak bylo již zmíněno v úvodu kapitoly, kvantitativní výzkum byl realizován mezi klienty neziskové organizace, která se podílela na distribuci a sběru vyplněných dotazníků. Nezisková organizace byla vybrána pro spolupráci na výzkumném šetření z důvodu mé dlouhodobé osobní spolupráce, ale především, proto, že jejími klienty jsou zejména osoby s trestní minulostí. Jednotliví respondenti nebyli záměrně vybíráni a jejich oslovení bylo zcela náhodné, proto můžeme zkoumaný vzorek považovat za reprezentativní. Celkový soubor tvořilo 110 osob. V 74 případech (67,3 %) byla místem sběru dat Praha, v 36 případech (32,4 %) byla místem sběru dat Ostrava. V souboru převažovali muži ($n = 69$; 62,7 %) nad ženami ($n = 41$; 37,3 %). Jak ukazuje graf č. 5, ve výzkumném souboru převažovali respondenti z věkové kategorie 25–44 let ($n = 59$; 53,6 %).

Graf č. 5 – věkové složení výzkumného souboru.



Složení výzkumného souboru z hlediska dosaženého vzdělání shrnuje tabulka č. 4.

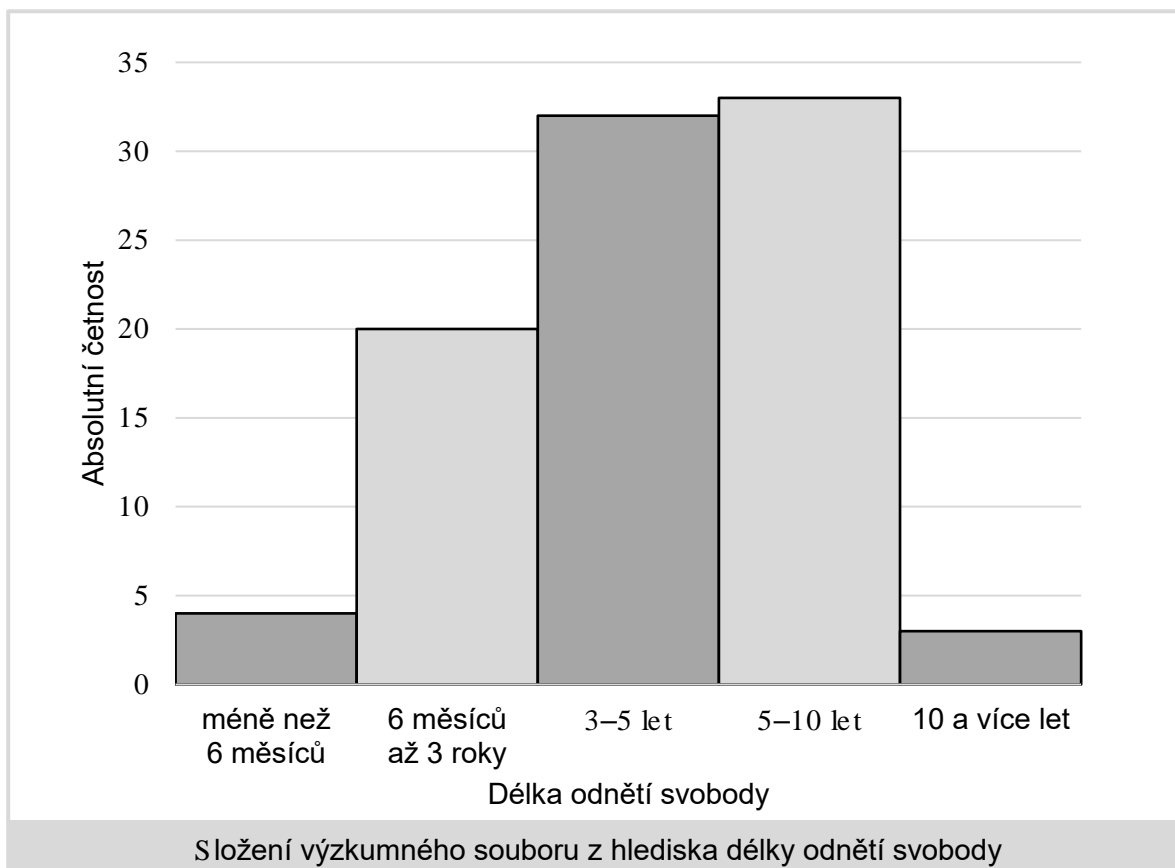
Tabulka 4

Složení výzkumného souboru z hlediska maximálního dosaženého vzdělání

| Vzdělání | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
|---------------------------|-------------------|-----------------------|
| Základní škola | 25 | 22,7 |
| Vyučen bez maturity | 23 | 20,9 |
| Vyučen s maturitou | 9 | 8,2 |
| Střední škola s maturitou | 30 | 27,3 |
| Vysoká škola | 22 | 20,0 |
| Neodpovědělo | 1 | 0,9 |

Všichni respondenti uvedli, že byli soudně trestáni, přičemž 92 (83,6 %) uvedlo, že pobývalo ve výkonu trestu odnětí svobody. Většina takto trestaných strávila ve výkonu trestu 3–10 let ($n = 65$; 70,5 % z této skupiny, viz graf 6).

Graf č. 6 – složení výzkumného souboru z hlediska délky odnětí svobody.



Pro dokreslení situace, ve které se respondenti nacházejí, byla předmětem šetření i jejich bytová situace, kdy nejčastěji respondenti uvedli, že žijí ve vlastním domě nebo bytě (n = 51; 46,4 %, viz tabulka č. 5).

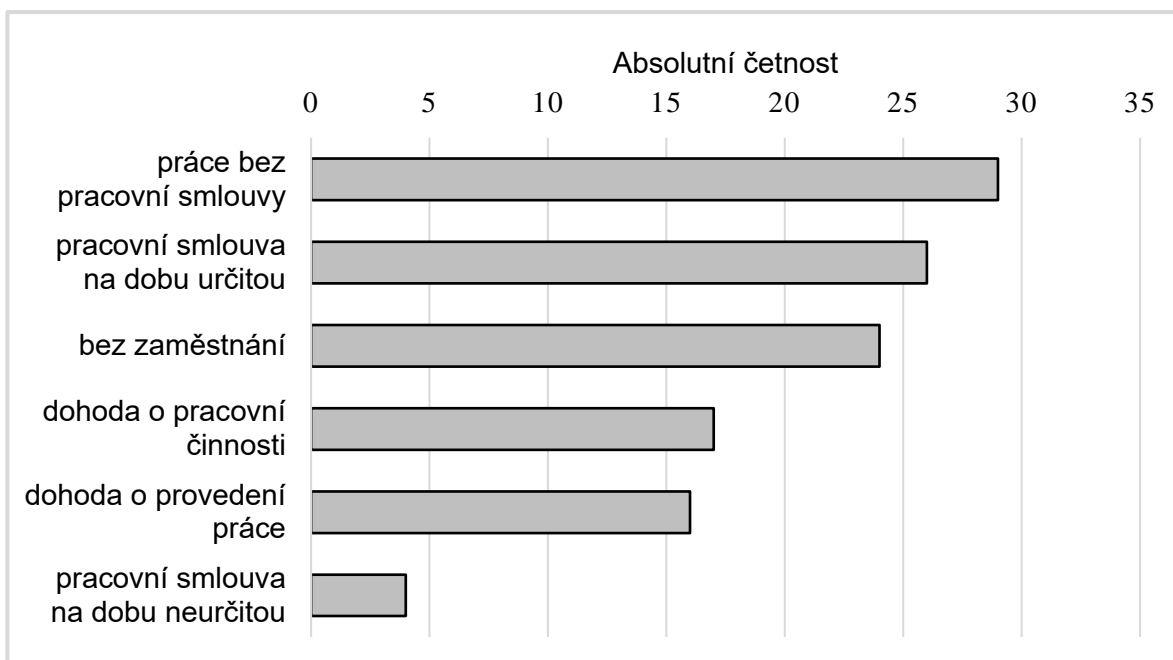
Tabulka 5

Místo současného bydlení respondentů

| Bydlení | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
|----------------------|-------------------|-----------------------|
| Vlastní byt nebo dům | 51 | 46,4 |
| Ubytovna | 22 | 20,0 |
| U rodiny | 24 | 21,8 |
| U známých | 8 | 7,3 |
| Azylový dům | 5 | 4,5 |

U respondentů byla ve vztahu k tématu diplomové práce zjišťována otázkou č. 2, dotazníkového šetření, i situace ohledně současného pracovního poměru, většina respondentů uvedla, že pracuje bez řádné pracovní smlouvy (n = 29; 25,0 %). Značná část respondentů navíc uvedla, že je bez zaměstnání (n = 24; 20,7 %, viz graf č. 7)

Graf č. 7 – složení výzkumného souboru z hlediska současného pracovního poměru.



Obory, ve kterých respondenti v současnosti pracují nebo hledají zaměstnání, ukazuje tabulka č. 6. Mezi respondenty, kteří uvedli, v jakém pracovním oboru mají nebo hledají uplatnění, převažuje zájem nebo práce ve stavebnictví či dřevovýrobě. Relativní četnost může mít souvislost s úrovní vzdělanostní struktury, ale přijetí tohoto závěru by muselo být předmětem dalšího zkoumání. Údaje o pracovních oborech byly zjišťovány dotazníkovou otázkou č. 3.

