

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra řízení



Diplomová práce

Management zaměstnanosti rizikové skupiny

Bc. Margita BARTOŠKOVÁ

© 2015 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

- Autorka práce: Bc. Margita Bartošková
Studijní program: Hospodářská politika a správa
Obor: Veřejná správa a regionální rozvoj
- Vedoucí práce: Dr. Mgr. Ing. Daniel Toth, Ph.D.
- Název práce: **Management zaměstnanosti rizikové skupiny**
Název anglicky: **Management of employment at risk social groups**
Cíle práce: Cílem práce je stanovení návrhu řešení problému zaměstnávání vybrané sociální skupiny.
Dílčí cíl spočívá v návrhu procesní změny a implementaci do praxe ve vybrané organizaci Vězeňské služby Všehrdy.
- Metodika: Metodika je stanovena jako proces analýzy výchozího stavu. V rámci výsledků analýzy budou vytvořeny předpoklady pro empirické šetření. Po vytvoření vlastních pramenů bude provedena syntéza. V rámci práce budou výsledky zobecněny a interpretovány.
- Doporučený rozsah práce: 60-80
- Klíčová slova: zaměstnanost, riziková skupina, individuální profesní plán, vězeňská služba, odsouzení, systém pracovního zařazování, zaměstnávání osob ve výkonu trestu,
- Doporučené zdroje informací:
1. BUCHTOVÁ, B. Nezaměstnanost. Psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha:Grada Publishing, 2002
 2. HŘEBÍK, F. Obecná ekonomie. Plzeň: Aleš Čeněk, 2008
 3. JOUZA, L. Zaměstnanost a paragrafy. Praha: Linde, 1997
 4. MAREŠ, P. Nezaměstnanost jako sociální problém. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998
 5. TOTH, D. Personální management. Praha: Powerpoint
- Předběžný termín obhajoby: 2015/06 (červen)

Elektronicky schváleno: 15. 10. 2014
prof. Ing. Ivana Tichá, Ph.D.
Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno: 22. 10. 2014
Ing. Martin Pelikán, Ph.D.
Děkan

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že jsem svou diplomovou práci "Management zaměstnanosti rizikové skupiny" vypracovala samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu literatury na konci práce. Jako autorka uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušila autorská práva třetích osob.

V Praze dne 26. 03. 2015 _____

Poděkování

Ráda bych touto cestou poděkovala panu Ing. Mgr. Danielu Tothovi, Dr. za jeho pomoc při zpracování této Diplomové práce. Dále bych chtěla poděkovat zaměstnancům Vězeňské služby České republiky Všehrady za poskytnutí informací důležitých pro tuto práci.

Souhrn

Diplomová práce se vztahuje k problematice personálních činností pracovníků v organizaci. Téma je zaměřeno na zaměstnávání vězňů z odborného hlediska, v mnoha souvislostech a poznatcích z odborné literatury. Nejprve je definován cíl práce. Následně je popsán metodický postup použitý při jejím zpracování. Práce dále obsahuje teoretickou a praktickou část. Za pomoci odborné literatury je zpracována literární rešerše, která se vztahuje k danému tématu. Jejím účelem je přiblížit čtenářům problematiku řízení lidských zdrojů. Jsou zde vysvětleny základní pojmy, které s personální prací úzce souvisí.

V praktické části je analyzován proces zaměstnávání vězňů Věznice Všechny, který je součástí komplexního procesu výkonu trestu odnětí svobody vězňů. Na základě výsledků empirického šetření formou dotazníku, který je zaměřen na podmínky zaměstnávání bylo vytvořeno doporučení změn, které jsou určeny ke zrychlení a zkvalitnění procesu zaměstnávání. Při následné prezentaci výsledků diplomové práce vedení věznic a oddělení zaměstnávání vězňů vedení věznic aplikovalo některá doporučení do procesu zaměstnávání.

Klíčová slova: řízení lidských zdrojů, vězeňská služba, odsouzený, oddělení výkonu trestu, zaměstnávání

Summary

This diploma work is focused on the issue of personal activities in the organization. The theme is focused on the employment of prisoners from the professional point of view, in many contexts and findings from the scholarly literature. At first the main aim of the work is defined. Then the methodological procedures used during processing are described. The work also includes theoretical and practical part. With the help of scholarly literature is compiled literature review that relates to the topic. Its purpose is to introduce readers to the issue of human resource management. There are explained basic concepts that are closely related to the human resources work.

In the practical part the process of employing prisoners in the Prison Všechny is analyzed, which is part of the complex process of imprisonment. Based on the results of an empirical survey by questionnaire, which is focused on employment conditions

recommendations for changes were created and these changes are designed to accelerate and improve the employment process. In the subsequent presentation of the results of the thesis to the prison management and the department of employment of prisoners, the prison management applied some of the recommendations in the employment process.

Keywords: human resource management, prison service, convicted, department of imprisonment, employment

Obsah

1. Úvod.....	7
2. Cíl práce a metodika.....	8
2.1 Cíl práce	8
2.2 Metodika práce	8
3. Literární rešerše	9
3.1 Řízení lidských zdrojů.....	9
3.2 Hodnocení a zpětná vazba.....	11
3.3 Fluktuace.....	13
3.4 Vyhledávání a výběr zaměstnanců	14
3.4.1 Metody získávání zaměstnanců.....	16
4. Personální marketing.....	17
5. Vytváření pracovních míst.....	17
6. Zařazení a adaptace zaměstnance.....	20
Praktická část	
7. Charakteristika věznice Všehrdy.....	22
7.1 Vzdělávání odsouzených a jeho význam	24
7.2 Práce odsouzených	31
7.3 Legislativní aspekty zaměstnávání ve výkonu trestu.....	35
7.4 Formy zaměstnávání.....	36
7.5 Výběr odsouzených na pracoviště dle charakteru střežení.....	40
7.6 Odměňování odsouzených.....	42
8. Vývoj zaměstnanosti vězňů v VS ČR.....	47
9. Vlastní šetření ve Věznici Všehrdy.....	50
10. Shrnutí	73
11. Doporučení	76
12. Závěr.....	78
13. Seznam použitých zdrojů	80
14. Seznam tabulek a grafů	82
16. Dotazník mezi vězňenými osobami.....	84

1. Úvod

Koncepce rozvoje českého vězeňství do roku 2015 shrnuje základní filozofii výkonu trestu odnětí svobody a strategické cíle Vězeňské služby ČR. Bezpečnost, zdravotnictví a organizaci výkonu trestu odnětí svobody, řízení a vztahy s veřejností, zabezpečení a správu vězeňství. Tato koncepce, schválena ministrem spravedlnosti v roce 2005, obsahuje základní principy, hodnoty a trendy směřování českého vězeňství.

Po roce 1998 došlo ke značné demokratizaci ve vězeňství. V současné době se potýkáme s následky této „demokratizace“, které se projevují značnou neochotou a neschopností vězněných osob vést řádný život nejen ve vězení, ale především po ukončení výkonu trestu. Úkolem vězeňské služby je ukázat těmto osobám možnosti, které získají svým zodpovědným chováním. Jednou z cest jsou pracovní aktivity vězněných osob. Vězeňská služba se stává organizací, která prostřednictvím oddělení zaměstnávání vězněných osob, zaměstnává své vězněné pracovníky. Zprostředkovává jim práci nejen u vězeňské služby, ale i u cizích subjektů. Dále jim vytváří vhodné pracovní podmínky, za odvedenou práci je hodnotí a spravedlivě odměňuje. Vězněné osoby si tak udržují své pracovní návyky získané v předchozích zaměstnáních anebo si pracovní návyky ve věznici teprve utváří. Smysluplná, dobře řízená a organizovaná práce rozvíjí nejen jejich pracovní návyky, ale především, s tím související charakterové vlastnosti osobnosti. Tuto práci odsouzení navíc vykonávají v podmínkách, které odpovídají mimovězeňskému standardu. V žádoucím směru tak utváří vztah odsouzeného k práci jako typicky lidské potřebě a především k práci jako hlavnímu prostředku uspokojování svých životních potřeb. Potřebnost zaměstnávání odsouzených vyplývá i z doporučení Rady Evropy a Výboru ministrů členským státům EU. Toto doporučení podrobně upravuje výkon práce ve věznicích a zdůrazňuje skutečnost, že práce ve vězení musí být považována za pozitivní prvek vězeňského systému. Povaha práce musí udržovat nebo ještě lépe zvyšovat schopnost vězňů získávat si prostředky na živobytí po propuštění z věznice legálním způsobem.

Tato práce se věnuje celému procesu věznění se zaměřením na zaměstnávání vězněných osob a vytváření takových pracovních podmínek, které využijí po ukončení výkonu trestu.

2. Cíl práce a metodika

2.1. Cíl práce

Cíl diplomové práce je stanovení návrhu řešení problému zaměstnávání vybrané sociální skupiny. Dílčí spočívá v návrhu procesní změny a implementace do praxe ve vybrané organizaci Vězeňské služby Všehrdy.

2.2. Metodika práce

Metodika je stanovena jako proces analýzy výchozího stavu. V rámci výsledků analýzy budou vytvořeny předpoklady pro empirické šetření. Po vytvoření vlastních pramenů bude provedena syntéza. V rámci práce budou výsledky zobecněny a interpretovány.

Výzkumné šetření v praktické části je uskutečněno dotazováním prostřednictvím standardizovaného dotazníku. Všichni dotazovaní odpovídají na stejné otázky. Dotazník je pojat účelově a jeho pomocí jsou zjišťovány názory vězněných pracujících na současnou situaci na jejich pracovišti. V první části dotazníku se otázky dotazují na spolupráci s oddělením zaměstnávání vězněných osob, které nahrazuje personální oddělení v běžné organizaci. Další část se věnuje stravovacím a zdravotním podmínkám a dopravě, které také ovlivňují spokojenost pracovníků a významně ovlivňují pracovní výkon. Třetí část obsahuje otázky týkající se spolupráce s vedoucími pracovníky. Tímto se mohou objevit možné problémy související s komunikací, které ovlivňují pracovní výkon, ale především zájem o práci. V poslední části pracovníci hodnotí celkovou spokojenost s prací u vězeňské služby. Tento fakt rozhodujícím způsobem ovlivňuje zájem odsouzených v budoucnosti obstarávat si prostředky na živobytí formou práce. Všechny otázky obsahují odpovědi Ano, Spíše ano, Ne a Spíše ne. Respondenti se v případě potřeby něco upřesnit či doplnit mohou vyjádřit. Odpovědi respondentů jsou standardizovány, lze je tedy snadno vzájemně porovnat a analyzovat. Respondenti dobrovolně vyjádřili své názory a postoje.

3. LITERÁRNÍ REŠERŠE

3.1. Řízení lidských zdrojů

Řízení lidských zdrojů je oborem, který celkově vytváří celkové podmínky a nástroje pro řízení práce zaměstnanců. „*V nejnovějším podání zahrnuje řadu strategických aspektů a stává se nezbytnou součástí všech ostatních manažerských funkcí. Je službou a podporou pro management, který nese hlavní zodpovědnost za kvalitu lidí ve firmě.*“¹

V minulé době řízení lidských zdrojů, neboli personalistika, administrativně zajišťovala životní cyklus jednotlivých zaměstnanců ve firmě od jejich přijetí až po ukončení pracovního poměru. I dnes jde tedy o pravidla a postupy, které jsou uplatňovány vůči všem zaměstnancům.

V současné době se řízení lidských zdrojů zabývá těmito procesy:²

- Vyhledávání a výběr zaměstnanců
- Vzdělávání a rozvoj zaměstnanců
- Hodnocení výkonu
- Odměňování
- Řízení zaměstnaneckých vztahů
- Řízení zdraví a bezpečnosti práce

Ve spolupráci s manažery se Řízení lidských zdrojů podílí na vylepšování pracovního prostředí a kultury firmy. Dále toto oddělení poskytuje od zaměstnanců směrem k firmě zpětnou vazbu o míře jejich spokojenosti a výši motivace.

Jde tedy o pravidla a postupy, které jsou uplatňovány vůči všem zaměstnancům, Pravidla a postupy výběru zaměstnanců, stanovení jejich pracovních cílů, hodnocení jejich výkonu, tvorby základních a výkonových mezd, školení a tréninku, řízení změn a firemní kultury. Tyto postupy plynou nejen z obecných zásad řízení lidí, ale i z podnikatelských a personálních strategií organizace.³ Základním cílem personálního řízení je využívání potenciálu a investic, které firma vložila do zaměstnanců. Tyto investice jsou určené k dosahování cílů organizace a současně k vytváření předpokladů

¹ JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M., *Velká kniha o řízení firmy*, s. 170

² Tamtéž s. 170

³ URBAN, J., *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*, s. 13

spokojenosti zaměstnanců s vykonávanou prací. Pocit spokojenosti zaměstnancům napomáhá k identifikaci s cíli organizace, ve které pracují.⁴

Podle Janišové D. a Křivánka M. v praxi spočívá poslání řízení lidských zdrojů:

- Přijímání kvalitních lidí
- Udržování jejich motivace pro kvalitní výkon
- Rozvíjení jejich schopností v souladu se strategií firmy
- Ovlivňování jejich myšlení směrem k potřebným inovacím

Řízení lidských zdrojů se zpracovává mnoha způsoby. Od stručných hesel až po velmi rozsáhlý dokument. Jednotný a systematický přístup, který vede k dosažení lepších dovedností a vyšší motivace zaměstnance, si jako cíl volí většinou větší firmy. Menší společnosti naopak využívají zlepšování firemní kultury. Zaměřují se na výběr kvalitních zaměstnanců a jejich motivaci, a tím si zajišťují jejich loajalitu.

Organizační kultura, organizační klima

„Organizační (podniková, firemní) kultura je celistvým souborem hodnot, norem, vzorů jednání a institucí, který určuje způsob a podoby chování zaměstnanců, jejich vztahy uvnitř sociálního systému organizace i vztahy navenek.“⁵ Odborníci poukazují na význam kultury pro fungování organizace už od 80. let. Mezi základní charakteristiky vystihující podstatu kultury každé organizace patří individuální autonomie, míra pravidel, předpisů a množství kontroly, podpora poskytovaná vedoucími pracovníky, míra identifikace s organizací, míra odměňování, tolerance ke konfliktům a tolerance rizika. Kombinací těchto charakteristik se vytváří různé organizace. Na pracovní chování významně působí také sociální klima na pracovišti, které je tvořeno převládajícími vztahy mezi jednotlivými členy pracovních skupin. Důsledkem organizačních a interpersonálních vlivů je naladění lidí v organizaci neboli organizační klima. Je to mínění, které vzniká na základě jak osobních, tak zprostředkovaných zkušeností a podílí se na utváření pracovních postojů. Společně pro organizační kulturu a klima je vytváření komunikací a spoluprací, které ovlivňují individuální představy.⁶

Významné je i sociální klima sociálního prostředí, které je pro život lidí velmi důležité.

„Jako sociální klima označujeme trvalejší sociálně psychologické charakteristiky

⁴ URBAN, J., *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*, s. 9

⁵ NOVÝ, I., SURYNEK, A., *Sociologie pro ekonomy a managery*, s. 122

⁶ KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 21.

sociálního prostředí, které jsou pro toto prostředí typické. Jde o dlouhodobé, málo proměnlivé sociální jevy, které probíhají bez ohledu na okamžité situace. Sociální klima je utvářeno charakterem vztahů a interakcí mezi jednotlivci v sociálním prostředí a zároveň tyto vztahy a interakce ovlivňuje.⁷ Sociální klima v podniku, či v organizaci jakou je vězeňská služba je důležitou subjektivní stránkou prožívání jednotlivých vězňených osob. Podstatné jsou vztahy zaměstnanců a vězňených osob. Z profesního hlediska nemůže docházet k tvorbě bližších vztahů, ale kvalita těchto vztahů je důležitá pro „úspěšnost“ pedagogického působení vychovatelů a dalších odborných zaměstnanců.