Tabulka 6

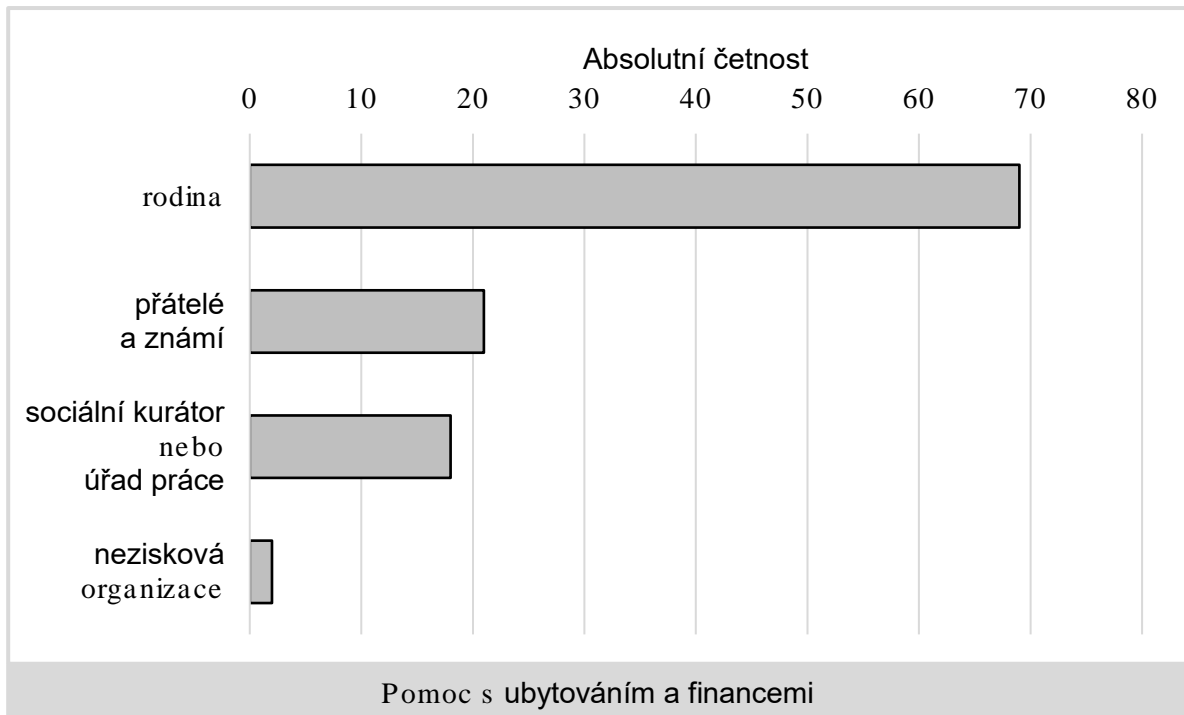
Pracovní obor, ve kterém respondenti v současnosti pracují nebo hledají zaměstnání

| Pracovní obor | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
|---------------------------|-------------------|-----------------------|
| Stavebnictví, dřevovýroba | 22 | 20,0 |
| Služby, pohostinství | 15 | 13,6 |
| Doprava | 13 | 11,8 |
| Obchod | 13 | 11,8 |
| Výroba, skladování | 7 | 6,4 |
| Neuvedlo | 4 | 3,6 |
| Jiné | 36 | 32,7 |

V souvislosti s bytovou otázkou bylo zjišťováno, kdo poskytl pomoc v podobě ubytování či finančních prostředků, pravomocně odsouzeným osobám v prvních 3 měsících pobytu na svobodě nebo po pravomocném odsouzení. Odpovědi ukázaly, že v prvních třech měsících pobytu na svobodě nebo při ztrátě zaměstnání z důvodů trestní minulosti nejčastěji poskytla respondentům potřebou pomoc s ubytováním a finančními prostředky rodina (n = 69; 62,7 %,

viz graf č. 8). Tento výsledek potvrzuje významnou a nezastupitelnou roli rodiny pro úspěšnou reintegraci, jak bylo popsáno v této práci v kapitole 5.1.1. Vliv rodiny.

Graf č. 8 – složení výzkumného souboru z hlediska současného pracovního poměru.



6.4. Testování hypotéz a vyvození výsledků šetření

V této kapitole se budeme zabývat vyhodnocením výsledků dotazníkového šetření a současně ověření stanovených hypotéz, které vzešly z teoretických a statistických předpokladů. K samotnému ověření jednotlivých hypotéz byly využity otázky z druhé části dotazníku, které již byly zaměřeny na získání relevantních informací k dané problematice.

H₁₀ – Většina respondentů, kteří byli ve výkonu 5 let a déle, nenalezla po propuštění z výkonu trestu zaměstnání v době kratší než 12 měsíců. Neexistuje mezi dobou strávenou ve výkonu trestu odnětí svobody a dobou nalezení zaměstnání statisticky významná závislost.

H_{1A} – Většina respondentů, kteří byli ve výkonu 5 let a déle, našla po propuštění z výkonu trestu zaměstnání v době kratší než 12 měsíců. Existuje mezi dobou strávenou ve výkonu trestu odnětí svobody a dobou nalezení zaměstnání statisticky významná závislost.

Pro ověření hypotézy H₁ byla využita otázka z první části dotazníků, kde respondenti odpovídali na délku pobytu ve výkonu trestu odnětí svobody a z druhé části dotazníku otázka

č. 4, ve které respondenti odpovídali, jak dlouho jim trvalo nalézt zaměstnání po výkonu trestu odnětí svobody nebo jak dlouho byli bez zaměstnání po pravomocném odsouzení. Hypotéza byla testována statisticky Test dobré shody chí-kvadrát na hladině významnosti 0,01.

Vztahy mezi dobou potřebou pro nalezení zaměstnání byly nejprve ověřovány prostřednictvím univariačních testů. Vztah mezi délkou trestu odnětí svobody a délkou hledání zaměstnání byl statisticky významný: $\chi^2_{(2, N=92)} = 9,91$, $p = 0,008$, Cramerovo $V = 0,33$. Jak ukazuje tabulka č. 7, ve skupině respondentů, kteří pobývali ve výkonu trestu odnětí svobody 3 až 5 let, byl menší podíl těch (31,3 %), kteří našli práci do jednoho roku od propuštění z vězení, zatímco ve skupině respondentů, kteří pobývali ve výkonu trestu více než pět let, byl větší podíl těch (69,4 %), kteří našli práci do jednoho roku od propuštění z vězení.

Tabulka 7

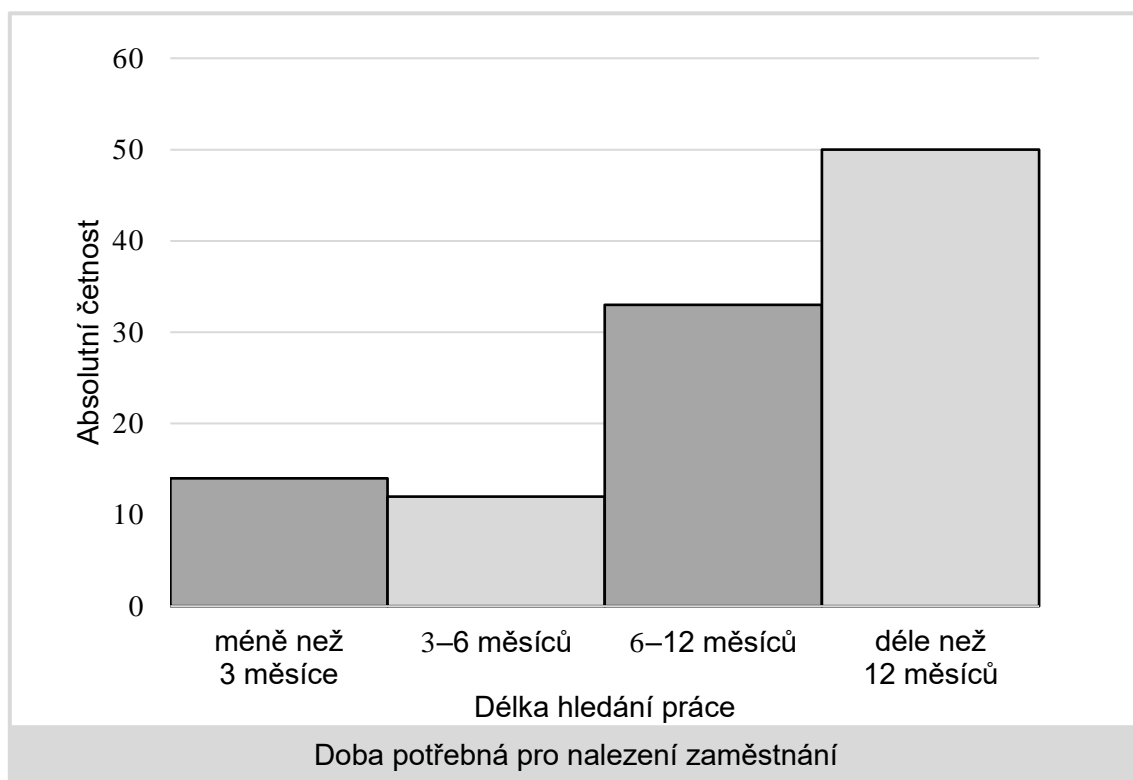
Vztah mezi délkou výkonu trestu odnětí svobody a dobou potřebnou pro nalezení zaměstnání

| Délka odnětí svobody | Doba potřebná pro nalezení zaměstnání | | Celkem |
|----------------------|---------------------------------------|------------------|-----------|
| | Méně než 1 rok | Více než 1 rok | |
| Méně než 3 roky | 12 (50,0) | 12 (50,0) | 24 |
| 3–5 let | 10 (31,3) | 22 (68,8) | 32 |
| Více než 5 let | 25 (69,4) | 11 (30,6) | 36 |
| Celkem | 47 (51,1) | 45 (48,9) | 92 |

Poznámka. V tabulce jsou uvedeny absolutní četnosti, v závorkách jsou uvedeny relativní řádkové četnosti v procentech

Jak ukazuje graf č. 9, většině respondentů ($n = 50$; 45,5 %) trvalo nalezení zaměstnání déle než 12 měsíců (poté, co byli propuštěni z věznice, nebo poté, co ztratili zaměstnání z důvodů souvisejících s jejich trestní minulostí).

Graf č. 9 – doba potřebná pro nalezení zaměstnání.



Závěr k H1:

Uvedené údaje předkládají, že podíl respondentů (69,9 %) s uloženou délkou trestu odnětí svobody delší než 5 let našel zaměstnání po propuštění z výkonu trestu v době kratší, než 12 měsíců. Pro hypotézu H1 byla stanovena většina na hranici 55 % respondentů, proto můžeme hypotézu $H1_0$ přijmout. Současně výzkum potvrdil, že existuje statisticky významná závislost mezi délkou trestu odnětí svobody a délkou hledání zaměstnání. Proto:

$H1_0$ byla zamítnuta a $H1_A$ byla přijata.

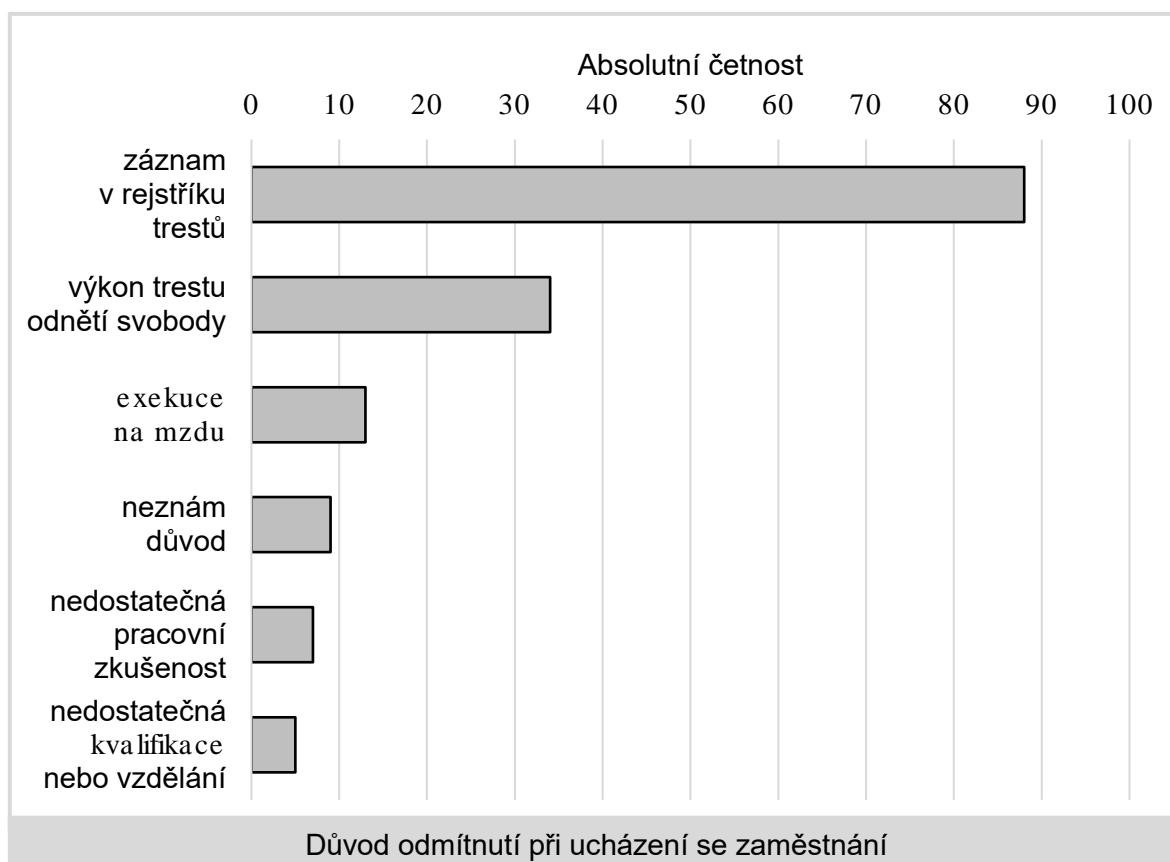
Dalším cílem empirického šetření bylo zjištění důvodu, který osoby se záznamem v Rejstříku trestů subjektivně považují za hlavní důvod odmítnutí přijetí do pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Proto byla stanovena následující hypotéza.

H2₀ – Většina respondentů se záznamem v Rejstříku trestů odnětí svobody se nedomnívá, že záznam v Rejstříku trestů je nejčastější příčinou pro nepřijetí do pracovního poměru, ale za příčinu považují nedostatečné vzdělání nebo kvalifikaci.

H2_A – Většina respondentů se záznamem v Rejstříku trestů odnětí svobody se domnívá, že záznam v Rejstříku trestů je nejčastější příčinou pro nepřijetí do pracovního poměru.

K ověření hypotézy H2 bylo využito uzavřené otázky č. 7 v druhé části dotazníku. Respondenti vybírali z nabízených možností, které jim byly předloženy na základě osobních zkušeností získaných v rámci spolupráce s neziskovou organizací a při mentoringu osob propuštěných bezprostředně z výkonu trestů odnětí svobody. Výsledek testování vychází z absolutního počtu odpovědí na jednotlivé otázky a je založen na subjektivním názoru jednotlivých respondentů, neboť zaměstnavatel nemůže uvést důvod nepřijetí spojený s trestní minulostí nebo exekucí, pokud k tomu není zákonný důvod, neboť by mohl být nařčen z diskriminace. Dotazníkové šetření také ověřovalo u respondentů, otázkou č. 10, zda se domnívají, že zaměstnavatelé mají předsudky vůči osobám s trestní minulostí. 103 respondentů (93,6 %) uvedlo, že zaměstnavatelé mají předsudky vůči osobám se záznamem v Rejstříku trestů. Pokud respondenty při ucházení o zaměstnání zaměstnavatel odmítl, vidí jako nejčastější důvod takového odmítnutí záznam v Rejstříku trestů (n = 88; 56,4 %), případně samotný výkon trestu odnětí svobody (n = 34; 21,8 %, viz graf č. 10). Pro přijetí hypotézy byla stanovena hranice 55 % respondentů, kteří se domnívají, že nebyli přijati do zaměstnání kvůli záznamu v Rejstříku trestů.

Graf č. 10 – doba potřebná pro nalezení zaměstnání.



Závěr k H2:

Z výsledku výzkumu vyplývá, že 56,4 % respondentů považuje za příčinou pro nepřijetí do pracovního poměru záznam v Rejstříku trestů. Proto:

H₂₀ byla odmítnuta a H_{2A} byla přijata jako platná.

Genderová problematika je stále aktuálním tématem, neboť stále často setkáváme různými průzkumy, které ukazují, že u vybraných profesí jsou upřednostňováni muži před ženami nebo že za stejnou práci mají muži vyšší mzdu. Ve vztahu k osobám se s trestní minulostí je genderová problematika o to výraznější, že na ženu po výkonu trestu odnětí svobody je pohlíženo jiným způsobem než na muže, který je častěji pachatelem trestných činů. Statistiky Vězeňské služby České republiky k 16. 11. 2016 ukazují nepoměr mezi vězněnými ženami a muži. Mužů k uvedenému datu bylo 20 892 proti 1633 vězněným ženám.¹¹¹ Genderové rozdíly posloužily pro stanovení další hypotézy, jejíž platnost si práce klade za cíl ověřit.

H₃₀ – Neexistuje statisticky významná závislost mezi pohlavím a dobou potřebnou k uplatnění na trhu práce.

H_{3A} – Uplatnění na trhu práce naleznou rychleji muži se záznamem v Rejstříku trestů než ženy, které mají obdobný záznam.

Hypotéza byla opět ověřována během dotazníkového šetření, kdy získané údaje o pohlaví respondenta a dobou potřebnou k získání nebo k hledání zaměstnání byly vzájemně komparovány a statisticky testovány Test dobré shody chí-kvadrát na hladině významnosti 0,01. Pohlaví však s dobou potřebou pro nalezení zaměstnání signifikantně nesouviselo $\chi^2_{(1, N=109)} = 2,28, p = 0,166, V = 0,15$, ačkoli relativně více žen, než mužů našlo zaměstnání do jednoho roku od propuštění z vězení nebo po ztrátě zaměstnání z důvodu trestní minulosti (viz tabulka 8).

¹¹¹ Stavby vězněných osob. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2017-1-15].

Tabulka 8*Vztah mezi pohlavím a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání*

| Pohlaví | Doba potřebná pro nalezení zaměstnání | | Celkem |
|---------|---------------------------------------|----------------|--------|
| | Méně než 1 rok | Více než 1 rok | |
| Žena | 26 (63,4) | 15 (36,6) | 41 |
| Muž | 33 (48,5) | 35 (51,5) | 68 |
| Celkem | 59 (54,1) | 50 (45,9) | 109 |

Poznámka. V tabulce jsou uvedeny absolutní četnosti, v závorkách jsou uvedeny relativní řádkové četnosti v procentech

Ačkoliv stanovená hypotéza nestanovuje vztah mezi věkem a dobou potřebnou pro zaměstnání, bylo provedeno statistické testování, zda existuje u osob se záznamem v rejstříku trestů významná statistická závislost. Předpokládáme, že čím nižší věk, tím je doba pro získání zaměstnání kratší, pro tento předpoklad stanovujeme hladinu významnosti 0,01. Vztah mezi věkem a dobou potřebnou pro nalezení zaměstnání signifikantní byl: $\chi^2_{(1, N=109)} = 13,31$, $p < 0,001$, $V = 0,15$. Jak ukazuje tabulka č. 9, mladší respondenti nacházeli práci relativně rychleji než starší respondenti.

Tabulka 9*Vztah mezi věkem a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání*

| Věk | Doba potřebná pro nalezení zaměstnání | | Celkem |
|-----------------|---------------------------------------|----------------|--------|
| | Méně než 1 rok | Více než 1 rok | |
| Méně než 45 let | 46 (67,6) | 22 (32,4) | 68 |
| 45 let a více | 13 (31,7) | 28 (68,3) | 41 |
| Celkem | 59 (54,1) | 50 (45,9) | 109 |

*Poznámka. V tabulce jsou uvedeny absolutní četnosti, v závorkách jsou uvedeny relativní řádkové četnosti v procentech***Závěr k H3:**

Zjištěné údaje prokázaly, že pohlaví s dobou na získání zaměstnání signifikantně nesouviselo. Proto:

H3₀ byla přijata jako platná a H3_A byla zamítnuta.

Samotné získání zaměstnání neovlivňuje pouze skutečnost, zda osoba má či nemá záznam v Rejstříku trestů, ale zejména nejvýše dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti a kvalifikační předpoklady. Výzkumné šetření si v následující hypotéze dalo za cíl ověřit, jak respondenti vnímají význam vzdělání na získání zaměstnání.

H4₀ – U osob s trestní minulostí není vztah mezi úrovní vzdělání a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání.

H4_A – U osob s trestní minulostí mezi úrovní vzdělání a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání je statisticky významná závislost.

K ověření hypotézy byly využity získaná data o nejvyšším dosaženém vzdělání a době, kterou osoby s trestní minulostí potřebovaly k získání zaměstnání. Hypotéza byla testována statisticky Test dobré shody chí-kvadrát na hladině významnosti 0,01. Vztah mezi úrovní vzdělání a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání byl rovněž statisticky významný: $\chi^2_{(3, N=108)} = 27,80$, $p < 0,001$, $V = 0,51$. Jak ukazuje tabulka č. 10, respondenti se základní školou a střední školou po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody nebo po ztrátě zaměstnání z důvodu trestní minulosti nacházeli práci rychleji.