3.2. Hodnocení a zpětná vazba

Významnou součástí personálního řízení je hodnocení pracovníků. *„Má být zavedeno do fungování managementu jako něco, co přináší užitek jak organizaci, tak i jejím pracovníkům.“⁸*

„Funkční a fungující zpětná vazba má v procesu personálního řízení nezastupitelnou roli kontroly obsahu a cílů personální strategie, správnosti personální politiky a jejího vnímání a nastavení v řízení personálních procesů v organizaci. Příjemcem a iniciátorem této zpětné vazby je především management na vrcholové úrovni řízení, nositelem pak personální manažer a personální útvar.“⁹

Nástroje zpětné vazby:

- Hodnocení pracovníků,
- Personální controlling
- Personální audit
- Kvalitativní dotazování pracovníka

Hodnocení poskytuje organizaci informace o výkonech, jednání, chování a schopnostech pracovníků. Pro pracovníky je naopak hodnocení významným motivačním činitelem a zpětnou vazbou k jejich postavení v organizaci. Předmětem hodnocení není jen oblast výkonu, ale i přístup k práci a k lidem.¹⁰

⁷ HADJ-MOUSSOVÁ, Z., *Sociální psychologie*, s. 33

⁸ KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 21.

⁹ ŽUFAN, J., HÁN, J., KLÍMOVÁ, M., *Kapitoly z personální a interkulturního managementu*, s. 49

¹⁰ KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 21

Při pravidelném formálním hodnocení, které se realizuje zpravidla jednou za rok, projednává manažer spolu se zaměstnancem formou rozhovoru.

Šikýř dělí metody hodnocení do několika kategorií:

- Hodnocení podle dohodnutých cílů – u tohoto hodnocení se zkoumají a posuzují splněné pracovní a rozvojové cíle manažerů nebo specialistů.
- Hodnocení podle stanovených norem – u tohoto typu hodnocení dělnických profesí se zkoumá a posuzuje míra splnění stanovených norem.
- Hodnocení pomocí stupnice – univerzální metoda hodnocení, u které se posuzují jednotlivá kritéria zaměstnanců na stupnici od 1-5. Tato forma se může využít i u sebehodnocení zaměstnanců.
- Hodnocení volným popisem – další univerzální metoda používaná u hodnocení specialistů a manažerů podle kritérií pracovního výkonu.
- Hodnocení metodou AC/DC (assessment centre/development centre) – používá se v rámci plánování personálního rozvoje zaměstnanců u klíčových zaměstnanců, kterými jsou manažeři a specialisté, formou řešení modelových a případových úkolů.

Účinným nástrojem se hodnocení stává při zajištění jeho objektivity. K tomu se používá koncepce 360 stupňové zpětné vazby, ve které se využívá více zainteresovaných hodnotitelů. Mezi které patří nejen nadřízený, ale i spolupracovník, zákazník, externí hodnotitel.¹¹

3.3 Fluktuace

„Informace týkající se odchodů pracovníků z organizací jsou podstatným zdrojem dat při sestavování prognóz pokrytí potřeby pracovníků, a tedy i při sestavování plánu získávání pracovníků“¹² Důvody odchodů pracovníků z organizací můžeme rozdělit na dobrovolné a nedobrovolné. Mezi dobrovolné patří nespokojenost s pracovními podmínkami, osobní, rodinné důvody a jiné pracovní příležitosti. Mezi nedobrovolné můžeme zařadit organizační změny a pracovní důvody. Fluktuace je tedy pohyb pracovníků mezi podnikem a vnějším společenským prostředím. V případě pohybu

¹¹ ŠIKÝŘ, M., *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*, s. 114

¹² ŽUFAN, J., HÁN, J., KLÍMOVÁ, M., *Kapitoly z personální a interkulturního managementu*, s. 49

pracovníků uvnitř podniku se jedná o mobilitu vnitropodnikovou. Míra odchodu se počítá v procentech.

$$\text{Míra odchodů} = \frac{\text{Počet pracovníků, kteří odešli během daného období}}{\text{Průměrný počet pracovníků v daném období}} \times 100$$

„Práce je uvědomělou a cílevědomou činností člověka, v jejímž průběhu dochází k přetváření předmětů přírody, resp. výsledků předchozí pracovní činnosti tak, aby mohly sloužit k uspokojování jeho potřeb.“¹³ Práce ovlivňuje veškeré oblasti života jednotlivce a společnosti. Je rozlišována na práci fyzickou a duševní. Práce umožňuje člověku získání ekonomických prostředků, především k zajištění existenčních potřeb. Poskytuje i uspokojení potřeb sociálních, kulturních, zažít úspěch při pracovní činnosti, posiluje sebedůvěru a je příležitostí k seberealizaci a rozvoji osobnosti.¹⁴ Nový, I. na základě vývojových tendencí změny práce popisuje nový typ pracovníka, který má:

- speciální vědění a kvalifikaci
- širokou škálu duševních vlastností
- schopnosti a ochotu přizpůsobit se vnějším okolnostem

Vývoj od tradičně průmyslové ekonomiky směrem k informační ekonomice naznačuje vznik nových hodnot lidské práce. Klíčovým požadavkem v novém průmyslu se stává informace a imaginace. Prostřednictvím práce se formuje životní způsob, životní styl, volný čas a také se zvyšuje kvalita života. Kvalita života je podle I. Možného úzce spojena s životním stylem a lze ji sledovat ze dvou úhlů pohledu. **Sociálně psychologický** se zaměřuje na individuální aspekt prožívání a pocitů tzv. *well-being*, neboli pohoda a spokojenost. Je to subjektivní pocit kvality života vázaný na to, jak jedinec prožívá různé životní situace či celé sociální dění. Ze **sociologického** pohledu je kvalita života důležitá nejen pro samotného jedince, ale pro celou společnost. Není to zcela subjektivní pohled na kvalitu života tzv. *welfare*, neboli blahobyt. Výraz kvalita života převyšuje čistě materiální hodnoty nahraditelné jakýmkoli zbožím. Kvalita života je především posuzována podle indikátorů shodných s modernizací:

¹³ NOVÝ, I., SURYNEK, A., *Sociologie pro ekonomy a managery*, s. 204

¹⁴ KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 41

- **životní prostředí** (míra znečištění ovzduší, vod a formami čištění, stav lesů, nakládání s odpady,...);
- **zdraví a nemoci** (délka života u mužů a žen zvláště, úmrtnost kojenců, nemoci, pracovní neschopnosti, úrazy, spotřeba léků, sebevraždy,...);
- **úroveň bydlení** (forma bydlení, domácí vybavenost, výdaje na bydlení,...)
- **využití volného času a rekreace** (návštěvnost kulturních a sportovních zařízení a akcí, využívání médií, způsoby trávení dovolené,...);
- **mezilidské vztahy** (vztahy mezi lidmi obecně, způsoby chování na veřejnosti, vztah mladých a starých, vztah k místu bydliště, vztah k handicapovaným, etnickým skupinám, vztahy mužů k ženám, rodinné vztahy,...);
- **sociální charakteristiky práce** (důvody zaměstnanosti a nezaměstnanosti, mzdová a platová úroveň, výše důchodového a sociálního zajištění, automatizace pracovního procesu, využití počítačů,...);
- **osobní i kolektivní bezpečnosti** (vnější bezpečnosti a vnitřní bezpečnost, trestná činnost, výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody v poměru k počtu obyvatel, dopravní nehodovost,...)
- **sociální jistoty a občanské svobody** (zajištění zaměstnanců v nepříznivých sociálních situacích, uplatňování aktivního a pasivního volebního práva, možnost vyjadřovat se k dění v regionu/společnosti,...);
- **řízení společnosti** (prostřednicím občanských sdružení a komunitních jednání, účast ve volbách,...);
- **vzdělání** (uplatnění absolventů na trhu práce, typy vzdělání a škol ve vztahu k počtům žáků/studentů, financování školství,...);
- **rodina** (počty narozených dětí, způsobů reprodukce, počty bezdětných žen, potratovost, sňatečnost a rozvodovost,...).

3.4. Vyhledávání a výběr zaměstnanců

Jedním z klíčových procesů v oblasti řízení lidských zdrojů je získávání pracovníků a na něj navazující jejich výběr. Tyto činnosti jsou zaměřeny na vytvoření podmínek, které jsou atraktivní pro lidi, kteří mají zájem vstoupit do organizace. Od uchazečů se zpravidla shromažďují dokumenty, mezi které v první řadě patří životopis, motivační dopis, dotazník dané organizace, doklady, další certifikáty dokládající vzdělání

uchazeče a popřípadě i reference od předchozích zaměstnavatelů. V průběhu procesu dbáme na dodržování zákona o přímé a nepřímé diskriminaci.¹⁵ Koubek dělí podmínky získávání zaměstnanců na vnitřní a vnější. Obě formy s sebou přináší výhody i nevýhody tohoto procesu.

Výhody získávání pracovníků z vnějších zdrojů:

- Nový pracovník mívá velké pracovní nasazení
- Nový pracovník je zdrojem „know-how“

Nevýhody získávání pracovníků z vnějších zdrojů:

- Vyšší náklady na proces získávání
- Časově náročnější obsazení místa
- Nemožnost postupu vlastních zaměstnanců
- Zvyšování fluktuace

Výhody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů:

- Nízké náklady na proces získávání zaměstnance
- Možnost postupu pro vlastního zaměstnance
- Posilování pocitu jistoty zaměstnance
- Zvýšení motivace a loajality zaměstnance

Nevýhody získávání pracovníků z vnitřních zdrojů:

- Nezbytné náklady na vzdělání a rozvoj
- Rivalita kolegů ve vztahu ke kariéernímu postupu

3.4.1. Metody získávání pracovníků

Organizace volí metody obsazování pracovních pozic podle prostředků a času, kterými disponuje. Mezi ně řadíme inzerování v médiích (celostátní, lokální i zahraniční), internetové inzerce, spolupráce s úřady práce, nabídky uchazečů, využívání externích

¹⁵ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

profesionálních služeb, mezi které patří zprostředkovatelské a poradenské agentury.¹⁶ Následuje screening¹⁷, na základě kterého se žádosti rozdělí do tří skupin:

1. Uchazeč s odpovídajícími předpoklady je pozván na pohovor
2. Uchazeč nesplňující předpoklady bude pozván pouze v případě, že není vybrán dostatečný počet kandidátů do dalšího kol
3. Uchazeč nesplňující požadavky, odmítneme ho.

Snadnou, rychlou a levnou komunikaci s uchazeči usnadňuje elektronická komunikace. Na trhu tvoří způsob a forma komunikace image firmy. Image je velmi důležitá pro dobré jméno. Je nutné důsledně dodržovat zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů a o změně některých zákonů, ve znění účinném od 1. ledna 2015.

4. Personální marketing

„Personální marketing představuje použití marketingového přístupu personální oblasti, zejména v úsilí o zformování a udržení potřebné pracovní síly organizace, která se opírá o vytváření dobré zaměstnavatelské kvality organizace.“¹⁸ Personální marketing zahrnuje všechny aktivity, které se podílejí na vytváření dobré pověsti organizace. Sponzoring, mediální politika, způsoby získávání a jednání s uchazeči, spolupráce se školami, pracovní podmínky a další se významně podílejí na prezentaci organizace na trhu práce.

5. Vytváření pracovních míst

Na základě podrobného popisu pracovního místa získá zaměstnanec konkrétní představu o právech a povinnostech. *„Specifikace obsahu, metod a vztahů pracovního místa za účelem uspokojení technologických a organizačních požadavků a rovněž sociálních a osobních požadavků držitele pracovního místa.“¹⁹* Na základě důkladné analýzy pracovního místa lze určit požadavky na dané místo, zajistit dostatečný počet zájemců a z nich vybrat vhodné kandidáty, kterým vytvoříme takové podmínky pro adaptaci na nové pracovní místo, aby fluktuace byla co nejnižší.

¹⁶ KOCIÁNOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 82-88

¹⁷ Anglický název pro shromažďování a třídění žádostí.

¹⁸ KOUBEK, J., *Řízení lidských zdrojů*, s. 160 ISBN

¹⁹ ARMSTRONG M., *Personální management*, s. 371.

Kvalitní výběr zaměstnanců snižuje náklady organizace na zaměstnance, od kterého se očekává, že bude produktivním členem současné pracovní skupiny. Takový zaměstnanec se snáze zapojí do stávající skupiny, pravděpodobněji bude spokojený a loajální ke své organizaci.

Statisticky nejobvykleji používanými metodami v progresivních firmách jsou:

- profesní a životní anamnéza
- psychologické testy
- rozhovor
- odborné testy zaměřené na znalosti, schopnosti, dovednosti
- vize o vývoji podniku
- reference z předchozích zaměstnání
- grafologické testy
- komplexní zdravotní prohlídky
- assessment testy
- zkoumání nonverbálních projevů chování

Informace získané prostřednictvím uvedených metod se porovnají s požadavky na pracovní místo a vybere se vhodný, pracovní pozici odpovídající pracovník. Výběr je nesmírně náročná personální činnost.²⁰

Profesní a životní anamnéza

Pracovní životopis, který by měl být formální a stručný, je přehledem vzdělání, kvalifikace a předchozích pracovních zkušeností. Je vhodné vyzdvihnout odbornosti a zkušenosti, které by mohly být využity na novém místě. Významným prostředkem při výběru pracovníků je spolu s životopisem dotazníkový formulář.

Psychologické testy

Personální management využívá testy ke zjištění inteligence, výkonnosti a schopností, testy osobnosti a chování. Psychologické testy musí splňovat parametry objektivity, reliability a validity. U některých pracovních pozic jsou tyto testy nepotřebné. K výběru pracovníků používáme testy, které postihují takové charakteristiky, které jsou relevantní

²⁰ STÝBLO, J., *Personální management*, s. 256

pro konkrétní pracovní pozici. Obvykle se zkoumá schopnosti adaptace, týmové práce, navazování kontaktů, iniciativy, otevřenosti a ochotě učit se.

Testy obecné inteligence jsou nejspolehlivější a manažeři pro praxi potřebují znát řečovou, teoreticky, prakticky analytickou a organizační složku inteligence a prostorovou představivost. Rozlišujeme také sociální inteligenci a inteligenci emoční, na kterou se v současné době klade hodně pozornosti.