Tabulka 10

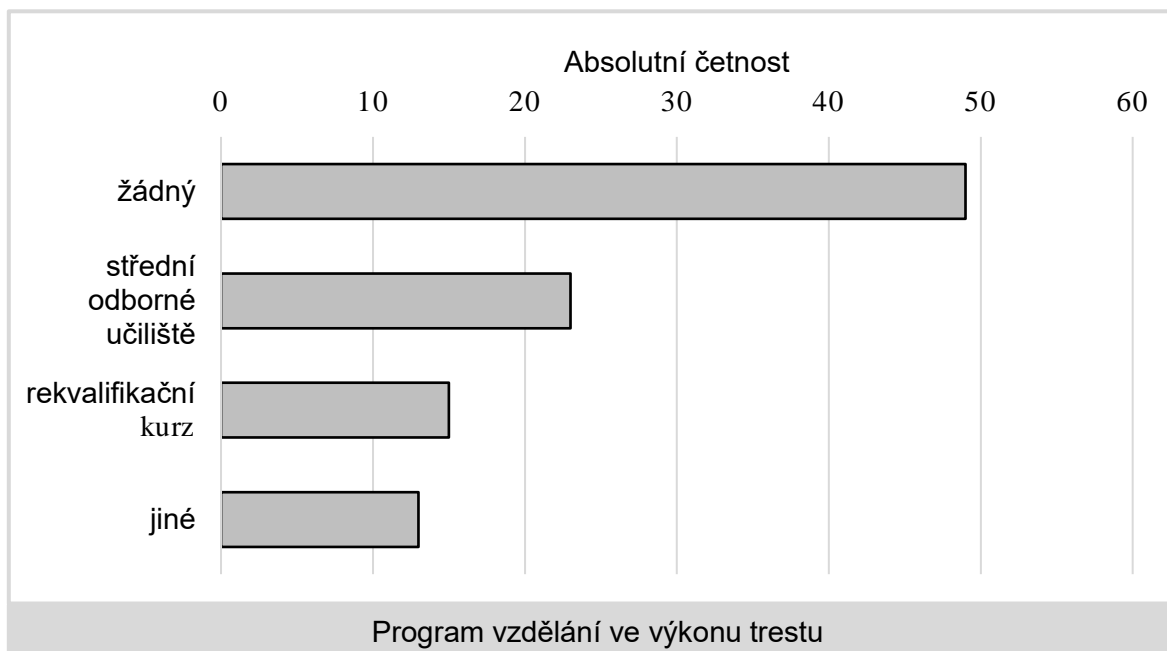
Vztah mezi vzděláním a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání

| Vzdělání | Doba potřebná pro nalezení zaměstnání | | Celkem |
|----------------|---------------------------------------|----------------|--------|
| | Méně než 1 rok | Více než 1 rok | |
| Základní škola | 21 (84,0) | 4 (16,0) | 25 |
| Učební obor | 7 (21,9) | 25 (78,1) | 32 |
| Střední škola | 21 (72,4) | 8 (27,6) | 29 |
| Vysoká škola | 9 (40,9) | 13 (59,1) | 22 |
| Celkem | 58 (53,7) | 50 (46,3) | 108 |

Poznámka. V tabulce jsou uvedeny absolutní četnosti, v závorkách jsou uvedeny relativní řádkové četnosti v procentech

U osob, které byly odsouzeny k výkonu trestu odnětí svobody, bylo zjišťováno, zda ve výkonu měli pravidelné zaměstnání nebo zda absolvovaly nějaký vzdělávací program, který by mohl mít pozitivní vliv na získání zaměstnání. Ze skupiny vězňených většina uvedla, že neabsolvovala v době výkonu trestu žádný program vzdělání ($n = 49$; 49,0 %), ale pokud ano, bylo to nejčastěji střední odborné učiliště ($n = 23$; 23,0 %, viz graf č. 11). Ze skupiny těch, kteří byli ve výkonu odnětí svobody ($n = 92$), přitom 57 respondentů (62,0 %) uvedlo, že mělo v době výkonu trestu pravidelné zaměstnání.

Graf č. 11 – program vzdělání ve výkonu trestu.



Respondenti byli v rámci výzkumu dotazováni, co má podle jejich subjektivního názoru největší vliv na získání zaměstnání. Otázka č. 8 dotazující se na jejich názor byla uzavřená a nabízela sedm možností, které vycházeli s odpovědí osob s trestní minulostí, které byly získány v rámci Rozhovorů na nečisto, realizované neziskovou organizací Rubikon Centrum, z.s. Dle odpovědí respondentů, největší vliv na opětovné získání zaměstnání měla podle schopnost vyrovnat se s vlastní trestní minulostí a mluvit o ní ($n = 49$; 29,5 %) a také dostatečné sebevědomí ($n = 42$; 25,3 %). Vzdělání či rekvalifikace nebo pracovní zkušenosti z doby výkonu trestu nemají podle většiny respondentů významný vliv (viz tabulka č. 11).

Tabulka 11

Faktory ovlivňující opětovné získání zaměstnání

| Nápomocné faktory | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
|--|-------------------|-----------------------|
| schopnost vyrovnat se svou trestní minulostí a schopnost o ní mluvit | 49 | 29,5 |
| dostatečné sebevědomí | 42 | 25,3 |
| vzdělání nebo pracovní zkušenosti získané před výkonem trestu odnětí svobody | 41 | 24,7 |
| vzdělání či rekvalifikace získaná ve výkonu trestu odnětí svobody | 13 | 7,8 |
| jiný důvod | 12 | 7,2 |
| vzdělání či rekvalifikace získaná po výkonu trestu odnětí svobody | 7 | 4,2 |
| pracovní zkušenosti z výkonu trestu odnětí svobody | 2 | 1,2 |

Závěr k H4:

Výsledky zjištěné empirickým šetřením prokázaly, že vztah mezi úrovní vzdělání a dobou potřebou pro nalezení zaměstnání je statisticky významný. Proto:

H4₀ byla zamítnuta a H4_A byla přijata jako platná.

Na závěr vyhodnocení hypotéz byla provedena binární logistická regrese. Závisle proměnnou byla doba potřebná pro nalezení zaměstnání [0 = méně než jeden rok, 1 = přinejmenším jeden rok] a mezi prediktory patřila délka odnětí svobody, vzdělání a věk. Celkový model byl statisticky významný: $\chi^2_{(6, N=92)} = 56,48, p < 0,001$, Nagelkerke $R^2 = 0,61$. Jednotlivé prediktory byly rovněž statisticky významné. Jak ukazuje tabulka č. 12, rychleji (do jednoho roku po propuštění z vězení) získávali zaměstnání respondenti, kteří strávili trestem odnětí svobody více než 5 let, kteří byli nižšího věku (méně než 44 let) a kteří měli nejvyšší dosažené vzdělání buďto základní, nebo střední školu.

Tabulka 12

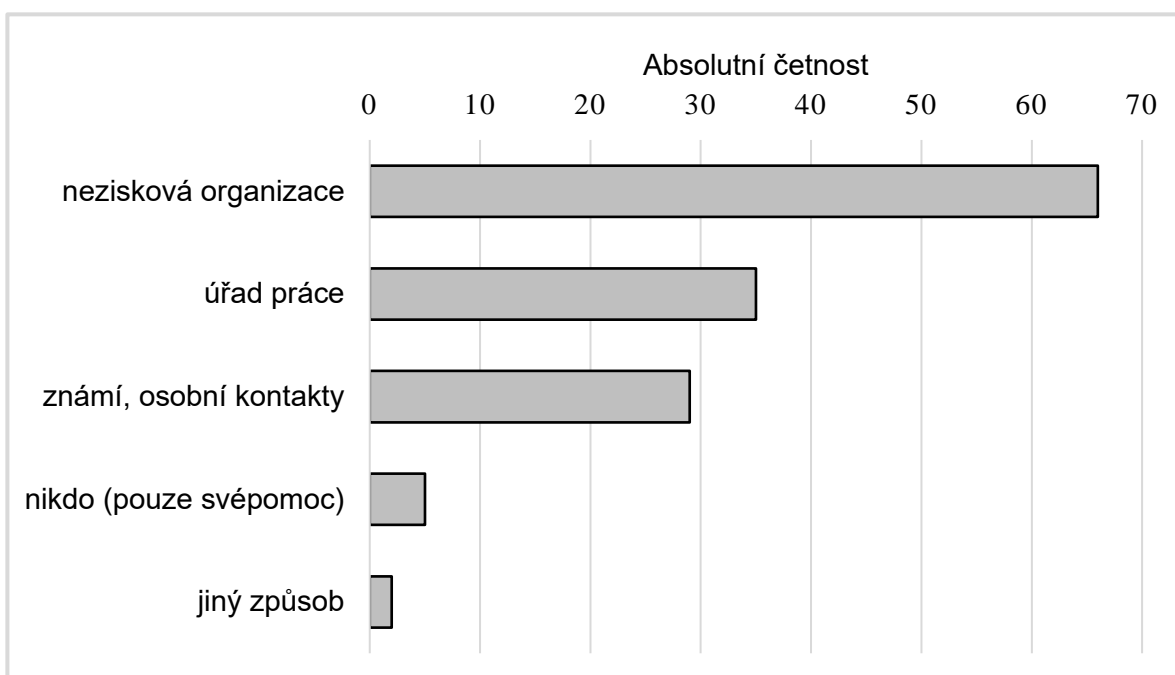
Binární logistická regrese s dobou potřebnou pro nalezení zaměstnání jako závisle proměnnou

| Prediktory | <i>b</i> | <i>SE_b</i> | <i>Wald</i> | <i>df</i> | <i>p</i> | <i>OR</i> |
|--|----------|-----------------------|-------------|-----------|----------|-----------|
| Konstanta | -0,78 | 0,97 | 0,65 | 1 | 0,419 | 0,46 |
| Délka odnětí svobody: méně než 3 roky ^a vs. | | | 12,80 | 2 | 0,002 | |
| 3–5 let | -0,46 | 0,94 | 0,24 | 1 | 0,627 | 0,64 |
| Více než 5 let | -3,99 | 1,26 | 10,10 | 1 | 0,001 | 0,02 |
| Věk: méně než 45 let ^a vs. | | | | | | |
| 45 let a více | 3,28 | 1,05 | 9,77 | 1 | 0,002 | 26,45 |
| Vzdělání: ZŠ ^a vs. | | | 16,27 | 3 | 0,001 | |
| Učební obor | 3,12 | 0,95 | 10,76 | 1 | 0,001 | 22,73 |
| SŠ | -0,58 | 1,04 | 0,32 | 1 | 0,574 | 0,56 |
| VŠ | 2,15 | 1,13 | 3,60 | 1 | 0,058 | 8,56 |

Poznámka. *b* = regresní koeficient, *SE_b* = jeho standardní chyba, *Wald* = testové kritérium (Waldův test), *df* = stupně volnosti, *p* = statistická významnost, *OR* = poměr šancí (odds ratio), ^a výchozí kategorie.

Předmětem výzkumu byl i sběr informací, kdo osobám se záznamem v Rejstříku trestů pomohl nebo pomáhá opatřit zaměstnání. Uzavřená otázka v dotazníku č. 9 nabízela respondentům pět alternativ, z nichž mohla být vybrána kombinace možností. Respondenti odpověděli, že s hledáním práce jim nejčastěji poskytuje pomoc nezisková organizace (n = 66; 48,2 %, viz graf č. 12).

Graf č. 12 – způsob hledání zaměstnání.