Testy výkonnosti (schopností) odhalují rychlost realizace myšlenkových procesů, vytrvalost ve stresových situacích a schopnost koncentrace. Nejcennějšími jsou výsledky v **testech chování**. V této oblasti personální managery zajímají pravděpodobné projevy chování, které jsou významné pro danou pracovní pozici. Psychologické testy provádějí specializovaní psychologové. Získané informace, které jsou velmi důvěrné, konzultují s vedoucími pracovníky a personalisty a doporučí vhodné kandidáty na výběrová místa.²¹ S výsledky by měl testovaného při rozhovoru seznámit nejlépe psycholog.²²

Rozhovor

Zaměstnanec oddělení řízení lidských zdrojů vybere na základě screeningu deset nejvhodnějších uchazečů. Spolu s liniovými vedoucími provede s těmito lidmi první interview. Na základě výsledků posouzení předpokladů pro obsazovanou pozici pozvou vybrané zájemce na další interview, které je možné spojit s psychologickými testy nebo absolvováním assessment centra. Pro samotné interview by mělo být vytvořeno neformální, přátelské prostředí a ujištění kandidáta, že všechny sdělené informace jsou důvěrné. Na druhé interview je vybráno 3-5 uchazečů, se kterými provádí pohovor liniový vedoucí za přítomnosti personalisty. Ten sleduje konzistentnost projevů chování v porovnání s prvním pohovorem. U dělnických profesí mohou oba pohovory probíhat v jeden den. U těchto profesí je dalším krokem zkouška zručnosti, která je realizována přímo na pracovišti. Všem kandidátům odpovíme. Popřípadě jim nabídneme, že si je ponecháme v databázi a budeme je kontaktovat v případě zájmu naší organizace. S vybraným nejlepším kandidátem jednáme o podmínkách pracovní smlouvy. Doporučuje

²¹ STÝBLO, J., *Personální management*, s. 251-272

²² KOCIANOVÁ, R., *Personální činnosti a metody personální práce*, s. 117

se zvolit raději pracovníka, který má zájem o práci (vzdělání je možné si doplnit) než zájemce plně kvalifikovaného, ale bez motivace pro danou pozici.²³

Assessment centre

„Je metoda, která kombinuje testové metody s různými cvičeními v modelových situacích, jež simulují budoucí pracovní podmínky. Poskytuje posuzovatelům širokou škálu informací o chování kandidáta v různých rolích a situacích, ale také o jeho zkušenosti a postojích. Má vysokou predikční hodnotu z hlediska očekávaného výkonu kandidáta.“ Modelové situace zahrnují hraní rolí, osobní a odbornou prezentaci a diskusi zaměřenou na týmovou spolupráci. Účastníci dostanou písemné zadání, které po uplynutí časového limitu prezentují alespoň dvěma hodnotitelům. Čímž se zajistí objektivní pohled hodnotitelů. Ideálně se hodnotí osm kompetencí, kdy každou z nich hodnotíme alespoň ve dvou cvičeních. Výsledky AC se vzájemně porovnají a stanoví se matematický výsledek pořadí.²⁴

6. Zařazení a adaptace zaměstnanců

Je důležité rozlišovat a nepodceňovat způsob adaptace u zaměstnanců podle věku, jejich zkušeností a pozice, na kterou jsou přijímáni. *„Důležité je jednat s novým zaměstnancem jako rovný s rovným, a to již od samého počátku.“* Rozhodující fází adaptačního procesu je pro zaměstnance zařazení na pracoviště. Je vhodné, aby se na této fázi podílel přímý nadřízený, tedy vedoucí pracovník. Pokud je zcela zaneprázdněn, tak tím pověří jiného vhodného pracovníka. Cílem adaptační fáze je co nejrychlejší a nejpřirozenější včlenění do stávajícího kolektivu.²⁵ *„Profesionální adaptaci rozumíme účelově usměrňovaný proces přizpůsobení se pracovníka na profesionální prostředí jeho činnosti a funkce.“* Tento proces má oboustrannou tendenci, kdy dochází k vzájemnému pronikání a konfrontaci hodnot, cílů, norem a jiných sociálně psychologických skutečností. Základem tohoto procesu je míra flexibility a schopnost adaptability. Přesněji, jak umí člověk změny vyvolávat, a jak je schopen se změnám přizpůsobit. Adaptační proces probíhá ve třech fázích. V první fázi seznámíme pracovníka s firmou (vize, úspěchy, historie), poté seznámí pracovníka s provozem

²³ JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M., *Velká kniha o řízení firmy*, s. 201-203

²⁴ JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M., *Velká kniha o řízení firmy*, s. 203

²⁵ KAHLE, B., STÝBLO, J., *Praktická personalistika*, s. 245

podniku (je vhodné přiřadit pracovníkovi „patrona“) a finálním krokem je zařazení na danou pracovní pozici, pro kterou byl přijat.²⁶

²⁶ STÝBLO, J., *Personální management*, s. 292-295

PRAKTICKÁ ČÁST



Zdroj: autor práce

„Nezaměstnanost je obrovsky neefektivní jev, který značně snižuje celospolečenskou produktivitu práce, rozšiřuje pocity sociálně slabých občanů a prohlubuje chudobu. Odstranit nezaměstnanost by znamenalo vyřešit spoustu ekonomických a sociálních problémů.“²⁷

7. Charakteristika věznice

Věznice Všehrdy se nachází v severozápadní části České republiky v Ústeckém kraji poblíž města Chomutov. Věznice je profilována jako věznice pro mladistvé odsouzené muže. Trest odnětí svobody zde dále vykonávají dospělí odsouzení muži v typu věznice dohled a dozor. Kapacita věznice je 589 míst při zachování zákonné normy 4 m². Všechny vězněné osoby jsou ubytovány v ložnicovém systému na osmi ubytovnách. Z toho patro jedné ubytovny je určeno pro mladistvé odsouzené. V typu dozor je specializované oddělení pro výkon trestu odsouzených s poruchou osobnosti a chování způsobenou užíváním psychotropních látek. Mladiství odsouzení jsou v rámci programu zacházení zařazeni v pracovním programu TP 21 Junior.

Mezi rizikové skupiny řadíme lidi s kriminálním chováním, závislostí na alkoholu a nealkoholových drogách, gamblerství, nezaměstnaností, předčasně ukončenou povinnou docházkou. V širším pojetí tyto skupiny doprovází bezdomovectví, prostituce a příslušnost k sektám. Vězněné osoby jsou členy všech zmíněných skupin. Důsledkem jejich rizikového chování a jednání je páchaní trestné činnosti, za které jsou odsouzeni k trestu odnětí svobody.

²⁷ MARUŠKA, Z., *Nenechte si líbit nezaměstnanost!*, s. 16

Cíl výkonu trestu odnětí svobody

Na základě silné společenské objednávky je hlavním cílem pro vyspělé vězeňské služby snižování recidivy pachatelů trestných činů. Pro jejich dosažení musí politická, odborná, ale i laická společnost, vytvářet adekvátní podmínky. To je zcela logický a nezpochybnitelný krok. Pro maximální efektivnost při práci s odsouzenými osobami je třeba vytvořit odpovídající podmínky. Při aktivitách programu zacházení je třeba respektovat řadu principů. Mezi ně patří především odpovídající zařazení do jednotlivých typů programu zacházení. Na základě stanovení standardizovaných a objektivních rizik a potřeb s použitím analytického nástroje SARPO a současně při respektování individuálních schopností odsouzených pracujeme s trestným činem.²⁸

Aktivity programu zacházení: Pracovní aktivity

Vzdělávací aktivity

Speciální výchovné aktivity

Zájmové aktivity

Mezi hlavní cíle pracovních aktivit patří vytvoření pracovních návyků u těch odsouzených, kteří doposud nepracovali anebo jen nepravidelně a ve velmi malé míře. Dále je nutné vytvořit podmínky k uchování již vytvořených pracovních návyků u odsouzených, kteří před nástupem výkonu trestu byli v běžném pracovním procesu. Smysluplná, dobře organizovaná práce rozvíjí pracovní návyky a s tím související osobnostní charakter. Takto uspořádaná, vykonávaná a spravedlivě odměňovaná práce odsouzených, v podmínkách odpovídajících mimovězeňskému standardu, tak utváří vztah odsouzeného k práci jako typicky lidské potřebě i k práci jako jedinému prostředku uspokojování všech svých potřeb a zájmů. Toto však u odsouzených osob nebývá naprostou samozřejmostí.²⁹

Výbor ministrů Rady Evropy doporučuje k Evropským vězeňským pravidlům všem členským státům potřebnost zaměstnávání odsouzených. Tato doporučení pro výkon práce ve věznicích jsou podrobně upravena v čl. 26. Kladou důraz na výchovnou složku práce ve vězení, která musí být považována za pozitivní prvek vězeňského systému a musí mít takovou povahu, aby udržovala nebo zvyšovala schopnost vězňů si po

²⁸ Mark Gornik – Moving from Correctional Program to Correctional Strategy: Using Proven Practices to Change Criminal Behavior <http://static.nicic.gov/Library/017624.pdf>.

²⁹ HÁLA, J., *Úvod do teorie a praxe vězeňství*, s. 124

propuštění vydělávat na své živobytí. Zaměstnávání odsouzených má také významný ekonomický přínos. Odsouzení ze své pracovní odměny hradí výživné na své nezletilé děti, dále hradí část nákladů na výkon trestu a vazby a především hradí své vzniklé dluhy (náklady soudního jednání, exekuce a veškeré další pohledávky).

7.1 Vzdělávání odsouzených

„Práce jako významný výchovný a etopedický fenomén významně přispívá ke korekci vzorců chování a k dosažení požadovaných změn v osobnostních charakteristikách delikventních jedinců.“³⁰ Vězněné osoby se přednostně zařazují dle profese, pro kterou získali kvalifikaci již před výkonem trestu anebo tuto profesi již vykonávali a prokážou své praktické dovednosti. Nekvalifikovaným vězněným osobám popřípadě těm, kteří mají zájem o rozšíření či doplnění kvalifikace, je přednostně doporučováno studium ve dvouletých učebních oborech nebo několikaměsíčních kurzech ve Školském vzdělávacím středisku věznice. „Úspěšnost vzdělávání ovlivňuje motivace a aktivita ke vzdělávání, kterou je třeba mít již před začátkem a je třeba udržet ji v průběhu vzdělávání.“³¹ Po ukončení jakékoliv formy studia mohou být odsouzení přednostně zařazeni do práce, pro kterou získali kvalifikaci a ve věznici také získají potřebné praktické zkušenosti. Práce vězňů je považována za pozitivní prvek resocializace. Práci se vězni nesmí trestat. Významnou aktivitou se tak stává zaměstnávání a vzdělávání vězněných osob. Vzdělávání odsouzených, kteří jsou zařazeni do denní formy studia, jsou posuzováni jako odsouzení zařazení do práce. Odsouzení tak požívají shodné výhody jako pracující odsouzení. Těmi jsou přídatky k základní stravě a „odpuštění“ platby za výkon trestu odnětí svobody. Rozdílem je, že nepobírají pracovní odměnu, ale mají nárok na sociální balíček se základními hygienickými potřebami za období jednoho kalendářního měsíce.³² Za plnění svých povinností vyplývajících ze školního řádu mohou obdržet návrh na pochvalu. „Odsouzeným, u nichž jsou pro to předpoklady, se obvykle umožní, aby získali vzdělání na základní nebo i střední škole, anebo se zúčastnili dalších forem vzdělávání, které jim umožní získat a zvyšovat si svoji pracovní

³⁰ FISCHER, S., ŠKODA, J., *Sociální psychologie*, s. 190

³¹ URBAN, J., *Management lidských zdrojů*, s. 106

³² Od března 2015 dochází ke změně. Odsouzení obdrží poukázku ve stejné hodnotě, za kterou si mohou nakoupit nejzákladnější potřeby ve vězeňské kantýně.

*kvalifikaci.*³³ Vzdělávání odsouzených je ve vybraných věznicích realizováno ve školských vzdělávacích střediscích, která spadají pod Střední odborné učiliště Praha. Vzdělání si odsouzení mohou doplnit formou denního studia ve dvouletých učebních oborech³⁴, nebo formou večerního studia až v desetiměsíčních kurzech. Na základě zvoleného typu, absolvování a úspěšného složení závěrečné zkoušky obdrží výuční list nebo osvědčení o absolvování kurzu. Z dokladů není poznat, že vzdělání bylo získáno ve výkonu trestu odnětí svobody. Pokud odsouzení absolvují pouze část kurzu, tak se jim vydá potvrzení o délce absolvování kurzu. Odsouzení umístění ve věznici, kde není školské vzdělávací středisko a mající zájem o studium, mohou požádat o dočasné přemístění do věznice, kde se ŠVS nachází. Po ukončení studia se vrací do původní věznice, nebo může na základě vlastní žádosti zůstat ve věznici, kde absolvoval studium.

Základní principy středního odborného učiliště

- Úroveň vzdělávání
 - a. základní škola – doplnění základní povinné docházky
 - b. střední odborné učiliště
 - c. další formy vzdělávání
- Druhy vzdělávání
 - a. Vzdělávání mladistvých a dospělých v učebních oborech
 - b. Vzdělávání v rozsahu základní školy
 - c. Všeobecné vzdělávací kurzy, odborné a jazykové kurzy aj.
- Vzdělávání odsouzených je součástí programů zacházení. Vzdělávání zajišťují školská vzdělávací střediska, pokud střediska ve věznici zřízena nejsou, tak vzdělávání zajišťují odborní zaměstnanci oddělení výkonu trestu.
- Na odsouzené zařazené v denním studiu je pohlíženo jako na pracující.
- Výkon trestního opatření u mladistvých je zaměřen na vzdělávání a přípravu na budoucí povolání.
- Povinnou školní docházku zajišťuje věznice ve spolupráci s místně příslušnými

³³ Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů

³⁴ Učební plán 3letého studia je rozpracován na 2 roky studia

základními školami a orgány státní správy a samosprávy ve školství.

- Z dokladů o vzdělání nesmí být patrné, že byly získány ve výkonu trestu.
- Ředitel věznice typu dohled „A“, dozor „B“ a věznice pro mladistvé může povolit volný pohyb mimo věznici k docházce do školy.

*„Záměrná výchova působí na osobnost jako celek. Součástí výchovy je vzdělávání. Vzdělávání označuje činnost, při níž je působeno především na rozvoj intelektu, na rozumovou stránku osobnosti“.*³⁵

Cíl Středního odborného učiliště VS ČR

Cílem ŠVS ve Vězeňské službě je plnění ustanovení zákona o výkonu trestu odnětí svobody. Tato ustanovení ukládají věznicím zahrnout do programu zacházení vzdělávání, které je jednou z možností usnadnění návratu odsouzených do běžného života a zařazení do pracovního procesu. Hlavní důraz je kladen na vzdělávání mladistvých a odsouzených věkem blízkým mladistvým (do 26 let).

Střední odborné učiliště

Dne 30. ledna 2007 byla nařízením ministra spravedlnosti č. 1/2007 zřízena škola pro osoby ve výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody s názvem Střední odborné učiliště (dále SOU), Praha 4, Na Veselí 51, jako organizační jednotka Vězeňské služby ČR. S účinností od 01. 03. 2007 je SOU zapsáno i do rejstříku škol a školských zařízení.³⁶

SOU je výchovně vzdělávací zařízení, poskytující osobám ve výkonu vazby nebo trestu odnětí svobody:

- a. přípravu pro výkon povolání a odborných činností v učebních a studijních oborech
- b. doplnění základního vzdělání v kursech pro získání základního vzdělání,
- c. doplnění nebo rozšíření kvalifikace ve vzdělávacích kursech.

Ředitelství Středního odborného učiliště (dále jen SOU) je soustředěno v Praze. Odloučenými pracovišti SOU jsou školská vzdělávací střediska, jejichž prostřednictvím se zajišťuje vzdělávání ve vybraných věznicích. Střediska jsou zřízena ve věznicích

³⁵ DVOŘÁČEK, J., *Základy pedagogiky pro učitele a vychovatele*, s. 6

³⁶ Rozhodnutí MŠMT č. j. 3771/0721 ze dne 12. 02. 2007 o zápisu Středního odborného učiliště do školského rejstříku.