V kapitole 1.6. Trh práce v dopravních společnostech byla popsána situace, kdy odvětví dopravy trpí akutním nedostatkem pracovní síly. V současné době dochází k hledání pracovníků mimo území České republiky, ale osobně se domnívám, že dostatečný lidský potenciál se nachází i uvnitř českých věznic. Projektem získání řidičského oprávnění jsem se zabýval již v bakalářské práci, proto byla do dotazníkového šetření zahrnuta otázka č. 11, zjišťující potenciální zájem osob, které byly ve výkonu trestu. 69 respondentů (62,7 %) uvedlo, že by využilo ve výkonu trestu kurz na řidiče autobusu, pokud by jim byl nabídnut. Z výsledku šetření se domnívám, že by již dříve popsany projekt zvýšil šance propuštěných na získání zaměstnání a výrazně snížil dobu, po kterou jsou propuštěné osoby bez pravidelného zaměstnání a pracovní smlouvy.

Cílem otázky č. 12 bylo zjištění, zda respondenti považují pomoc státu za dostatečnou. 85 respondentů (77,3 %) se domnívá, že současná státní pomoc osobám s trestní minulostí není dostatečná. Respondenti, kteří uvedli, že spatřují pomoc státu jako nedostatečnou, odpovídali v otázce č. 13 na uzavřené otázky, které jim nabízeli alternativy, ve kterých by ze strany státu mělo dojít ke zlepšení. Nejčastěji zmiňovanou oblastí zlepšení je vytvoření odpovídající nabídky pracovních míst se zárukou přijetí ($n = 64$; 27,2 %, viz dále tabulka č. 13).

Tabulka 13*V čem by se měla pomoc státu zlepšit*

| | Absolutní četnost | Relativní četnost (%) |
|---|-------------------|-----------------------|
| vytvoření odpovídající nabídky pracovních míst se zárukou přijetí | 64 | 27,2 |
| zlepšení finanční podpory | 58 | 24,7 |
| zajištění ubytování | 42 | 17,9 |
| nabídka asistentů-mentorů pro pomoc s jednáním na úradech a se začleněním do civilního života | 36 | 15,3 |
| řešení dluhové problematiky | 35 | 14,9 |

Poslední, otevřená otázka dotazníku zněla: „Co podle Vašeho názoru přispívá nebo by přispělo ke snadnějšímu získání zaměstnání?“ Ke snadnějšímu zisku zaměstnání by tedy podle respondentů přispělo:

- nemít záznam v rejstříku trestů, zrušení rejstříku trestů nebo nepožadování výpisu z rejstříku trestů ($n = 26$; 23,6 %);
- pokud by zaměstnavatelé neměli vůči trestaným osobám předsudky a dali by jim „šanci“ ($n = 13$; 11,8 %);
- lepší vzdělání ($n = 12$; 10,9 %);
- vytvoření více chráněných pracovních míst ($n = 9$; 8,2 %);
- lepší spolupráce vězeňské služby a civilních subjektů ($n = 6$; 5,5 %);
- změna, resp. zjednodušení systému exekucí anebo poskytování méně informací o exekuci zaměstnavatelům ($n = 5$; 4,5%);
- pokud by zaměstnavatelé více upřednostňovali praxi před formálním vzděláním a kvalifikací ($n = 3$; 2,7 %);
- lepší zázemí ($n = 1$; 0,9 %)
- více individuální práce s odsouzenými během výkonu trestu ($n = 1$; 0,9 %).

34 respondentů (30,9 %) tuto otázku nezodpovědělo.

Shrme-li empirický výzkum jako celek, můžeme konstatovat, že u respondentů nejčastějším důvodem pro nepřijetí do pracovního poměru je záznam v Rejstříku trestů, kdy v této souvislosti opět vyvstává otázka na oprávněnost požadavku na předložení výpisu při ucházení o zaměstnání. Další zjištěnou skutečností je zjištění, že lidé s nižším vzděláním najdou uplatnění na trhu práce dříve než osoby s výše dosaženým vzděláním. Příčinu výsledku výzkumu přikládám, k faktu, že osoby s nižším vzděláním aspirují na méně kvalifikované pracovní pozice, u kterých jsou zaměstnavatelé ochotni akceptovat trestní minulost uchazečů. U dotazovaných osob neovlivňuje pohlaví dobu potřebnou k získání zaměstnání. Šetřením se překvapivě zjistilo, že u osob s trestem 5 let a více je doba pro získání zaměstnání kratší než u osob krátkodobými tresty. Předpokládám, že příčinou výsledku může být větší motivace vést řádný život a větší vliv penitenciární pedagogiky, kdy

u dlouhodobějších trestů je více možností na vzdělávání odsouzených a také častější zařazování do zaměstnání, přestože respondenti po výkonu trestu odnětí svobody nepovažují vzdělávání ve výkonu trestu odnětí svobody za tak významný faktor pro získání zaměstnání. Problematika exekucí není z pozice osob s trestní minulostí vnímána oproti záznamu v Rejstříku trestů jako zásadní problém pro získání zaměstnání i přesto, že pro ně představuje nemalou zátěž a komplikaci pro uspokojení základních životních potřeb.

Provedený výzkum potvrdil i význam rodiny v postpenitenciární péči, která dotazovaným poskytla patřičnou pomoc v bezprostředních chvílích po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody nebo ztrátě zaměstnání v souvislosti s pravomocným odsouzením. Pomoc v podobě ubytování a finančních prostředků je pro úspěšnou reintegraci nezbytná obzvláště, když stát sám osobě nabízí pouze omezené možnosti, jak osobám s trestní minulostí pomoci. Můžeme sice přijmout stanovisko, že osoby s trestní minulostí si za svou situaci mohou sami, ale faktický problém s rostoucí mírou recidivy trestných činů, bezdomovectvím a dalšími aspekty spojenými s trestní minulostí samo o sobě situaci nevyřeší.

Závěr

Cílem předložené práce bylo nejen navázat na práci bakalářskou, ale především definovat a popsat specifika spojená se zaměstnáváním osob s trestní minulostí, která hrají významnou roli při jejich uplatnění na trhu práce a tím přímo ovlivňují úspěch či neúspěch v jejich reintegraci. Začlenění odsouzených osob do společnosti má především protektivní význam, neboť lidé v zoufalé situaci dělají zoufalé věci, které pak mohou mít fatální následky nejen pro jednotlivce, ale i pro společnost. Na základě popsaných teoretických východisek a empirického výzkumu, lze konstatovat, že v úvodu stanovený cíl práce byl splněn.

Sama společnost se čím dál více humanizuje, což se v oblasti penologie projevuje humánními tresty, kdy dochází k rušení trestů smrti, uvnitř věznic se vytváří vlídnější a přátelštější prostředí, neboť se předpokládá, že tato opatření povedou k účinnější nápravě jedince. Ale jak vyplynulo z výše provedeného výzkumu, většina respondentů subjektivně vnímá, že stát, který představuje společnost, jim neposkytuje dostatečnou pomoc a podporu proto, aby se mohli plynule zapojit do běžného života a vést řádný život v souladu se společenskými normami. Pocit vykořenění ze společnosti, který odsouzené může provázet a vyvolávat v nich domněnku, že je společnost trestá opakovaně, kdykoliv jsou při hledání zaměstnání odmítnuti a kvůli nedostatku finančních prostředků čelí riziku chudoby. Ačkoliv se společnost stává v určitých ohledech tolerantnější k lidem s trestní minulostí, stále přetrvává dost názorů, že to jsou kriminálníci a je třeba být před nimi na pozoru. Jsem přesvědčen, že tento názor pramení jednak z negativních zkušeností, ale především z neznalosti prostředí českých věznic, principu penitenciární pedagogiky a postpenitenciární péče. Bylo by asi naivní chtít, aby se široká veřejnost tomuto tématu věnovala i přesto, že pro mnohé je možnost exkurze do věznice dobrodružstvím a prostředí na ně z nedostatku informací nebo obecných mýtu, může působit mysteriózně.

Individuální přístup ke každému uchazeči o zaměstnání s trestní minulostí je součástí i mého pracovního života, kde mi to ukládá nejen odpovědnost vůči zaměstnavateli, ale i ostatním zaměstnancům, kteří se stanou spolupracovníky uchazeče. Proto ze zájemců pečlivě vybíráme vhodné kandidáty, u kterých bereme v potaz jejich trestní minulost. Z pracovních zkušeností vyplývá, že více důvěry je vkládáno v osoby, které byly prvovězni či s menší rozmanitostí trestných činů, před takzvanými recidivisty, u kterých mohou vznikat pochybnosti o jejich motivaci a vůli vést řádný život. Na základě získaných zkušeností a osvědčené spolupráci v jedné ze společností skupiny ARRIVA, mohla být rozšířena nabídka volných pracovních míst i do dalších firem této skupiny.

Diplomová práce je pojata šířeji, neboť se snaží poskytnout komplexní informace o dané problematice nejen odborné veřejnosti ze strany Vězeňské služby České republiky, Probační a mediační služby České republiky, ale i laické veřejnosti, kam patří různá sdružení zaměstnavatelů a členů Asociace dopravních a spedičních firem Čech a Moravy, kteří představují potenciální zaměstnavatele s širokou nabídkou volných pracovních míst. Jsou to hlavně zaměstnavatelé, kteří potřebují mít dostatek informací, aby mohli vytvářet pracovní místa, na která budou ochotni bez předsudků přijímat osoby se záznamem v Rejstříku trestů. Členy asociací a sdružení tvoří jen dopravní společnosti, ale její součástí jsou také odborné školy, které mají dostatečné zkušenosti se vzdáváním v technických oborech, které jsou stejně postiženy nedostatkem pracovníků, jako dopravní společnosti. Právě zkušenosti odborných škol pak lze zúročit v případě rekvalifikací osob s trestní minulostí a s nedostatečným vzděláním nebo vzděláním, neodpovídajícím požadavkům trhu práce.

Pevně věřím, že práce poskytne dostatečné množství informací, které budou uplatnitelné v reálném životě a že přispějí k celkové změně pohledu zaměstnavatelů na osoby s trestní minulostí. U odborné veřejnosti může nastolit otázky, kterými se zabývají nejen samotní odsouzení, ale i potenciální zaměstnavatelé, kteří by v souladu s novou Konceptí vězeňství do roku 2025 umožnili odsouzeným pracovat již během samotného výkonu trestu odnětí svobody a následně po jejich propuštění.

Seznam citovaných odborných pramenů

ARMSTRONG, Michael a Stephen TAYLOR. *Řízení lidských zdrojů: moderní pojetí a postupy*: 13. vydání. Praha: Grada Publishing, 2015, 920 stran. ISBN 978-80-247-5258-7.

BARTÁK, Jan. *Personální řízení, současnost a trendy*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2011. ISBN 978-80-7452-020-4.

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

ČERNÍKOVÁ, Vratislava a Vlasta MAKARIUSOVÁ. *Sociální ochrana*. Vyd. 2. uprav. Praha: Policejní akademie České republiky, 1996, 156 s. ISBN 80-85981-36-X.

FÁBRY, Anton. *Väznenie: história a súčasnosť*. Plzeň: Vydavateľství a nakladateľství Aleš Čeněk, 2012, 238 s. Autorské publikácie. ISBN 978-80-7380-379-7.

FISCHER, Slavomil. *Etopédie v penitenciární praxi*. Ústí nad Labem: Univerzita J.E. Purkyně, 2006, 183 s. Acta Universitatis Purkynianae. ISBN 80-7044-772-9.

GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výskumu*. 4. vyd. Bratislava: Univerzita Komenského, 2008, 272 s. ISBN 978-80-223-2391-8.

HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2010, 73 s. ISBN 978-80-7248-574-1.

HŘEBÍČEK, Libor, Jiří SEMRÁD a Vladimír JŮVA. *Vybrané kapitoly z výchovy*. Brno: Masarykova univerzita, 1991. ISBN 80-210-0262-X.

CHRÁSKA, Miroslav. *Metody pedagogického výzkumu: základy kvantitativního výzkumu*. Vyd. 2. Praha: Grada, 2016, 256 s. Pedagogika. ISBN 978-80-247-5326-3.

KOLÁŘ, Zdeněk a Jiří SEMRÁD. *Světónázorová výchova v rodině*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1983, 118 s.

KORENEKOVÁ, Eva. *Norské fondy se stávají realitou* In: *České vězeňství*. 2016, č. 1, 33 s. ISSN 1213-9297.

KRAUS, Blahoslav a Jolana HRONCOVÁ. *Sociální patologie*. Vyd. 2. Hradec Králové: Gaudeamus, 2010, 325 s. ISBN 978-80-7435-080-1.

LEŠKOVÁ, Lýdia. *Sociálny pracovník v penitenciárnej a postpenitenciárnej starostlivosti*. V Tribunu EU 1. vyd. Brno: Pre Teologickú fakultu Košice, Katolícku univerzitu v Ružomberku vydal Tribun EU, 2013, Librix.eu. ISBN 978-80-263-0554-5.

MANDYS, Jan, Daniel BAKEŠ a Jakub CHUDOMEL. *Vězeňský program Pardubice: inovace metodiky*. Praha: Občanské sdružení Romodrom, 2013, 55 s. ISBN 978-80-260-3736-1.

MATOUŠEK, Oldřich. *Slovník sociální práce*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2003, 288 s. ISBN 80-7178-549-0.

MATOUŠEK, Oldřich. *Sociální služby: legislativa, ekonomika, plánování, hodnocení*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2007, 184 s. ISBN 978-80-7367-310-9.

MĚRTLOVÁ, Libuše. *Řízení lidských zdrojů a lidského kapitálu firmy*. Brno: Akademické nakladatelství CERM, 2014, ISBN 978-80-7204-907-3.

MORIARTY, Megan. Barns to Freedom. In: *Rural Cooperatives*, 2016, roč. LXXXIII., č. 1, s. 14-18, 37. ISSN 1088-8845.

NAKONEČNÝ, Milan. *Psychologie osobnosti*. Vyd. 2., rozš. a přeprac. Praha: Academia, 2009. ISBN 978-80-200-1680-5.

NÁVRATOVÁ, Jana a Roman VAŠEK. *Proměny trhu práce / Srovnání povolání / Přínos a dispozice umělců pro praxi v jiných oborech: "Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Performing arts"*. Praha: Centrum rozvojových aktivit Unie zaměstnavatelských svazů ČR, 2015. ISBN 978-80-905248-7-3.

OBBI, Mark. In Search of the Felon-Friendly Workplace. In: *New York Times*, 2016, roč. 57275., č. 165, s. 1-2, 6. ISSN 0362-4331.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie II*. Vyd. 1. Hradec Králové: Gaudeamus, 2014, 184 s. ISBN 978-80-7435-378-9.

PELIKÁN, Jiří. *Základy empirického výzkumu pedagogických jevů*. Vyd.1. Praha: Karolinum, 1998. 270 s. ISBN 8071845698.

SAKSLOVÁ, Věra a Eva ŠIMKOVÁ. *Základy řízení lidských zdrojů: systematický přehled základní personální problematiky*. Vyd. 4., aktualiz. a rozš. Hradec Králové: Gaudeamus, 2013. ISBN 978-80-7435-331-4.

SEMRÁD, Jiří, Iva JURÁČKOVÁ a Václav ŠÍMA. *Průvodce sociální pedagogikou v kontextu pedagogických věd*. Hradec Králové: Gaudeamus, 2007, 121 s. ISBN 978-80-7041-897-0.

SOTOLÁŘ, Alexander, František PÚRY a Pavel ŠÁMAL. *Alternativní řešení trestních věcí v praxi*. 1. vyd. Praha: C.H. Beck, 2000, xv, 468 s. ISBN 80-7179-350-7.

SOCHŮREK, Jan. *Úvod do penologie*. Liberec. Technická univerzita v Liberci, 2008, 80 s. ISBN 978-80-7372-287-6.

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007, 69 s. ISBN 978-80-7372-205-0.

Šance jménem rekvalifikace. In: *Moje kariéra: váš průvodce bojem o lepší místo, vyšší plat a uspokojivější práci: 44 tipů na cestu vzhůru*. Praha: Mladá fronta, 2010, 90 s. ISSN 1210-1168

ŠAUEROVÁ, Veronika. *Manuál mentoringu*. Praha: Centrum podpory podnikání Praha, 2015, 38 s.

ŠIMKOVÁ, Eva. *Management a marketing v praxi neziskových organizací*. 2. rozš. vyd. Hradec Králové: Gaudeamus, 2006, 171 s. ISBN 80-7041-859-1.

ŠTERN, Pavel, Lenka OUŘEDNÍČKOVÁ a Dagmar DOUBRAVOVÁ. *Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů*. Vyd. 1. Praha: Portál, 2010, 216 s. ISBN 978-80-7367-757-2.

ŠTĚRBA, Vladislav. *Penologie*. Praha: Armex, 2007, Skripta pro střední a vyšší odborné školy. 148 s. ISBN 978-80-86795-48-5.

TOMŠÍK, Pavel a Jiří DUDA. *Řízení lidských zdrojů*. Brno: Mendelova univerzita v Brně, 2011, 265 s. ISBN 978-80-7375-556-0.

URBAN, Jan. *Management lidských zdrojů*. Praha: Ústav práva a právní vědy, Právo a management. 2013, 148 s. ISBN 978-80-905247-4-3.

ÚZ-ÚPLNĚ ZNĚNÍ č. 1053. *Pracovněprávní předpisy: Zákon o zaměstnanosti, velká novela k 1.1.2015; Úřady práce; Odbory, ochrana zaměstnanců, inspekce práce*. Ostrava: Sagit, 2014, 240 s. ISBN 978-80-7488-080-3.

ÚZ-ÚPLNĚ ZNĚNÍ č. 1124 - *Sociální zabezpečení 2016*. Ostrava: Sagit, 2016, 240 s. ISBN: 978-80-7488-155-8.

VÁLKOVÁ, Helena a Josef KUČTA. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 2. vyd. V Praze: C.H. Beck, 2012, xxviii, 636 s. Beckovy mezioborové učebnice. ISBN 978-80-7400-429-2.

WESTERN, B; et al. Stress and Hardship after Prison. In: *American Journal of Sociology*, 2015, č. 5, s. 1512-1547. ISSN 00029602.

ŽATECKÁ, Eva. *Postavení a úkoly Probační a mediační služby*. Vyd. 1. Ostrava: Key Publishing, 2007. ISBN 978-80-87071-55-7.

Elektronické zdroje

Analýza nabídky a poptávky na trhu práce. In: *Integrovaný portál MPSV* [online],[cit. 2016-7-28]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/cs/6857>.

Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2015. In: *Integrovaný portál MPSV* [online],[cit. 2016-7-2]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2015/anal2015.pdf.

Elbert Hubbard citáty In. Citáty slavných osobností [online],[cit.2016-7-15]. Dostupné z: <http://citaty.net/autori/elbert-hubbard/>.

Evropská vězeňská pravidla, doporučení REC (2006) 2. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit-2016-8-3]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Publikace/Evropsk%C3%A1%20v%C4%9Bze%C5%88sk%C3%A1%20pravidla.pdf.

Exekuce na plat. In: *Exekuce na plat* [online],[cit.2016-7-31]. Dostupné z: <http://www.exekucenaplat.cz/>.

Jak postupovat při uplatnění nároku prostřednictvím soudního exekutora. In: *Exekutorský úřad Praha 9* [online],[cit.2016-7-31]. Dostupné z: <http://www.exekucepraha.cz/jak-postupovat-pri-uplatneni-naroku-prostrednictvim-soudniho-exekutora/>.

Kdo jsme. In: *RUBIKON Centrum* [online],[cit.2016-8-23]. Dostupné z: <http://www.rubikoncentrum.cz/kdo-jsme.php>.

Koncepce vězeňství do roku 2025. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2016-8-2]. Dostupné z: https://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/PDF/Koncepce/Koncepce_vezestvi.pdf.

Míry zaměstnanosti, nezaměstnanosti a ekonomické aktivity – listopad 2016. In: *Český statistický úřad* [online],[cit.2017-1-13]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cri/miry-zamestnanosti-nezamestnanosti-a-ekonomicke-aktivity-listopad-2016>.

Naše činnost. In: *Centrum podpory podnikání Praha* [online],[cit. 2016-8-23]. Dostupné z: <http://www.cppp.cz/cinnost.html>.

Statistická ročenka 2015. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2016-7-20]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Ro%C4%8Denka_2015.pdf.

Stavy vězňených osob. In: *Vězeňská služba České republiky* [online],[cit.2017-1-15]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>.

Zákon č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů. In: *Zákony pro lidi* [online],[cit.2016-7-20]. Dostupné z: <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1994-269>.

Zákon č. 257/2000 Sb., Zákon o Probační a mediační službě a o změně zákona č. 2/1969 Sb., o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí (zákon o Probační a mediační službě) In: *Portál veřejné správy* [online],[cit.2016-2-23]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=49576&nr=257~2F2000&rpp=15#local-content>.

Zákon č. 40/2009 Sb., Trestní zákoník In: *Portál veřejné správy* [online],[cit.2016-8-21]. Dostupné: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?page=0&idBiblio=68040&recShow=0&nr=40~2F2009&rpp=15#parCnt>.