Opava, Pardubice, Plzeň, Rýnovice, Světlá nad Sázavou, Valdice a Všehrady. Výchovně vzdělávací činnost SOU zajišťují pedagogičtí pracovníci s odpovídající kvalifikací, která odpovídá zákonu č. 563/2004 Sb. Organizační a kompetenční vztahy mezi ředitelstvem Středního odborného učiliště, školskými vzdělávacími středisky a vedením věznic stanovuje organizační řád SOU. V čele Středního odborného učiliště je ředitel, kterého do funkce jmenuje (a z ní odvolává) generální ředitel Vězeňské služby České republiky (dále jen generální ředitel). Na návrh ředitele SOU generální ředitel jmenuje do funkce (a z ní odvolává) zástupce ředitele. Po předchozím projednání s ředitelem příslušné věznice, pracovníky školských vzdělávacích středisek ustanovuje do funkcí (a z nich odvolává) ředitel SOU. Činnost SOU je finančně zajišťována z prostředků Vězeňské služby. O přidělení finanční částky z celkového rozpočtu SOU pro jednotlivá školská vzdělávací střediska rozhoduje ředitel SOU. Pravomoci České školní inspekce podle zákona č. 561/2004 Sb., o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání (školský zákon), ve znění pozdějších předpisů, vykonává generální ředitelství Vězeňské služby. Předsedy zkušebních komisí pro závěrečné zkoušky jmenuje generální ředitel na návrh ředitele SOU.

V oblasti vzdělávání osob ve VTOS je možnost získání vysokoškolského vzdělání. V současné době existují dvě centra vysokoškolského vzdělávání. Od roku 2004 mohou odsouzení studovat ve Vazební věznici Brno na Masarykově univerzitě na Ekonomicko správní fakultě a ve Vazební věznici Praha Ruzyně, která umožňuje studium ve spolupráci s Univerzitou Karlovou na Katolicko teologické fakultě. Odsouzení musí mít úspěšně složenou maturitní zkoušku a na vzdělávání se podílí také finančně (cca 10 000,-Kč za jeden semestr).

Uznávání profesních dovedností jako příležitostí pro zvýšení zaměstnatelnosti

Všichni lidé, a propuštění z VTOS obzvláště, mají mnohdy velký problém uplatnit se na trhu práce. Zaměstnavatelé požadují většinou po uchazeči nějaké osvědčení o vzdělání či kvalifikaci, které často odsouzení nemají, ačkoli třeba tento druh práce již z dřívější doby ovládají. Východiskem z této situace může být zákon č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledku dalšího vzdělávání, který vstoupil v platnost 01. 08. 2007. Zákon umožňuje zájemcům získat příslušnou dílčí či úplnou kvalifikaci. Podmínkou je zkouška před autorizovanou právnickou nebo fyzickou osobou, kterou prokáží, že

ovládají kompetence potřebné pro zvládnání této kvalifikace. Na způsobu získání kvalifikace (v průběhu pracovních zkušeností, vzděláváním atd.) nezáleží. Vznikla rovněž Národní soustavu kvalifikací, do které se postupně registrují všechny dílčí i úplné kvalifikace v ČR. Jde o relativně novou a neznámou záležitost, která je v neposlední řadě pro odsouzené značně ekonomicky zatěžující. Z tohoto důvodu tuto možnost získání dokladu o kvalifikaci odsouzení zatím nevyužívají.³⁷

Tabulka 1: Odloučená pracoviště školy (Školská vzdělávací střediska)

Sídlo	Věznice
Jablonec nad Nisou	Věznice VS ČR Rýnovice
Chomutov	Věznice VS ČR Všehrady
Pardubice	Věznice VS ČR Pardubice
Světlá nad Sázavou	Věznice VS ČR Světlá nad Sázavou
Valdice	Věznice VS ČR Valdice
Plzeň	Věznice VS ČR Plzeň - Bory
Opava	Věznice VS ČR Opava

Jak již bylo zmíněno, vzdělávání a zaměstnávání odsouzených je jedním z hlavních úkolů VS ČR. Zaměstnávání odsouzených se stalo nejen velmi důležitým a pozitivním prvkem pro jejich následnou resocializaci, ale současně je zaměstnávání odsouzených významným ekonomickým prvkem pro ně samé, ale i pro společnost. Úkolem Vězeňské služby ČR je udržet zaměstnanost odsouzených minimálně na 60 %. Práce není a nesmí být odsouzeným přidělována jako trest. Naopak je nutné, aby přijali pracovní aktivitu, jako prostředek legálního příjmu určeného k pokrytí veškerých životních nákladů. „Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám. Ustanovení se nevztahuje na práce ukládané podle zákona osobám ve výkonu trestu odnětí svobody nebo osobám vykonávajícím jiný trest nahrazující trest odnětí svobody.“³⁸

³⁷ <http://www.narodnikvalifikace.cz/>

³⁸ Zákon č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, čl. 9/1,2a

Tabulka 2: Školské vzdělávací středisko Všehrdy – výsledky šk. roku 2013/2014

	Celkem	Z toho mladiství	Zkouška	Výuční list	Certifikát
Učební obor	119	5	29	27	0
Akreditovaný kurz	263	45	0	0	149
Neakreditovaný kurz	196	0	0	0	34
Celkem	578	50	29	27	210

Ve školním roce 2011/2012 ve Školském vzdělávacím středisku Věznice Všehrdy odsouzení studovali v pěti dvouletých učebních oborech, kterými byli Elektrotechnická výroba, Práce ve stravování, Sadovnické a květinářské práce, Strojírenské práce a učební obor Zpracování dřeva a dále ve tříměsíčních záučních kurzech. V průběhu školního roku 2011/2012 školou prošlo 139 dospělých a 120 mladistvých, celkem 259 odsouzených. V učebních oborech úspěšně absolvovalo a výuční list obdrželo 13 dospělých a 2 mladiství, celkem 15 odsouzených, v odborných kurzech absolvovalo a osvědčení získalo 112 dospělých a 93 mladistvých, celkem 205 odsouzených.

Ve školním roce 2012/2013 bylo do studia v různých vzdělávacích programech zařazeno celkem 391 žáků, z toho 122 mladistvých. Ve školním roce 2012/2013 byla realizována výuka v denní formě studia ve třech tříletých učebních oborech, a to Elektrotechnické a strojně montážní práce, Strojírenské práce a Dřevařská výroba, dále ve dvou dvouletých učebních oborech, konkrétně Práce ve stravování a Zahradnická výroba. Do pěti učebních oborů bylo zařazeno celkem 50 žáků, z toho 8 žáků mladistvých. Kromě učebních oborů školské středisko realizovalo výuku celkově v osmi akreditovaných záučních kurzech a v osmi neakreditovaných odborných kurzech. Celkově bylo v těchto kurzech zařazeno 341 žáků, z toho 114 mladistvých. V akreditovaných kurzech bylo zařazeno 145 žáků, z toho 53 mladistvých a v neakreditovaných kurzech bylo zařazeno celkem 196 žáků, z toho 61 mladistvých. Nadto byly realizovány i další zájmové aktivity, kterých se zúčastnilo celkem 40 žáků. Průměrný stav fyzických osob (odsouzených frekventantů) činil 96, z toho 27 mladistvých. Zde se velmi nepříznivě projevila amnestie prezidenta republiky vyhlášená dne 01. 01. 2013. Téměř 50 % žáků zanechalo studia z důvodu propuštění z výkonu trestu odnětí svobody na základě vyhlášené amnestie prezidenta republiky. Ve dnech

12. 06. 2013 a 13. 06. 2013 proběhly závěrečné zkoušky jednotlivých učebních oborů, kterých se zúčastnilo celkem 8 žáků. Žáci prokázali velmi dobré teoretické znalosti i praktické dovednosti, z celkového počtu 3 žáci prospěli s vyznamenáním a 5 žáků prospělo. Žáci prvních ročníků jednotlivých učebních oborů a druhého ročníku tříletého oboru Strojírenské práce obdrželi dne 28. 06. 2013 ročníkovou vysvědčení. Absolventi záučních a odborných kurzů v průběhu školního roku získali celkem 213 certifikátů osvědčujících absolvování příslušného kurzu. Na celkové výsledky školského střediska měla vliv amnestie prezidenta republiky, na jejímž základě téměř 50% žáků zanechalo studia z důvodu propuštění z výkonu trestu odnětí svobody a personální situace školského střediska (od 01. 12. 2012 schází 1 učitel všeobecných předmětů a od poloviny dubna 2013 také 1 učitel odborného výcviku). Za scházející pedagogy nebylo možné přijmout náhradu, proto byla výuka zajišťována ostatními učiteli formou nadúvazkových hodin.

V průběhu školního roku 2013/2014 bylo do studia na základě podání své přihlášky zařazeno celkem 578 odsouzených, z toho 50 odsouzených mladistvých. Do dvou učebních oborů bylo zařazeno celkem 119 odsouzených, z toho 5 odsouzených mladistvých. Do akreditovaných kurzů bylo zařazeno celkem 263 odsouzených, z toho 45 odsouzených mladistvých. Do neakreditovaných kurzů bylo zařazeno celkem 196 odsouzených. Průměrný počet žáků v učebních oborech byl 72. Průměrný počet žáků u kurzů byl v 1. pololetí 71 a ve 2. pololetí 87. K závěrečné zkoušce u učebních oborů se přihlásilo celkem 29 žáků. Z toho 27 žáků získalo výuční list, 2 žáci se ke zkoušce nedostavili. V kurzech získali žáci celkem 183 certifikátů, z toho 149 certifikátů v akreditovaných kurzech a 34 certifikátů v kurzech neakreditovaných. Ve školském vzdělávacím středisku je zaměstnáno celkem 17 pedagogických pracovníků. Pedagogický tým tvoří vedoucí ŠVS a jeho zástupce ŠVS, oba jsou současně učiteli všeobecných předmětů. Dále 3 učitelé všeobecných a odborných předmětů, 1 učitel na úvazek 5 hodin v týdnu a 12 učitelů odborného výcviku.³⁹

³⁹ Ústní sdělení vedoucího ŠVS Všeřrdy Mgr. Miloše Visingera

7.2. Práce odsouzených

„Práce je cílevědomá činnost člověka vytvářející užité hodnoty k uspokojování vlastních potřeb pracujících, případně potřeb jemu blízkých osob.“⁴⁰ Práce odsouzených má nejvýraznější význam především v ekonomické oblasti. Z prostředků získaných prací si odsouzení částečně hradí náklady výkonu trestu, sociální a zdravotní pojištění, finančně podílí na výživě svých nezletilých dětí, získávají prostředky pro svou osobní potřebu a v neposlední řadě splácejí své finanční pohledávky. Lze říci, že peníze mají rozsáhlý počet významů a projevů.

Sociální význam vede odsouzené k soběstačnosti a zodpovědnosti nejen za svou osobu, ale především za své děti. Stále více odsouzených přichází do věznic s nulovou profesní kvalifikací a s žádnými nebo jen minimálními pracovními návyky. Velmi často nemají platné průkazy totožnosti, rodinné zázemí a bydliště. Prostředky na obživu získávají prostitucí a svou kritickou situaci řeší únikem od reality, kterou jsou pro ně jakékoli druhy návykových látek. S užíváním návykových látek souvisí ohrožení infekčně přenosnými chorobami a tím i zdravotní ohrožení celé společnosti. Tato rizika jsou nejvýraznější v období adolescence, kdy mladí lidé hledají svou osobní a individuální identitu.

V oblasti **psychologické** dochází k posílení sebevědomí odsouzených, k získání odpovědnosti za odvedenou práci, také jim pomáhá zvládat nahromaděnou agresi a vyrovnat se s ní. „Člověk má vrozenou dispozici k agresivnímu chování.“⁴¹ Dle Vágnerové také sociální prostředí může, na základě získaných zkušeností, posilovat sklon k agresivním projevům chování nebo může agresi přímo vyvolávat. Od toho všeho může odsouzeným pomoci práce, třeba i tím, že kontakt s ostatními zaměstnanci na pracovištích, se kterými věznice spolupracuje, přibližuje jejich život normálu, tj. životu na svobodě a učí odsouzené různým důležitým kompromisům, které jsou důležité pro zachování práce.

Poslední oblast je **pedagogická**. Dle Kuchty a Válkové část pedagogiky, která se zabývá možnostmi výchovného ovlivňování sociálně deviantního chování, se prolíná a

⁴⁰ MATOUŠEK, O., *Slovník sociální práce*, s. 159

⁴¹ VÁGNEROVÁ, M., *Psychopatologie pro pomáhající profese*, s. 758

doplňuje s kriminologií.⁴² Vzdělávání a výchova jsou dva pedagogické pojmy, které se navzájem prolínají. V současné době, kdy pracovní trh potřebuje mobilní a vzdělanou pracovní sílu, která se ochotně přizpůsobuje trhu ekonomickému, nabývá na významu celoživotní proces vzdělávání a vzdělávání nezaměstnaných zvláště. Cílem je, aby vzdělaný a vzdělávaný člověk, nacházel uplatnění na současném trhu práce a stal se tak potřebným pro společnost, jejíž je součástí. Prvotní cíl odborných zaměstnanců (speciálních pedagogů, vychovatelů, sociálních pracovníků a psychologů) spočívá v pozitivním ovlivňování odsouzených osob. Kladně je ovlivňovat vlastním vzorem, motivovat je k zájmu o doplnění, získání či rozšíření kvalifikace. Dále jim umožnit zapojení do pracovního procesu, zažít radost a uspokojení z vlastně vykonané práce, zažít odpovědnost za svou práci a samozřejmě také zažít nové vztahy, vyzkoušet si komunikaci, spolupráci ve skupině – pracovním týmu, možnost hodnotit se a srovnávat s jinými pracujícími. Práce odsouzeným dále přináší uznání ze strany zaměstnanců věznice, vhodné využití větší části dne. Touto aktivitou se unavit a ztratit „čas a chuť“ na vymýšlení náhradních aktivit, které ve věznici nejsou žádoucí. „Z mentálně hygienického hlediska umožňuje pracovní úsilí odvod přebytečné duševní a tělesné energie.“⁴³ Dalším efektem zaměstnání odsouzeného je, že jeho rodina, především děti vidí a přijímají práci jako „normální“ způsob získávání finančních prostředků na uspokojování základních životních potřeb a potřeb zájmových. Odsouzené osoby si prací v různě zaměřených kroužcích také vyrábějí drobné dárky pro své rodiny a opět především pro své děti. Tím se posiluje a rozvíjí vztah mezi odsouzeným rodičem a dítětem. Tyto uvedené důvody potvrzují význam práce a vzdělávání nejen ve věznici, ale i v běžném životě za zdmi věznic. Práce umožňuje zvýšit kvalitu života jedince, jeho rodiny, dětí a celé společnosti. Jedinec se tak stává osobností v pozitivním slova smyslu. „Člověk je osobností tehdy, když má svou tvář, když je autorem svých činů, když nekopíruje a nenapodobuje, ale když zodpovědně stojí za tím, co dělá, když jedná s vědomím důsledků svých činů. Osobnost je dána především tím, jak dovede kontrolovat svou činnost svým svědomím a tím, jak uvědoměle, odpovědně a ohleduplně řeší úkoly svého života.“⁴⁴

⁴² KUCHTA, J., VÁLKOVÁ, H., *Základy kriminologie a trestní politiky*, s. 8

⁴³ BUCHTOVÁ, B., ŠMAJZ J., BOLELOUCKÝ, Z., *Nezaměstnanost*, s. 49

⁴⁴ SMÉKAL, V., *Pozvání do psychologie osobnosti*, s. 28

Zaměstnávání odsouzených u cizích subjektů

Zájem cizím subjektům o zaměstnávání odsouzených je ovlivňován pozitivními, ale i negativními faktory.