Zákon č. 218/2003 Sb. Zákon o odpovědnosti mládeže za protiprávní činy a o soudnictví ve věcech mládeže a o změně některých zákonů (zákon o soudnictví ve věcech mládeže) In: *Portál veřejné správy* [online],[cit.2016-8-21]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=55745&nr=218~2F2003&rpp=15#local-content>.

Zákon č. 45/2013 Sb. Zákon o obětech trestných činů a o změně některých zákonů (zákon o obětech trestných činů) In: *Portál veřejné správy* [online],[cit.2016-8-21]. Dostupné <https://portal.gov.cz/app/zakony/zakonPar.jsp?idBiblio=79472&nr=45~2F2013&rpp=15#local-content>.

Rejstřík trestů Praha. In: *Portál Justice* [online], poslední revize 20.7.2016 [online],[cit-2016-7-20]. Dostupné z: <http://portal.justice.cz/Justice2/Soud/soud.aspx?o=203&j=213&k=4500&d=171001>.

Zahlázení odsouzení. In: *Trestní právo a trestní řízení pro každého* [online],[cit.2016-7-22]. Dostupné z: <http://www.trestni-rizeni.com/vyklad-pojmu/zahlazeni-odsouzeni>.

Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - 1. čtvrtletí 2016. In: *Český statistický úřad* [online],[2016-7-24]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/cris/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2016>.

Vzdělávání. In: *Český statistický úřad* [online], poslední revize 3. 6. 2016 [cit. 2016-7-24]. Dostupné z: https://vdb.czso.cz/vdbvo2/faces/index.jsf?page=statistiky&filtr=G~F_M~F_Z~F_R~F_P~_S~_null_null_&katalog=30848.

Ze šikmé plochy zpět do práce. In: *Výsledky výzkumu LMC mapujícího přístup zaměstnavatelů k uchazečům se záznamem v rejstříku trestů*. [online] c 1996-2016, poslední revize 24. 7. 2016 [cit.2016-7-24]. Dostupné z: <https://www.lmc.eu/aktuality/ze-sikme-plochy-zpet-do-prace-1892>.

Seznam dalších odborných pramenů

BAJCURA, Lubomír. *Práva vězně*. Vyd. 1. Praha: Grada 1999, s. 117. ISBN 80-7169-555-6.

POPELKA, Jiří. *Penologie*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2011, Monografie. ISBN 978-80-244-2932-8.

RASZKOVÁ, Tereza a HOFERKOVÁ, Stanislava. Vliv rodiny na jedince ve výkonu trestu odnětí svobody. In: *SOCIALIA 2012, Rodina a sociálně patologické jevy*. Sborník abstraktů s plnými texty příspěvků na CD-ROMu z mezinárodní konference konané v Hradci Králové ve dnech 4. a 5. září 2012 [CD]. Hradec Králové: Gaudeamus, 201. s. 77-87. ISBN 978-807435-232-4.

VLČEK, Josef. *Ekonomie a ekonomika*. 4., zcela přeprac. vyd. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2009, 515 s. ISBN 978-80-7357-478-9.

Seznam příloh

Příloha A: Výpis z rejstříku trestů

Příloha B: Stanovisko ombudsmana k požadavku zaměstnavatelů na výpis
z Rejstříku trestů

Příloha C: Dotazník výzkumného šetření

Příloha A: Výpis z rejstříku trestů



ČESKÁ REPUBLIKA * REJSTŘÍK TRESTŮ * 140 66 PRAHA 4 * SOUDNÍ 1
TELEFON: +420 244 006 111 * FAX: +420 244 006 260 * E-mail: rejstrik@rejtr.justice.cz

Číslo žádosti: 170045625
Žádost doručena: 27.02.2015 08:08:12
Zpracováno: 27.02.2015 08:08:12
Počet záznamů v ČR: 0 (nula)
Počet příloh: 0 (nula)



Na žádost osoby s údaji níže uvedenými se vydává:

VÝPIS Z EVIDENCE REJSTŘÍKU TRESTŮ FYZICKÝCH OSOB

Osobní údaje:

| | |
|-------------------------------|-----------------------|
| Jméno: | PETR |
| Příjmení: | ČIHÁK |
| Rodné příjmení: | ČIHÁK |
| Datum narození / rodné číslo: | ██████████ |
| Pohlaví: | MUŽ |
| Místo / okres narození: | PARDUBICE / PARDUBICE |
| Stát narození: | ČESKÁ REPUBLIKA |
| Státní občanství: | ČESKÁ REPUBLIKA |

Obsah evidence Rejstříku trestů České republiky:

Nejsou žádné informace o odsouzení dotyčné osoby

Konec obsahu evidence Rejstříku trestů České republiky.

Konec sestavy



Kulaté razítko a podpis

Příloha A: výpis z rejstříku trestů fyzických osob, který může být elektronicky provedena přebíratelně. Tento dokument neslouží k prokazování totožnosti fyzické osoby.

Příloha B: Stanovisko ombudsmana k požadavku zaměstnavatelů na výpis z Rejstříku trestů

V Brně dne 22. dubna 2011
Sp. zn.: 30/2010/DIS/LO

Doporučení ochránce k požadavku výpisu z rejstříku trestů jako určujícím kritériu pro přijetí do zaměstnání

Na ochránce se opakovaně obrací stěžovatelé s námitkou, že po výkonu trestu odnětí svobody nemohou najít zaměstnání, protože po nich zaměstnavatelé při výběrovém řízení požadují doložení bezúhonnosti výpisem z rejstříku trestů. Dotazují se, zda na to zaměstnavatelé mají právo a zda se nejedná o diskriminaci.

Získání zaměstnání je hlavním aspektem resocializace odsouzené (trestané¹) osoby. Opětovně zapojení do pracovní-ekonomického procesu je žádoucí a přínosné nejen pro trestaného, ale i pro celou společnost, mj. z hlediska prevence recidivy. Ochránce se proto v rámci svého působení v oblasti práva na rovné zacházení zabýval otázkou, zda zaměstnavatel může odmítnout uchazeče právě a jen z důvodu jeho předchozí trestné činnosti a za jakých okolností může zaměstnavatel vyžadovat doložení bezúhonnosti. Ze svého zkoumání přitom vynechal profese, u nichž je podmínka bezúhonnosti přímo stanovena speciálními předpisy.²

Fakta o podmínce bezúhonnosti

1. Pro některá zaměstnání je podmínka bezúhonnosti stanovena právním předpisem. Ve všech ostatních případech musí být zvažováno, zda je předložení výpisu z rejstříku trestů nezbytné a přiměřené.
2. Nepřijetí uchazeče o zaměstnání výhradně z důvodu odsouzení za trestnou činnost může být v některých případech porušením právních povinností zaměstnavatele.
3. V případě záznamu v rejstříku trestů je třeba poměřit povahu trestné činnosti uchazeče (závažnost, recidivu) s charakterem práce, kterou by měl uchazeč vykonávat. Pro naprostou většinu nekvalifikovaných manuálních prací je požadavek bezúhonnosti neadekvátní.
4. Vyžadování výpisu z rejstříku trestů v přijímacím řízení může být porušením zákoníku práce, popř. i zákona o zaměstnanosti, zejména pokud je výpis vyžadován jako informace, která s uzavřením pracovního poměru bezprostředně nesouvisí. Takové jednání je zaměstnavatelům zapovězeno v neodůvodněných případech jak před, tak i po vzniku pracovního poměru.
5. Požadavek doložení výpisu z rejstříku trestů v neopodstatněných případech může být porušením zákona o ochraně osobních údajů a může být sankcionováno Úřadem pro ochranu osobních údajů.

¹ Rejstřík neviduje, zda odsouzený nastoupil trest odnětí svobody, ale samotné jeho odsouzení - ustanovení § 3 odst. 1 zákona č. 269/1994 Sb., o Rejstříku trestů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o Rejstříku“).

² Např. u pedagoga podle zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících, policisty ve smyslu zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů, a dalších povolání.

Listina základních práv a svobod garantuje každému právo na svobodnou volbu povolání, právo podnikat a získávat prostředky na své životní potřeby prací. Tato práva mohou být omezena, ale vždy tak, aby nebyla narušena jejich podstata a smysl.³ Čistý výpis z rejstříku trestů by proto měl být vyžadován jen tehdy, pokud to požaduje zákon, nebo je k tomu dán legitimní důvod.

Vyžadování výpisu po všech uchazečích o jakoukoli práci může být zásahem do důstojnosti, která je zaručena čl. 1 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Odmítnutí v minulosti odsouzeného uchazeče o práci, které nesouvisí ani s jeho schopnostmi či kvalifikací, ani s okolnostmi jeho trestné činnosti (např. míra zavinění), může založit sekundární stigmatizaci odsouzených osob.

Podle zákoníku práce⁴ může zaměstnavatel požadovat výpis z rejstříku trestů tehdy, je-li to potřebné vzhledem k povaze práce. Pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že pro konkrétní práci není např. z hlediska bezpečnosti vhodné zaměstnat odsouzenou osobu, poměří tuto okolnost s povahou trestné činnosti uchazeče.

Pokud je z vyžádaného výpisu z rejstříku trestů patrné, že se uchazeč dopustil trestné činnosti nesouvisející s povahou poptávané práce, není přiměřené, aby byl odmítnut výhradně na základě této skutečnosti. Bude tedy zajisté namístě, pokud na pozici vychovatele dětského domova, jakož i na jiná pracovní místa v takovém či obdobném zařízení, nebude přijata osoba odsouzená např. za pohlavní zneužívání či týrání svěřené osoby. Odmítnutí uchazeče odsouzeného např. za majetkovou trestnou činnost na pozici pokladníka či osobního bankéře v bance bude adekvátní, jeho nepřijetí na zahradnické práce však nikoli. Pokud zaměstnavatel obsazuje pozici nočního hlídače, bude namístě, odmítne-li uchazeče odsouzeného za krádež. Jde-li však o méně závažný trestný čin (např. dopravní nehodu způsobenou z nedbalosti), pak není odmítnutí uchazeče přiměřené. Stejně tak bude v pořádku, pokud např. zaměstnavatel nepřijme osobu odsouzenou za výrobu omamných látek na pozici, v níž by přicházela do styku s chemikáliemi.

Mimo věcnou souvislost spáchaného trestného činu s obsazovanou pracovní pozicí by měly být brány v potaz i další okolnosti – např. zda byla trestná činnost spáchaná úmyslně či z nedbalosti, případná recidiva, resp. doba, která uplynula od trestné činnosti.

Pokud zaměstnavatel dospěje k závěru, že je nezbytné znát údaj o bezúhonnosti uchazeče, může výpis z rejstříku trestů požadovat. Zjistí-li následně z výpisu, že se uchazeč dopustil trestného činu, jehož povaha nesouvisí s charakterem pracovní činnosti, nemůže uchazeče odmítnout jen na základě záznamu v rejstříku trestů.

Podle ustanovení § 30 odst. 2 zákoníku práce může zaměstnavatel před zahájením pracovního poměru vyžadovat pouze informace, které *bezprostředně* souvisí s uzavřením pracovní smlouvy. Při výběru uchazečů může zohlednit jejich kvalifikaci, zvláštní schopnosti či nezbytné požadavky na práci. Bezúhonnost není ani schopností, ani kvalifikačním předpokladem; současně není ani nezbytným obecným

³ Čl. 26 a čl. 4 odst. 4 Listiny. Podle čl. 26 odst. 2 Listiny může být omezen jen výkon *některých* činností. Lze dovodit, že zákonodárce není oprávněn stanovit omezení obecně pro *všechna* povolání.

⁴ Podle ustanovení § 316 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), je možno údaj vyžadovat tehdy, „jestliže je pro to dán věcný důvod spočívající v povaze práce, která má být vykonávána, a je-li tento požadavek přiměřený“.

požadavkem. Rovněž podle ustanovení § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nesmí být před uzavřením pracovní smlouvy vyžadovány mj. „*informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem.*“

Požadavek doložení bezúhonnosti před uzavřením pracovního poměru může být porušením povinnosti zaměstnavatele podle zákoníku práce. Také po vzniku pracovního poměru je zaměstnavatel oprávněn vyžadovat uvedenou informaci jen tehdy, souvisí-li bezprostředně s výkonem práce.

Informace o bezúhonnosti, nebo naopak o odsouzení za trestný čin, je tzv. citlivým údajem podle zákona o ochraně osobních údajů.⁵ Citlivé údaje je možno shromažďovat a nakládat s nimi jen tehdy, povoluje-li to zákon. Pro jejich zpracování platí striktní režim - lze je zpracovávat, pouze pokud je to nezbytné pro dodržení povinností správce odpovědného za jejich zpracování.

Zaměstnavatel, jako správce údajů, musí stanovit účel, k němuž mají být osobní údaje zpracovány, a následně je zpracovávat v rozsahu nezbytném pro jeho naplnění. Pokud takto nepostupuje, může se dopouštět porušení zákona o ochraně osobních údajů, jakož i Listiny základních práv a svobod (podle čl. 10 odst. 3 Listiny je totiž každá osoba chráněna před neoprávněným shromažďováním, zveřejňováním nebo jiným zneužíváním údajů o své osobě).

Není-li zaměstnavatel schopen relevantně odůvodnit potřebu získání a zpracování údaje o bezúhonnosti, lze dospět k závěru, že se jedná o porušení ustanovení § 5 odst. 1 písm. a), popř. písm. d) zákona o ochraně osobních údajů. V takovém případě se jedná o správní delikt, za nějž může Úřad pro ochranu osobních údajů uložit pokutu.⁶

Pokud zaměstnavatel dostatečně neodůvodní potřebu získat citlivý údaj o trestní minulosti uchazeče či zaměstnance, jedná se o porušení zákona o ochraně osobních údajů a zaměstnavateli za to může být uložena sankce Úřadem pro ochranu osobních údajů.

Výpis z rejstříku trestů se vydává na žádost fyzické osobě a obsahuje údaje o všech nezaházených odsouzeních.⁷ Je v zájmu odsouzeného, aby za splnění zákonných podmínek podal návrh soudu na zaházení. Pokud soud nazná, že odsouzený vedl po zákonem stanovenou dobu od prominutí či vykonání trestu řádný život, zahradí odsouzení. Na pachatele trestného činu se pak hledí, jako by nebyl odsouzen, tj. výpis z rejstříku je pak znovu „čistý“.

JUDr. Pavel V a r v a ř o v s k ý
veřejný ochránce práv

⁵ Ustanovení § 4 písm. b) zákona č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů, ve znění pozdějších předpisů.

⁶ Podle ustanovení § 44 odst. 2 písm. a), c), popř. § 45 odst. 1 písm. a), c) zákona o ochraně osobních údajů lze za delikt udělit pokutu do výše 1, resp. 5 mil. Kč.

⁷ Ustanovení § 13 zákona o Rejstříku, ve spojení s ustanovením § 365 zákona č. 141/1961 Sb., trestního řádu.

Příloha C: Dotazník výzkumného šetření

Vážený pane/paní,

jmenuji se Petr Čihák a při zaměstnání studuji na Univerzitě Hradec Králové obor Sociální pedagogika. Ve své diplomové práci se věnuji specifikům v zaměstnávání osob po výkonu trestu odnětí svobody (VTOS) nebo se záznamem v Rejstříku trestů (RT). Pro výzkum problematiky a specifik Vám předkládám následující dotazník s prosbou o jeho úplné a pravdivé vyplnění. Nehodnotím zde správné a špatné odpovědi, potřebuji znát pouze Vaše stanovisko k níže uvedeným otázkám. Dotazník je anonymní a slouží pro potřeby diplomové práce.

Dotazník je rozdělen do dvou částí. První část se týká základních údajů o Vás a druhá část obsahuje otázky ke zkoumanému tématu.

Odpovědi, se kterými se ztotožňujete, nebo jsou nejbližší Vašemu názoru, označte zakroužkováním jejich písmen, nebo svou odpověď napište na předtištěný řádek (pokud Vám nebude stačit k odpovědi vymezený prostor, využijte volné místo na konci dotazníku).

Děkuji Vám za vyplnění dotazníku.

První část:

Žena

Muž

Věk:

méně než 18 18–24 25–44 45–64 65–74 75 a starší

Jaké máte nejvyšší dosažené vzdělání:

základní vyučen/a vyučen s maturitou maturita vyšší odborné
vysokoškolské

Byl jste soudně trestán: ano ne

Byl jste ve výkonu trestu odnětí svobody: ano ne

Pokud ano, jaká byla doba strávená ve výkonu trestu odnětí svobody:

méně než 6 měsíců 6 měsíců – 3 léta 3–5 let 5–10 let 10 a více let

V současné době bydlíte:

ve vlastním nebo pronajatém bytě/domě na ubytovně u rodiny
u známých v azylovém domě

Druhá část:

- 1. Pokud jste byl/a ve výkonu trestu odnětí svobody nebo jste měl/měla záznam v Rejstříku trestů, kdo Vám poskytl potřebnou pomoc s ubytováním a finančními prostředky v prvních 3 měsících pobytu na svobodě nebo při ztrátě zaměstnání z důvodů souvisejících s trestní minulostí?**
 - a. rodina
 - b. přátelé/známí
 - c. sociální kurátor / úřad práce
 - d. nezisková organizace
 - e. někdo další: Uveďte prosím.....

- 2. Jste-li v současné době zaměstnán/a, uveďte prosím, jaký je Váš pracovní poměr (lze označit i více možností):**
 - a. dohoda o pracovní činnosti
 - b. dohoda o provedení práce
 - c. pracovní smlouva na dobu neurčitou
 - d. pracovní smlouva na dobu určitou
 - e. práce bez pracovní smlouvy

- 3. V jakém oboru pracujete nebo v jakém oboru zaměstnání hledáte:**
 - a. doprava,
 - b. služby, pohostinství
 - c. obchod
 - d. výroba, skladování
 - e. stavebnictví, dřevovýroba

f. jiné. Uved'te prosím:

4. V případě, že jste byl ve výkonu trestu odnětí svobody nebo jste měl/měla záznam v Rejstříku trestů, jak dlouho Vám trvalo nebo trvá najít si práci po opuštění věznice nebo po ztrátě zaměstnání z důvodů souvisejících s trestní minulostí:

- a. méně než 3 měsíce
- b. 3–6 měsíců
- c. 6–12 měsíců
- d. 12 měsíců a déle

5. Měl/a jste pravidelné zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody?

ano

ne

6. Absolvoval/a jste ve výkonu trestu odnětí svobody nějaký program vzdělání (lze označit i více možností)?

a. rekvalifikační kurz

jaký:.....

b. střední odborné učiliště

jaký obor:

c. jiný druh vzdělávání. Uved'te prosím jaký.....

d. žádný

7. Domníváte se, že Vás zaměstnavatel, u kterého jste se ucházel/a o práci Vás odmítl pro některý z následujících důvodů (lze označit i více možností):

- a. pobyt ve výkonu trestu odnětí svobody
- b. záznam v Rejstříku trestů
- c. nedostatečná kvalifikace – vzdělání
- d. nedostatek pracovních zkušeností
- e. nařízená exekuce na mzdu
- f. není mi znám důvod

8. Na získání zaměstnání podle Vás mělo nebo má hlavní vliv (lze označit i více možností):

- a. vzdělání nebo pracovní zkušenosti získané před výkonem trestu odnětí svobody
- b. vzdělání či rekvalifikace získaná ve výkonu trestu odnětí svobody
- c. pracovní zkušenosti z výkonu trestu odnětí svobody
- d. vzdělání či rekvalifikace získaná po výkonu trestu odnětí svobody
jaká, uveďte prosím:.....
- e. dostatečné sebevědomí
- f. schopnost vyrovnat se svou trestní minulostí a schopnost o ní mluvit
- g. jiný důvod. Uveďte prosím jaký.....

9. Pomoc s nalezením zaměstnání Vám poskytl nebo poskytuje (lze označit i více možností)?

- a. nikdo, zaměstnání jsem si sehnal/a či sháním sám/a
- b. Úřad práce
- c. nezisková organizace
- d. přes známého či využití vlastních kontaktů
- e. jiným způsobem. Uveďte prosím:.....

10. Domníváte se, že zaměstnavatelé mají zbytečné předsudky vůči osobám se záznamem v Rejstříku trestů nebo osobám po výkonu trestu odnětí svobody?

ano ne

11. Využil/a byste možnost rekvalifikace ve výkonu trestu odnětí svobody na povolání řidič autobusu se zaměstnáním v dopravní společnosti bezprostředně po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody?

ano ne

12. Domníváte se, že současná pomoc osobám s trestní minulostí je ze strany státu dostatečná

ano ne

13. V případě, že spatřujete pomoc státu jako nedostatečnou, v čem by mělo spočívat její zlepšení (lze označit i více možností):

- a. v zajištění ubytování

- b. ve zlepšení finanční podpory
- c. v nabídce asistentů – mentorů pro pomoc s jednáním na úřadech a začlenění do civilního života
- d. ve vytvoření odpovídající nabídky pracovních míst se zárukou přijetí
- e. v pomoci řešení dluhové problematiky

14. Co podle Vašeho názoru přispívá nebo by přispělo ke snazšímu získání zaměstnání:

.....

.....

.....

.....

.....