Mezi negativní faktory zaměstnávání u cizích subjektů patří:

- Pouze základní vzdělání a nedostatečné pracovní návyky, jejichž důsledkem je nízká míra plnění daných norem a nižší kvalita práce.
- pracoviště uvnitř věznic jsou pro civilní zaměstnance hůře dostupná
- vysoké náklady za pronájem výrobních prostor věznice (dle zákona o majetku státu)
- velká fluktuace odsouzených, která vzniká přemístěním do jiné věznice, soudní změnou typu věznice, podmíněným propuštěním, délkou trestu
- nesouhlas odsouzeného se zařazením na pracoviště u cizích subjektů dle zákona č.169/1999 Sb. Odsouzení musí písemně souhlasit se zařazením u cizího subjektu, než je věznice. Pokud s tímto zařazením nesouhlasí, nejsou nijak sankcionováni, trestáni a jejich nesouhlas se nezahrnuje do jakéhokoli hodnocení určeného k soudnímu jednání
- náklady firem na dopravu odsouzených na pracoviště a zpět do věznice
- zajištění stravování odsouzených na pracovišti. Některé firmy stravu dovážejí z věznice, popřípadě ji zajišťují sami. V tomto případě věznici účtují za jeden oběd částku 19,- Kč. Tato částka je ve věznici určena na oběd jednoho odsouzeného.
- povinnost firmy povolit zaměstnancům věznice na svém pracovišti kontrolu odsouzených, dodržování pracovních a bezpečnostních pravidel
- účast na pravidelných pracovních poradách (1x za měsíc) na pracovištích se zaměstnancem oddělení zaměstnávání vězněných osob a všemi zařazenými odsouzenými tohoto pracoviště
- 100 % záloha mezd odsouzeným se splatností do konce měsíce, který předchází měsíci, na který je záloha vystavena⁴⁵

⁴⁵ Opatření v návaznosti na pokyn ředitele odboru ekonomického č.j. 59/18/2010-50/V3EOB/701

Mezi pozitivní faktory zaměstnávání u cizích subjektů patří:

- nízké náklady na finanční odměnu odsouzených. Základní složku odměny tvoří částka 4 500,- Kč. Tato částka se od dne 01. 01. 2003 neodvozuje od minimální mzdy
- bez nákladů na výběr pracovníků a s tím spojené náklady potřebné k fungování personálního oddělení (tuto funkci zajišťují zaměstnanci oddělení zaměstnávání vězňených osob a další odborní zaměstnanci věznice, kteří se na této činnosti podílejí)
- odsouzení nemají nárok na dovolenou
- v případě, že firma nemá pro odsouzené práci, ti nemají nárok na vyrovnání pracovní odměny
- výběr vhodných odsouzených, kteří splňují bezpečnostní, zdravotní i profesní kritéria a zajištění jejich dostatečného počtu
- okamžité vyřazení a náhrada jiným odsouzeným (např. při nezručnosti, konfliktnosti apod.)
- možnost stálého dohledu příslušníka vězeňské služby na pracovišti firmy (nestřežená a střežená pracoviště)
- bez dalších nákladů spojených se zaměstnáváním odsouzených (odvod sociálního a zdravotního pojištění, přihlašování a odhlašování u zdravotních pojišťoven, vystavování potvrzení o zaměstnání pro úřady práce, daňová prohlášení, zajištění vstupních i periodických zdravotních prohlídek dle firmou dodané kategorizace práce, výpočet pracovní odměny odsouzených)
- vybavení základním pracovním oděvem (podnik zajišťuje jen bezpečnostní pomůcky, nářadí a náčiní)

Tabulka 3: Náklady na jednoho odsouzeného

Náklady na jednoho odsouzeného	
základní mzda 8h	4 500 Kč
odměna za vyšší pracovní výkon až 20%	až 900 Kč
25% sociální pojištění	1 350 Kč
9% zdravotní pojištění	486 Kč
režijní přírážka 15%	1 085 Kč
přibližné náklady na 1 hodinu	47 Kč
celkem při plném fondu pracovní doby	8 321 Kč

Zdroj: autor práce

7.3 Legislativní aspekty zaměstnávání ve výkonu trestu

Listina základních práv a svobod

Ustanovení České národní rady č. 2/1993 Sb., o přijetí Listiny základních práv a svobod jako součástí ústavního pořádku. Zakotvuje lidská práva a svobody jako nedotknutelné hodnoty, nezrušitelná práva člověka a občana. Výkon trestu odnětí svobody tato základní práva člověku neupírá a nelze je žádným způsobem porušovat.

Nový občanský zákoník

Zákon č. 89/2012 Sb., ve znění pozdějších předpisů

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

„Odsouzený, pokud je mu přidělena práce a není uznán zdravotně dočasně neschopným nebo zdravotně nezpůsobilým k výkonu, je povinen pracovat“. Na základě tohoto zákona zaměstnanci oddělení zaměstnávání vězňů zajišťují a zprostředkovávají zařazování odsouzených do práce. Hlavním kritériem výběru druhu práce je jejich zdravotní způsobilost, odborné znalosti a dovednosti, kterým odpovídá výše odměny za odvedenou práci. Věznice vytváří takové podmínky, aby mohli získat a zvyšovat svou pracovní kvalifikaci.⁴⁶

⁴⁶ Zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a o změně některých souvisejících zákonů

7.4. Formy zaměstnávání

Vězeňská služba ČR používá při zaměstnávání odsouzených osob čtyři základní formy. Tyto formy tvoří systém, který respektuje skladbu odsouzených a potřeby věznice. Jednotlivé formy zaměstnávání osob jsou specifické. Mají stanovena jasná pravidla a především vycházejí z dodržování bezpečnostních pravidel, na základě kterých jsou dále dělena.

Formy zaměstnávání podle charakteru střežení:

- střežená,
- nestřežená,
- s volným pohybem ve věznici
- s volným pohybem mimo věznici

Střežené pracoviště

U této formy zaměstnávání je největší riziko selhání odsouzených. Jsou sem zařazeni odsouzení, kteří nespĺňují přísná kritéria na povolení volného pohybu mimo věznici (odsouzení za drogové trestné činy, delikty násilné povahy). K zajištění bezpečnosti je nutný minimální počet pěti ozbrojených příslušníků a stavebně technické prostředky. Pracoviště musí umožnit kruhové střežení s minimálním počtem pěti ozbrojených příslušníků a odsouzení mají pouze minimální rozsah pohybu. Ze zmíněných důvodů je tato forma zaměstnávání nejméně využívána.

Nestřežené pracoviště

U této formy zaměstnávání nejsou k zajištění bezpečnosti používány stavebně technické prostředky. Dohled nad odsouzenými provádí jeden příslušník na 25 odsouzených vězeňské stráže nebo dozorce výkonu trestu.

Pracoviště s volným pohybem mimo věznici

Volným pohybem mimo věznici při plnění pracovních úkolů rozumíme samostatný odchod odsouzeného z věznice na schválené pracoviště a zpět. Odsouzený se přesouvá samostatně bez doprovodu zaměstnance po předem stanovené trase na určené pracoviště. Pokud se pracoviště nachází mimo věznici, cizí subjekt zajišťuje na své

náklady dopravu odsouzených opět po předem stanovené trase na pracoviště a zpět do věznice. Volný pohyb mimo věznici schvaluje ředitel věznice na základě doporučení zařazovací komise. Komise doporučuje udělení volného pohybu mimo věznici na základě komplexního hodnocení odsouzeného vyplývajícího s výsledků rizik. Tato rizika jsou stanovena na základě výsledků analytického nástroje SARPO. SARPO zpracovává vychovatel, speciální pedagog, psycholog a sociální pracovníce. Rozhodující pro doporučení či nedoporučení je výsledek vyhodnocení rizik z pohledu všech těchto uvedených odborných zaměstnanců. Platnost tohoto doporučení trvá 1 měsíc, poté je možné ho v případě zásadních změn v chování odsouzeného přehodnotit. Odsouzený, který je zařazen na pracoviště s volným pohybem mimo věznic, je po dobu pracovní směny označen průkazkou, na které je zřetelně vyznačeno jméno odsouzeného, fotografie, název pracoviště a rozsah pohybu.

Odsouzení vyloučení ze zařazení na pracoviště s volným pohybem mimo věznici:

- odsouzení s trestem podle § 88 odst. 4 trestního zákoníku č. 40/2009 Sb. (vražda, zabití, těžké ublížení na zdraví, mučení a jiného nelidské a kruté zacházení, nedovolené přerušování těhotenství bez souhlasu těhotné ženy, neoprávněné odebrání tkání a orgánů, obchodování s lidmi, loupež, braní rukojmí, vydírání, znásilnění, pohlavní zneužití, obecné ohrožení, nedovolená výroba a jiné nakládání s omamnými a psychotropními látkami a s jedy, vlastizrada, rozvracení republiky, teroristický útok, teror, sabotáž, útok proti lidskosti, osoba odsouzená k výjimečnému trestu odnětí svobody nad dvacet až do třiceti let).
 - odsouzení vedeni v Indexu útěkářů a nebezpečných osob
 - odsouzení se soudně uloženým ochranným (ambulantně či ústavně) léčením, odsouzení, kteří mají na základě psychologického vyšetření, snížený intelekt
 - odsouzení zařazení na specializovaném oddělení s duševními poruchami nebo poruchami chování
 - odsouzení, kteří jsou vyšetřováni v souvislosti s další trestnou činností, kdy jim hrozí obvinění nebo odsouzení za další trestný čin

Pokud dojde k nějakým závažným skutečnostem, tak je odsouzenému volný pohyb mimo věznici v první řadě pozastaven. Na základě ověření nově vzniklých skutečností je z tohoto pracoviště vyřazen. Po pomnutí důvodů k vyřazení lze volný pohyb opět

povolit. Mezi tyto skutečnosti řadíme úmrtí blízké osoby nebo zamítnutí žádosti odsouzeného o podmíněné propuštění. Při zamítnutí s odsouzeným provede odborný pohovor speciální pedagog a psycholog. Společně rozhodnou zdali doporučí opětovné povolení volného pohybu a vedoucí oddělení výkonu trestu svým podpisem potvrdí.

Pracoviště s volným pohybem ve věznici

Volný pohyb ve věznici odpovídá charakteru pracovních povinností, které se vykonávají po celém prostoru věznice. Odsouzení se tak při výkonu své práce pohybují bez dohledu příslušníka nebo zaměstnance VS ČR. Volným pohybem ve věznici rozumíme samostatný přesun odsouzených z ubytovny na jejich pracoviště v areálu věznice, kde vykonávají své pracovní povinnosti. Volný pohyb ve věznici je povolován ve věznici s dohledem a dozorem, výjimečně ve věznici s ostrahou. Zpravidla se jedná o pracoviště údržby (zedník, truhlář, elektrikář, instalatér), kde charakter pracovních povinností vyžaduje pohyb po celém areálu věznice. Každý odsouzený je během pracovní doby označen průkazkou, na které je jeho fotografie, název pracoviště a prostor věznice, kde se může pohybovat.

Další formy zaměstnávání odsouzených osob zahrnují v ČR:

1. vnitřní režie a vlastní výroba, práce pro věznici bez nároku na odměnu
2. cizí podnikatelské subjekty v a mimo věznici
3. středisko hospodářské činnosti ve věznici
4. denní studium
5. terapeutické programy, jejichž účast je podmíněna minimální délkou 21 hodin týdně

Vnitřní režie

Pracoviště vnitřní režie slouží k zajištění běžného chodu věznice. Obsahuje tyto provozy: kuchař, pomocný kuchař, skladník, holič, zedník a přidavač, malíř, natěrač, úklid a údržba budov, knihovník, instalatér, zámečnick, školník, automechanik. Do vnitřní režie jsou často zařazováni odsouzení, kteří se vyučili ve ŠVS věznice. Tito odsouzení jsou zruční a především jsou již zaučení. To je přímý výsledek zvyšování kvalifikace s následným zaměstnáním. Odsouzení jsou podle míry dohledu zaměstnanců věznice odměňováni:

- I. Platová skupina – nutnost přímého dohledu odborného zaměstnance
- II. Platová skupina – při doložení vzdělání výučním nebo záučním listem pracují samostatně bez dohledu odborného zaměstnance (zámečník, svářeč, kuchař, instalatér, zedník, automechanik, holič, elektrikář)

Vlastní výroba

Vlastní výrobu provozují věznice na základě objednávek jiných věznic. Věznice zadají zakázku na určitý produkt a ten je v těchto věznicích zhotoven. Zadavatel zakázky zaplatí částku ve výši ceny materiálu, která je potřebná k výrobě tohoto produktu a tento výrobek bezplatně převede ve své účetní hodnotě na věznici. Mzdové náklady spojené s touto činností a s činností vnitřní režie hradí stát ze svého rozpočtu. Zajišťují výrobu kancelářského, kuchyňského a vězeňského nábytku. Šijí výstrojní oblečení pro odsouzené, zaměřují se na kovovýrobu (vyrábějí mříže, katry a umělecké výrobky). V ČR je 7 věznic, které provozují vlastní výrobu:

Věznice Heřmanice, Praha Pankrác - kovovýroba, tiskárna,
Věznice Praha Ruzyně, Jiřice, Mírov, Ostrov – dřevovýroba,
Věznice Pardubice - textilní výroba

Práce pro zajištění každodenního provozu věznice bez nároku na odměnu

Práce související s úklidem a estetickou úpravou veškerých prostor věznice. Sem řadíme práci na jednotlivých oddílech a jejich přilehlých prostor, zahradnické práce.

Cizí podnikatelské subjekty

Podle zákona č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody je k zařazení odsouzených k cizím podnikatelským subjektům nutný jejich písemný souhlas. Tato práce probíhá v pronajatých prostorách ve věznice anebo v prostorách jednotlivých podniků mimo věznici. Podniky využívají odsouzené především na práci, která nevyžaduje kvalifikaci. Zde se kompletují výrobky, balí potravinové doplňky a drogistického zboží, plnění bonboniér, pomocné práce ve stavebnictví, strojírenství, v lesnictví, při ekologickém třídění odpadu a na sezónní zemědělské práce (zavádění a sklizeň chmele, sběr ovoce a zeleniny, sadovnické práce, práce na vinohradu a výkopové práce). Podnikatelé upřednostňují a také nejvíce využívají možnost

pracovního umístění odsouzených na pracovištích ve svých firmách mimo areál věznice.

Středisko hospodářské činnosti

Finanční prostředky získané z hospodářské činnosti využívají věznice jako svůj mimorozpočtový zdroj, např. na opravu a údržbu majetku, na nákup strojů a zařízení nebo nákupu modernější V provozovnách se většinou zpracovávají polotovary nebo materiál, který není jejich vlastnictvím, na základě „smluv o dílo“ nebo „smluv o provedení práce“ a na základě smlouvy o zaměstnávání vězněných osob. Střediska hospodářské činnosti v současné době realizuje 18 věznic. Tyto provozovny mají status podnikatelského subjektu s vlastním živnostenským oprávněním. Provoz zajišťují občanští zaměstnanci. Mzdové náklady těchto zaměstnanců i pracovní odměny odsouzených jsou nákladovou položkou SHČ. Pracovní poměr těchto zaměstnanců se řídí předpisy platnými pro všechny Finanční prostředky jsou využívány jako mimorozpočtový zdroj (na opravu a údržbu majetku, na nákup strojů a zařízení nebo nákupu modernější technologie).

7.5. Výběr odsouzených na pracoviště dle charakteru střežení

Na výběru odsouzených na pracoviště se podílí odborná komise, kterou tvoří řada specialistů výkonu trestu. Těmi jsou vychovatel, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník, vedoucí oddělení výkonu trestu, vedoucí oddělení vězeňské stráže, vedoucí oddělení prevence a stížností, vedoucí oddělení zaměstnávání vězněných osob a předseda komise, kterým je 1. zástupce ředitele věznice (možnost zastoupení vedoucím výkonu trestu anebo jeho zástupci). Návrh na zařazení zpracovaný vychovatelem, je předkládán zařazovací komisi a následně je předložen ke schválení řediteli věznice. Komise se účastní navrhovaný odsouzený, který je předem poučen o dodržování bezpečnostních pravidel a vyjadřuje svým podpisem se zařazením na pracoviště u cizího subjektu souhlas či nesouhlas. Ředitel věznice zpravidla na základě doporučení komise pracovní zařazení odsouzeného svým podpisem potvrdí či zamítne. Ředitel může rozhodnout i v rozporu s tímto doporučením. Odsouzeného prokazatelně se stanoviskem ředitele seznámí vychovatel a zapíše do vězeňského informačního systému.

Složení zařazovací komise:

- ✓ předseda komise (1. zástupce ředitele věznice, v době jeho nepřítomnosti je předsedou komise vedoucí oddělení výkonu trestu, popřípadě jeho zástupci)
- ✓ vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu nebo v době jeho nepřítomnosti jeho zástupce
- ✓ vedoucí oddělení vězeňské stráže
- ✓ vedoucí oddělení prevence a stížností
- ✓ vedoucí oddělení správního
- ✓ vedoucí oddělení nebo zaměstnávání vězněných osob
- ✓ speciální pedagog
- ✓ psycholog
- ✓ sociální pracovník
- ✓ vychovatel

Po zařazení odsouzeného na pracoviště pokračuje spolupráce odborných zaměstnanců (především vychovatel odsouzeného a speciální pedagog) s oddělením zaměstnávání odsouzených osob a s mistry na pracovišti, kam je odsouzený zařazen. Pravidelně se konzultuje pracovní morálka odsouzených, projevy chování k zaměstnancům a ostatním odsouzeným, popřípadě možnosti „posunutí“ odsouzeného na jinou pozici, kde by byly lépe využity jeho schopnosti a znalosti, které mohl nabýt v praxi, aniž by měl doklad o vzdělání v dané profesi. Současně jsou mistři informováni o aktuálních změnách v osobním životě odsouzených a o klimatu na oddíle. Pracovníci oddělení zaměstnávání vězněných osob informují mistry pracovišť o možné fluktuaci odsouzených na pracovišti a vybírají vhodné adepty na možné uvolněné pozice. Důvodem jsou dálkové či zdravotní eskorty, pracovní neschopnosti, soudní jednání s možností vyhovění žádosti odsouzeného o podmíněné propuštění, přemístění odsouzeného do jiné věznice nebo konce trestu.

Lze tedy konstatovat, že zaměstnávání odsouzených je dlouhodobým procesem, který vyžaduje neustálou a pravidelnou spolupráci se všemi zástupci jednotlivých oddělení věznice. Důvodem je naplnění zákona, který odsouzenému stanovuje povinnost pracovat, tímto postupem se minimalizují bezpečnostní rizika související s rozsahem pohybu odsouzeného na pracovišti a současně, aby bylo dosaženo maximální možné

míry kvalitní práce ze strany odsouzeného. I přes odborný, zodpovědný a kvalifikovaný přístup k výběru odsouzených na daný typ pracoviště, může dojít k situaci, kdy odsouzený na pracovišti selže.

Důvody selhání:

- nízké plnění a nekvalitně odvedená práce
- navazování nepovolených vztahů se zaměstnanci cizích subjektů
- páchaní trestné činnosti (krádež, užívání nelegálních návykových látek)
- odchod neboli útěk z pracoviště

Na všechny osoby se nevztahuje povinnost pracovat. Tuto kategorii označujeme jako „vyňat“.

Odsouzení v kategorii „vyňat“:

- starší 65 ti let,
- mladiství odsouzení,
- odsouzení, jejichž zdravotní stav jim neumožňuje trvalé pracovní zařazení,
- matky pečující ve věznici o dítě do 3 let jeho věku
- odsouzení, kteří jsou v nástupním a přijímacím oddělení.

7.6. Odměňování odsouzených

Odměňování odsouzených se řídí nařízením vlády č. 365/1999 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve VTOS. Každému zaměstnanému odsouzenému náleží pracovní odměna podle vykonané práce. Zmíněné nařízení také určuje výši odměny a podmínky při odměňování odsouzených. Pracovní odměna odsouzeného je souhrnem základní složky odměny, odměny za přesčasovou práci, příplatků (např. za noční práci, za práci ve svátky, za práci v ohroženém prostředí) a ohodnocení pracovního výkonu.

Na základě kvalifikace odsouzených je základní složka odměny rozdělena do třech skupin:

I. skupina - částka 4 500 Kč

II. skupina - částka 6 750 Kč

III. skupina - částka 9 000 Kč

Výše základní složky odměny odpovídá týdenní pracovní době v rozsahu 40 hodin. V případě, že je délka pracovní doby jiná, upravuje se základní složka odměny dle odpracovaných hodin. Jestliže odsouzený neodpracuje v měsíci celý fond pracovní doby, přísluší mu základní odměna, která odpovídá tomu, co ve skutečnosti odpracoval. Pokud odsouzený pracuje v úkolové mzdě, tj. jsou mu stanoveny normy práce, obdrží základní složku odměny v závislosti na plnění těchto norem. Normy práce musejí být určeny tak, aby si odsouzený při jejich plnění vydělal minimálně částku, která je daná pro I. skupinu, tj. 4500 Kč. Vězeňská služba ČR v současné době ve III. platové skupině nikoho z odsouzených osob nezaměstnává.

Ohodnocení pracovního výkonu

Odsouzenému lze přiznat odměnu za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě. Výše této odměny je odvozena od skupiny základní složky odměny, která byla odsouzenému přiznána. Odsouzenému, kterému byla přiznána základní složka odměny v I. a II. skupině může získat ohodnocení pracovního výkonu maximální výše 20% základní složky odměny. Odsouzený, kterému byla přiznána III. skupina základní složky odměny, může získat jako ohodnocení pracovního výkonu až 50% základní složky odměny. Jedním z největších motivačních faktorů pro odsouzené je finanční odměna. Vzhledem k pohledávkám odsouzených se tato odměna rozúčtovává a poté je uložena na jejich konto – úložné, úschovné a kapesné.

Rozúčtování pracovní odměny

Rozúčtování odměny odsouzeného se řídí Vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č.10/2000 Sb., o srážkách z odměn osob, které jsou ve VTOS zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení

a o úhradě dalších nákladů. Každý pracovně zařazený odsouzený je plátcem sociálního i zdravotního pojištění a plátcem daně ze mzdy.

Postup rozúčtování čisté odměny odsouzenému :

1. náklady výkonu trestu ve výši 32 %, nejvýše 1500,- Kč
2. 20 % kapesné
3. 2 % úložné (částku nad 2 000,- Kč může odsouzený využívat pro svoji osobní potřebu
4. výživné ve výši 30 %, pokud není soudním rozhodnutím stanovena částka nižší
5. ostatní pohledávky 16% (exekuce, splátkové kalendáře, apod.)

Odpovědnost odsouzeného za škodu způsobenou při plnění pracovních úkolů

Odsouzený, který způsobil Vězeňské službě nebo jinému subjektu, u něhož byl pracovně zařazen škodu, tím, že porušil povinností vyplývající z plnění pracovních úkolů, je povinen tuto škodu uhradit.

Odpovědnost za škodu způsobenou odsouzenému při plnění pracovních úkolů

Jestliže vznikne odsouzenému při plnění pracovních úkolů škoda, odpovídá za ní, podle zvláštního zákona Vězeňská služba nebo cizí subjekt, pro něhož odsouzený vykonává práci. Stejně řešení nastává při řešení škody, která vznikla odsouzenému pracovním úrazem, nemocí z povolání, na odložených věcech a při odvracení škody. Za plnění pracovních úkolů ve vztahu k odpovědnosti za škodu se nepovažuje úklidová práce, práce potřebné k zajištění běžného provozu věznice, denní forma studia a pracovní terapie.

Náplň práce zaměstnanců oddělení zaměstnávání vězňů:

Zaměstnanci věznice:

- Výběr zaměstnanců - odsouzených
- Zajištění vstupních, periodických a výstupních lékařských prohlídek
- Vyhledávání a uzavírání pracovních smluv s cizími subjekty, které zaměstnávají odsouzené ve věznici i mimo věznici
- Zpracovávání informační správy – jednotlivé týdenní rozdělení zaměstnanců na pracoviště

- Příprava a vedení odborných komisí
- Zpracování druhů stravy odpovídající pracovnímu zařazení, dočasné neschopnosti pracujících
- Spolupráce s odbornými zaměstnanci, s mistry na pracovištích vnitřní režie a majiteli cizích subjektů
- Kontrola pracovišť (ve věznici i mimo věznici) a odsouzených
- Pracovní setkání 1x měsíčně se zaměstnavateli a s pracovním týmem odsouzených na jednotlivých pracovištích
- Vyhodnocuje situaci na pracovištích do pravidelných porad vedení věznice
- Vedení pracoviště „cáchařů“

Odsouzení „cáchaři“

- Příprava stravenek a jejich předání konkrétním odsouzeným. Okamžitá reakce na vzniklé situace – změna typu stravy při zdravotních, dálkových eskortách, vyřazení z pracoviště apod.
- Příprava podkladů pro informační zprávu
- Příprava mzdových podkladů
- Vyhledávání vhodných odsouzených na konkrétní pracovní pozice dle zadaných kritérií

Proces zařazování odsouzených do práce

1. Nástup odsouzeného do výkonu trestu odnětí svobody – na základě OS o nástupu do výkonu trestu. Odsouzený nastupuje z občanského života, nebo je převeden do výkonu trestu z výkonu vazby anebo je dodán Policií České republiky.
2. Zařazení na nástupní oddělení
3. Přemístění do dispečerem VS stanovené věznice
4. Zařazen na nástupní oddělení. Po přijetí do kmenové věznice je následující den odsouzený příjmovou komisí přijat do věznice. V následujících cca 14 dnech s odsouzeným pracují odborní zaměstnanci (vychovatel, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník) a zpracují, s pomocí analytického nástroje SARPO, statická a dynamická rizika. Na základě výsledků těchto rizik odborní

zaměstnanci doporučí rozsah pracovního zařazení (střežené, nestřežené pracoviště, volný pohyb ve věznici a mimo věznici). Odsouzené na nástupním oddělení osloví zaměstnanec školského vzdělávacího střediska a nabídne jim možnost vzdělávání v oborech, které jsou aktuálně otevřeny. Poté může být odsouzený odbornou komisí vyřazen z nástupního oddělení a současně zařazen na oddíl mezi ostatní odsouzené. Pokud odsouzený upřednostňuje doplňování či rozšiřování kvalifikace bude následující odbornou komisí přijat do vybraného vzdělávacího oboru. Vzdělávání má přednost před zaměstnáním. Odsouzený v průběhu studia může kdykoli své rozhodnutí změnit a požádat o vyřazení ze školského střediska.

5. Vyřazení z nástupního oddělení a zařazení na oddíl dle výsledků SARPO.
6. Zařazení na pracoviště. Odsouzený může písemně požádat vedoucí oddělení zaměstnávání odsouzených osob o zařazení do práce.
7. Vychovatel na základě pokynu vedoucí oddělení zaměstnávání vězňených osob (dále jen VOZVO) zpracuje návrh na zařazení pro konkrétní pracovní pozici. Vychovatel ověří shodu doporučení odborných zaměstnanců s typem pracoviště. Pokud je negativní stanovisko starší jednoho měsíce, tak vychovatel zprostředkuje aktualizaci doporučení typu pracoviště speciálním pedagogem a psychologem. Toto stanovisko tedy může být upraveno vzhledem ke změnám, ke kterým mohlo u odsouzených osob dojít od doby posledního zpracování. Například odsouzený už může mít uzavřené další trestní stíhání, a tím je odstraněn důvod jeho nezařazení. Nebo naopak mohlo dojít k dalšímu trestnímu stíhání.
8. Na základě vychovatelem zpracovaného návrhu je odsouzený předveden k odborné komisi. Kde je mu VOZVO sděleno na jaké pracoviště je doporučován ke schválení řediteli věznice. Současně je poučen o povinnostech, které musí na pracovišti dodržet. Svým podpisem stvrzuje souhlas či nesouhlas s pracovním zařazením u cizího subjektu.
9. Po vstupní lékařské prohlídce nastává lhůta 10 dnů určených pro odvolání odsouzeného, pokud nesouhlasí s doporučením lékaře.
10. Po schválení návrhu ředitelem věznice a po uplynutí 10 denní lhůty je odsouzený zařazen na pracoviště.

11. Odsouzený tak může být zařazen cca po uplynutí jednoho měsíce od přijetí do kmenové věznice. Takto „rychle“ jsou však zařazeni odsouzení, kteří se mohou prokázat kvalifikací, pro kterou je zrovna volná pracovní pozice. V praxi to funguje tak, že odsouzení jsou již vyhledáváni s dostatečným časovým předstihem s ohledem na možnou fluktuaci. K té dochází z důvodů konce trestu, nebo vyhovění soudem žádosti odsouzeného o podmíněné propuštění, dálkové či zdravotní eskorty. Vzhledem k omezenému počtu pracovních míst většinou odsouzení čekají na zařazení delší čas. Pokud jiná než kmenová věznice potřebuje zaměstnance s konkrétní pracovní kvalifikací, může požádat oddělení zaměstnávání vězňů o doporučení a zprostředkování pracovní nabídky. Přemístění do jiné věznice dále pokračuje standardním způsobem, kdy si odsouzený písemně požádá o přemístění. Na základě jeho žádosti o přemístění do jiné organizační jednotky, je vysílající organizací doporučeno jeho přemístění a schváleno přijímací organizací. Odsouzený je o výsledku jeho žádosti prokazatelně písemně informován. Po přijetí do jiné věznice odsouzený absolvuje obvyklý přijímací proces. Vzhledem ke zpracování SARPO dochází pouze k jeho aktualizaci a tím je pobyt na nástupním oddělení zkrácen až na 1 týden.

8. Vývoj zaměstnanosti vězňů ve VS ČR

Jedním z hlavních úkolů Vězeňské služby ČR je udržení zaměstnanosti odsouzených nad hranicí 70% a její další možné zvyšování. Zaměstnávání ve věznicích má specifika v bezpečnostním charakteru a ta jsou ovlivněna skladbou odsouzených. Také zvyšování procenta zaměstnanosti v celé vězeňské službě je ovlivněno profesní kvalifikací odsouzených, jejich délkou trestu a závažností trestné činnosti, za kterou jsou odsouzení ve věznicích. Podnikatelské subjekty mají omezený počet pracovních míst pro nekvalifikovanou sílu. Proto je vězňům osobám v první řadě nabízeno a umožňováno doplnění či rozšíření jejich vzdělání a kvalifikace

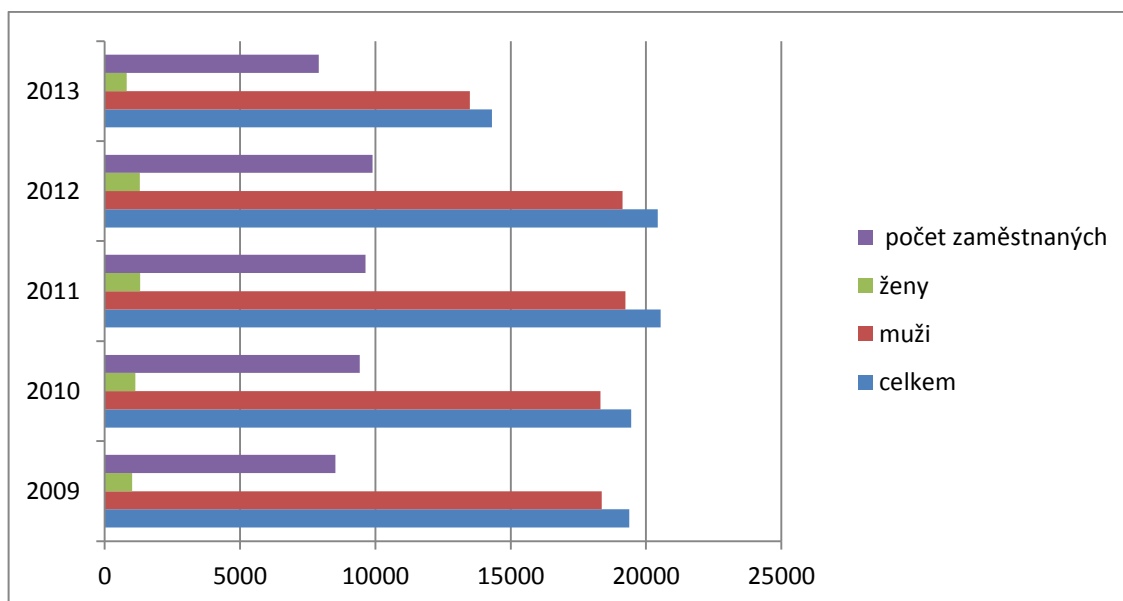
Tabulka 4: Zaměstnanost odsouzených v ČR za roky 2009 – 2013

Odsouzení	2009	2010	2011	2012	2013
Celkový počet odsouzených	19374	19449	20541	20429	14301
Muži	18367	18320	19234	19129	13491
Ženy	1007	1129	1307	1300	810
Průměrný počet zaměstnaných	8525	9417	9630	9890	7901
% zaměstnanosti	57,99 %	62,35 %	59,63 %	58,83 %	67,60 %

Zdroj: autor práce

Ve srovnání s roky 2009, 2010 došlo v letech 2011 a 2012 k nárůstu vězňených osob. Rok 2013 byl poznamenán amnestií prezidenta republiky. Tím pádem došlo k výraznému snížení počtu odsouzených. Oproti roku 2012 došlo k celkovému zvýšení počtu vězňených osob o 6128 bez rozdílu pohlaví. Snížil se počet mužů o 5368 a počet žen o 490. Průměrný počet se snížil o 1989 osob. Došlo k nárůstu zaměstnanosti o 9,77 %.

Graf 1 Zaměstnanost odsouzených v ČR za roky 2009 – 2013



Zdroj: autor práce

V roce 2009, 2011 a 2012 průměrný počet zaměstnaných nedosáhl 60 %. Tato hranice byla překročena v roce 2010 a 2013. Ve výkonu trestu odnětí svobody bylo v roce 2013 z celkového počtu 11 688 vězňených osob, které byly shledány způsobilými k výkonu práce, zaměstnáno všemi formami v průměru 7 901 vězňených osob. Při porovnání

s rokem 2012 se snížil počet zaměstnaných odsouzených o 1 989 osob. Reálná zaměstnanost vězňených osob v roce 2012 byla 58,83 %, v roce 2013 se zvýšila na hodnotu 67,60 %. Pokles odsouzených z důvodu udělení amnestie prezidenta České republiky v lednu 2013 způsobil procentuální nárůst zaměstnanosti o 8,77 %. Příčinou bylo propuštění většího množství nezaměstnaných odsouzených než zaměstnaných. Tento stav se udržel po celý rok 2013.⁴⁷

Tabulka 5: Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2010-2014 ve Věznici Všechny

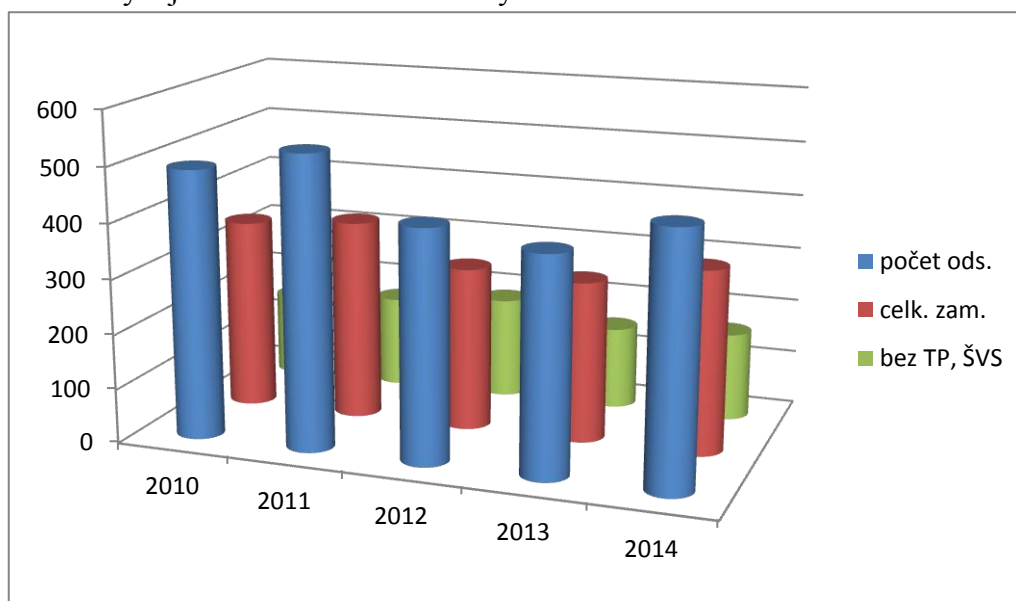
	2010	2011	2012	2013	2014
průměrný počet odsouzených	491	534	423	397	454
Celková zaměstnanost v %	71,30	68,58	70,77	74,07	73,24
Míra zaměstnanosti bez TP, ŠVS v %	39,89	31,44	43,95	37,99	35,22

Zdroj: autor práce

V letech 2010 až 2014 ve Věznici Všechny bylo zaměstnáno více jako 70 % odsouzených. Pouze v roce 2011 70% hranice nebylo dosaženo. Skutečnou zaměstnanost tvoří jiné hodnoty. Mezi formy zaměstnávání se zahrnuje i účast v terapeutických programech a vzdělávání odsouzených, kteří si doplňují nebo rozšiřují kvalifikaci. Při odlišení zaměstnanosti od těchto dvou forem za roky 2010 až 2014 byla zaměstnanost vyšší než 40 % pouze v roce 2012. V ostatních letech tuto hranici nepřesáhla.

⁴⁷http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Rocenska_2013.pdf

Graf 2 Vývoj zaměstnanosti odsouzených v letech 2010-2014 ve Věznici Všehrdy



Zdroj: autor práce

Zaměstnávání odsouzených je v průměru za roky 2010-2014 ve Věznici Všehrdy 71,54 % odsouzených. Těto hranice je dosaženo s využitím účasti odsouzených v terapeutických programech a ve školském vzdělávacím středisku.

9. Vlastní šetření ve Věznici Všehrdy

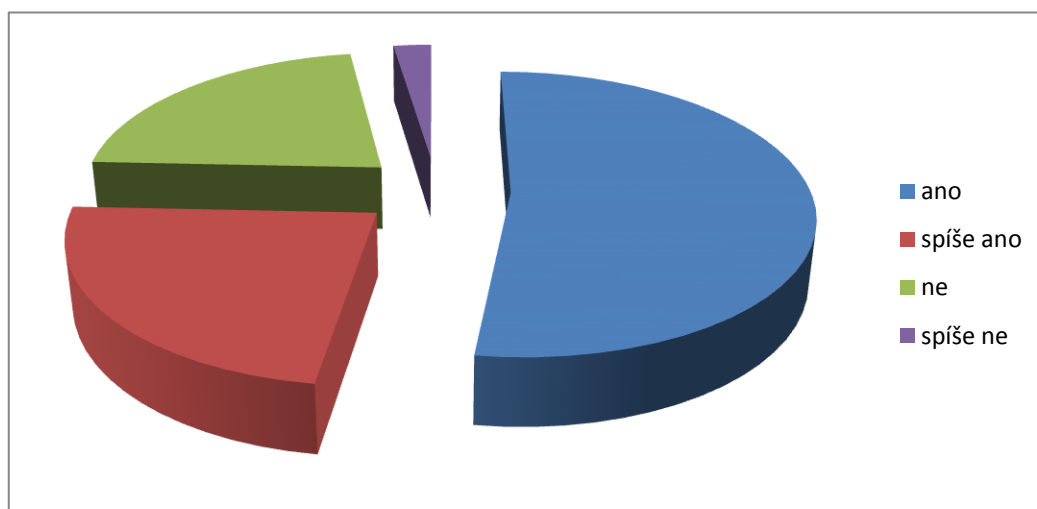
Anketa zaměřená na podmínky a proces zaměstnávání ve Věznici Všehrdy z řad vězňů proběhl prostřednictvím dotazníků o 30 otázkách a má za úkol zjistit spokojenost pracovníků s pracovními podmínkami, které ovlivňují zájem o práci jako takovou. Otázky byly kladeny uzavřenou formou s možností zdůvodnění odpovědi. Odpovědi byly jasně specifikovány: Ano, Spíše ano, Spíše ne a Ne. Dotazník obdrželo 102 odsouzených, vyplnilo ho celkem 98 respondentů mužů na provozních a dělnických pozicích.

Celková spokojenost s pracovními podmínkami

Pracovní prostředí je prostor, který významně ovlivňuje výkon pracovníků. Z pohledu personálního se řadí do oblasti péče o pracovníky, ale i do motivace. Spokojenost pracovníka s pracovním místem je velmi důležitá pro jeho dobrý pocit a sounáležitost s podnikem, který zvyšuje jeho pracovní výkon. Na tuto problematiku poskytují odpovědi na tyto otázky: Jste spokojeni s pracovními podmínkami na pracovišti? Jste

spokojeni s kvalitou a množstvím stravy? Jste spokojeni s prostředím, ve kterém se stravujete na pracovišti? Jste spokojeni s dopravou na pracoviště? Vyhovují vám přestávky na pracovišti? Máte dostatek kvalitních pracovních a ochranných pomůcek? Jsou na pracovišti bezpečné podmínky pro výkon práce? Máte na pracovišti zajištěny vhodné hygienické podmínky? Tyto otázky rozdělují celý pracovní čas na části, ve kterých se pracovník pohybuje a tráví v nich svůj čas.

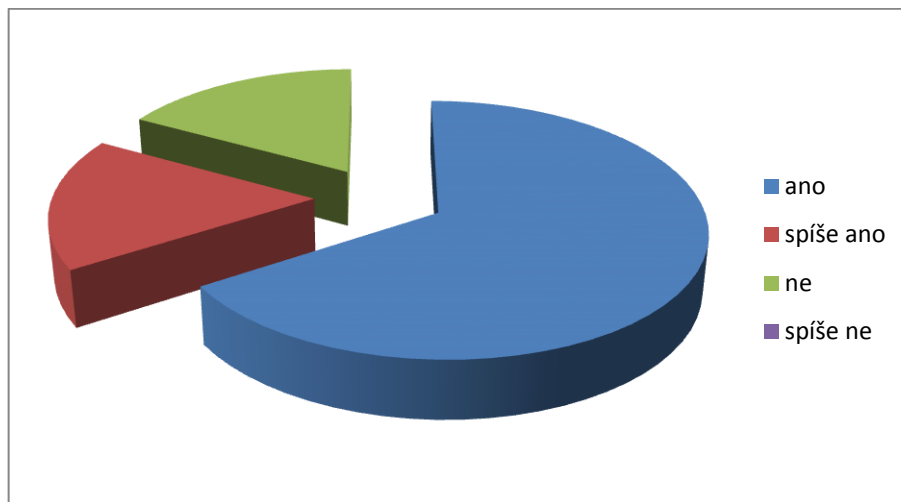
Graf 3 Celková spokojenost s pracovními podmínka



Zdroj: autor práce

Z vyhodnocení sedmi otázek vyplývá, že 75,67 % pracovníků z řad odsouzených Věznice Všechny je s pracovními podmínkami celkově spokojena. U položených otázek označilo 348 pracovníků Ano, 156 pracovníků Spíše ano, celkem 504 odpovědí z celkového počtu odpovědí 666. Tímto vyjádřili svou celkovou spokojenost s pracovními podmínkami. Negativních odpovědí bylo z počtu 666 jen 162, to je 24,32 %. Ne odpovědělo 146 a spíše ne 16 z počtu 666 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

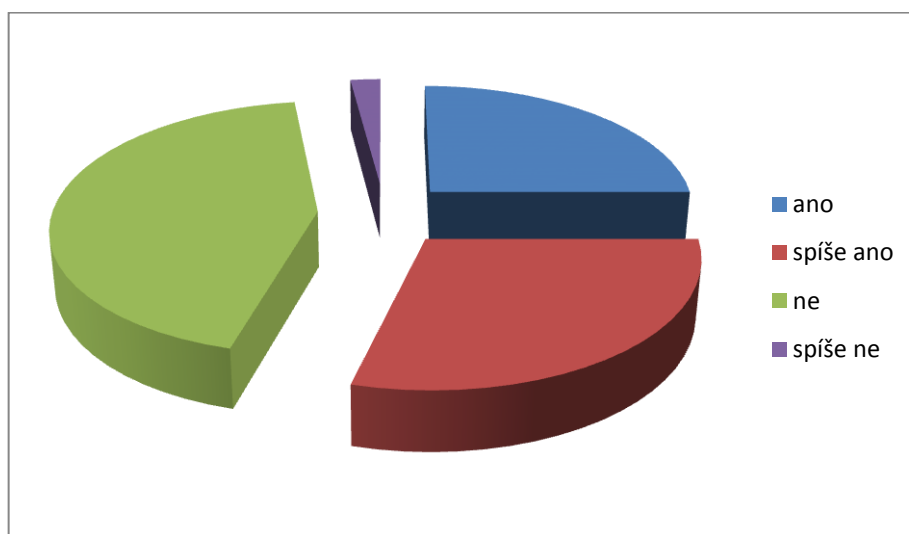
Graf 4 Spokojenost s pracovními podmínkami



Zdroj: autor práce

Celková spokojenost pracovníků s pracovními podmínkami na pracovišti dosahuje hodnoty 79,59 %. Tímto je potvrzena spokojenost s pracovními podmínkami. Z toho ano odpovědělo 62, což je 63,26 % z 98 odpovědí. Spíše ano odpovědělo 16, což je 16,32 % z 98 odpovědí. Negativně odpovědělo celkem 18 z 98 respondentů, což je 18,36 %. Ne odpovědělo 16, spíše ne 0. Důvody nespokojenosti neuvedl žádný respondent. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

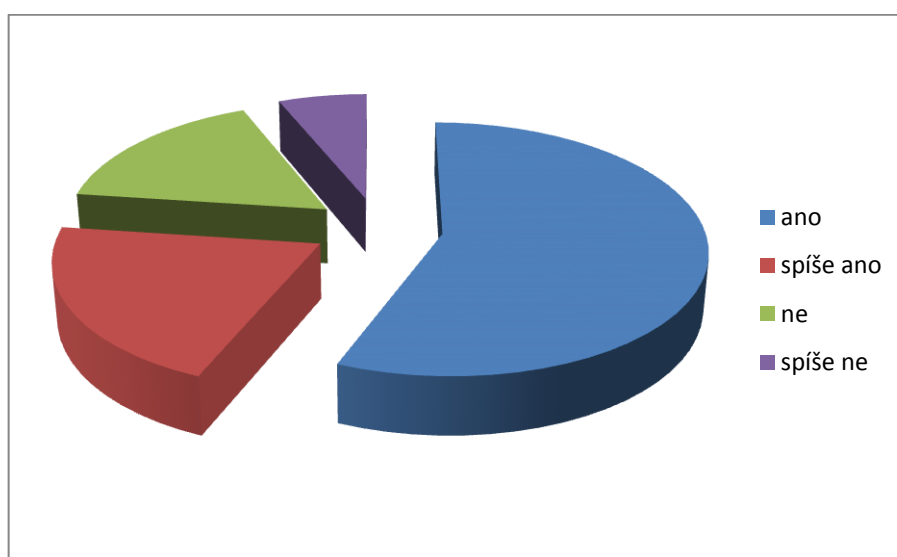
Graf 5 Spokojenost s kvalitou a množstvím stravy



Zdroj: autor práce

Spokojenost s kvalitou stravy je 53,06 %, nespokojenost je 44,89%. Ano odpovědělo 24, spíše ano 28 z 98 respondentů. Ne odpovědělo 42, spíše ne 2 z 98 respondentů. Spokojenost není jednoznačná v doplňujících odpovědích vyplynulo, že záleží na jakém pracovišti pracují a zdali jim stravu zajišťuje věznice nebo zaměstnavatel. V případě poskytování stravy zaměstnavatelem je uspokojena především chuť stravy, která je odlišná od stravy vězeňské. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

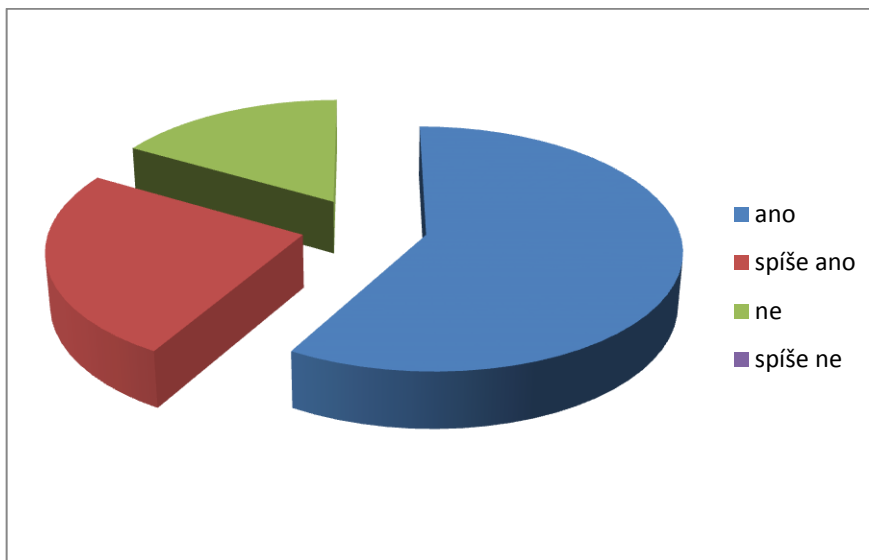
Graf 6 Spokojenost s prostředím určeném ke stravování



Zdroj: autor práce

Spokojenost s prostředím, které je určeno ke stravování na pracovišti, je 75,51 %. Tím je potvrzena spokojenost. Ano odpovědělo 54, spíše ano 20 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 22,44 %. Ne odpovědělo 16, spíše ne 6 z počtu 98 respondentů. Důvody nespokojenosti nebyly uvedeny. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

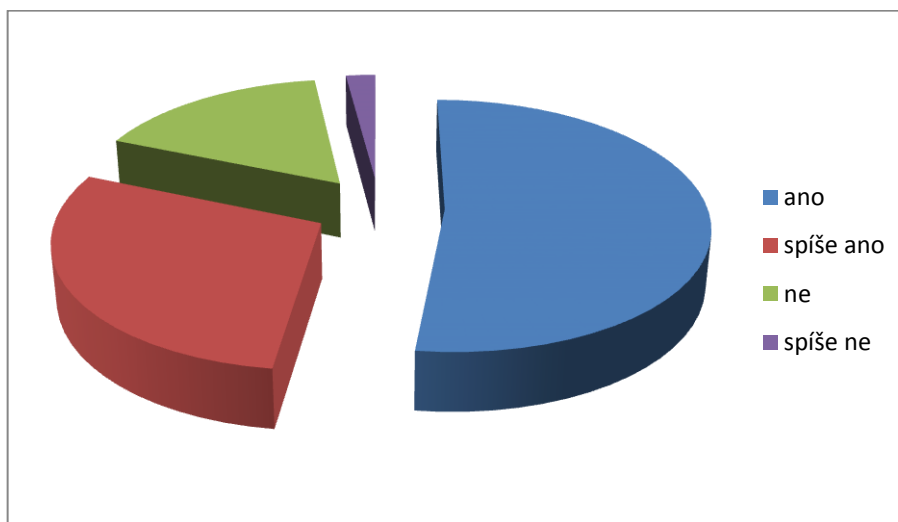
Graf 7 Spokojenost s dopravou na pracoviště



Zdroj: autor práce

Spokojenost s dopravou na pracoviště je 81,63 %. Tím je potvrzena spokojenost. Ano odpovědělo 56, spíše ano 24 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 16,32 %. Ne odpovědělo 16, spíše ne 0 z počtu 98 respondentů. Mezi důvody nespokojenosti byl zmíněn špatný technický stav vozidla a používání nevhodných pohonných hmot. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 8 Přestávky v práci

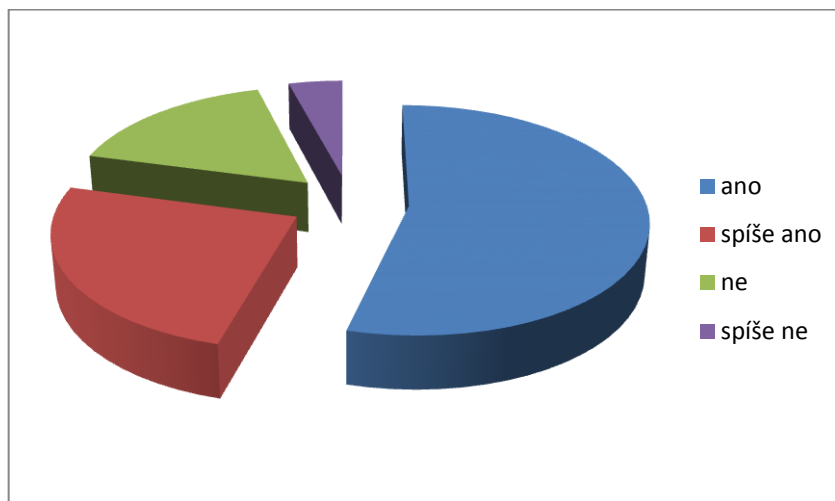


Zdroj: autor práce

Spokojenost s pracovními přestávkami je 79,59 %. Tím je potvrzena spokojenost. Ano odpovědělo 50, spíše ano 28 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 18,36 %. Ne odpovědělo

16, spíše ne 2 z počtu 98 respondentů. Důvody nespokojenosti nebyly uvedeny. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

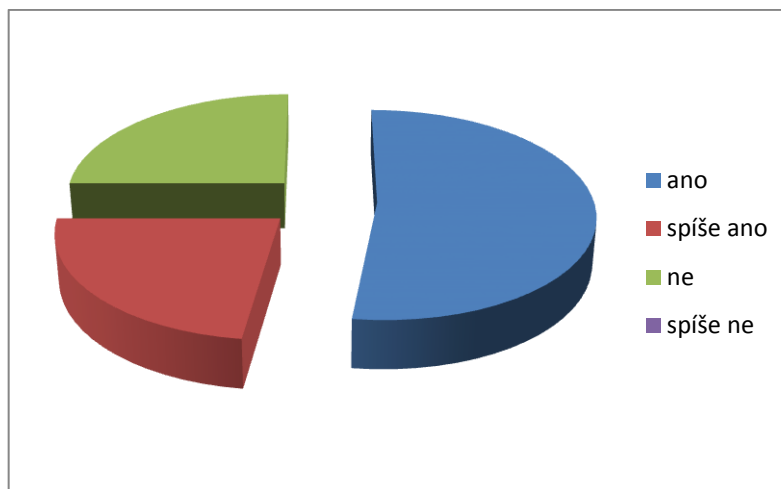
Graf 9 Bezpečné podmínky pro výkon práce



Zdroj: autor práce

Spokojenost s bezpečnými podmínkami pro výkon práce je 77,55 %. Tím je potvrzena spokojenost. Ano odpovědělo 52, spíše ano 27 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 23,46 %. Ne odpovědělo 16, spíše ne 2 z počtu 98 respondentů. Mezi důvody nespokojenosti bylo uvedeno porušování bezpečnostních pravidel. Konkrétně na pracovišti Vaigl a syn Údlice pracovník musí používat své ruce takovým způsobem, že jimi vsunuje zpracovávající odpad přímo do stroje. Při práci na pracovišti firmy Miroslav Trejbal Traspol, se ke zpracování dřeva používají tupé nástroje. Taktéž obuv, kterou jsou odsouzení vybaveni při nástupu na toto pracoviště věznicí, je vzhledem k práci v nepříznivých a náročných přírodních podmínkách v lese, nekvalitní. Někteří odsouzení se vybavují vlastní pracovní obuví. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 10 Vhodné hygienické podmínky na pracovišti



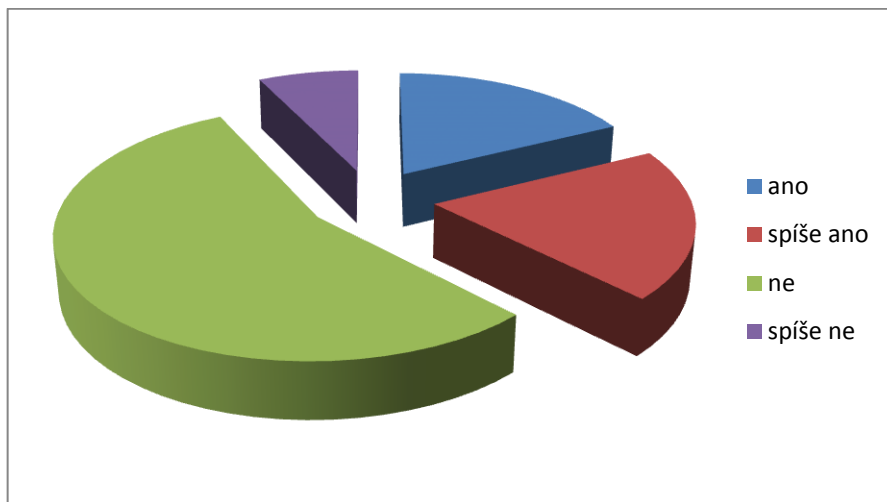
Zdroj: autor práce

Spokojenost s vhodnými hygienickými podmínkami je 71,42 %. Tím je potvrzena spokojenost. Ano odpovědělo 50, spíše ano 22 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 24,48 %. Ne odpovědělo 24, spíše ne 0 z počtu 98 respondentů. Důvody nespokojenosti nebyly uvedeny. Ke všem otázkám se vězňené osoby vyjádřili.

Spokojenost se zdravotní péčí ve věznici

Zdravotní péče patří k základním právům všech lidí, nejen pracujících. Některá pracovní místa jsou na zdraví náročnější. Lidé jsou vystavováni výraznějším klimatickým podmínkám a fyzicky náročné práci. Ve spojení s kvalitou stravy a psychickým tlakem, který je pro pobyt ve věznici typický, jsou odsouzení náchylnější k úrazům a nemocem. Vzhledem k tomu, že se pracující podílí na zdravotním pojištění a k nízkému platu, si zcela jistě zaslouží dostačující péči. K této problematice se vztahují dvě otázky. Vyhovuje Vám 10-ti denní lhůta pro odvolání proti doporučení lékařem do práce? Je pracujícím ve věznici věnována dostatečná zdravotní péče?

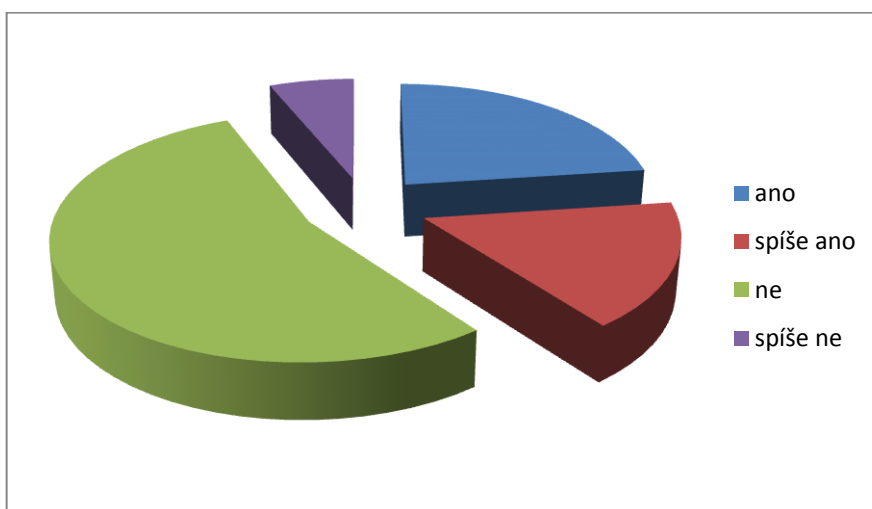
Graf 11 Spokojenost se zdravotní péčí



Zdroj: autor práce

Spokojenost se zdravotní péčí ve věznici je 36,73 %. Tím je potvrzena nespokojenost. Ano odpovědělo 33, spíše ano 38 ze 196 odpovědí. Nespokojeno je 61,22 %. Ne odpovědělo 106, spíše ne 14 z počtu 196 respondentů. Mezi důvody nespokojenosti byla zmíněna „zbytečnost“ lhůty určení pro odvolání lékařem. Odsouzení chtějí ihned po doporučení pracovat. Dalším důvodem byla dlouhá čekací lhůta pro objednání k odborným lékařům. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

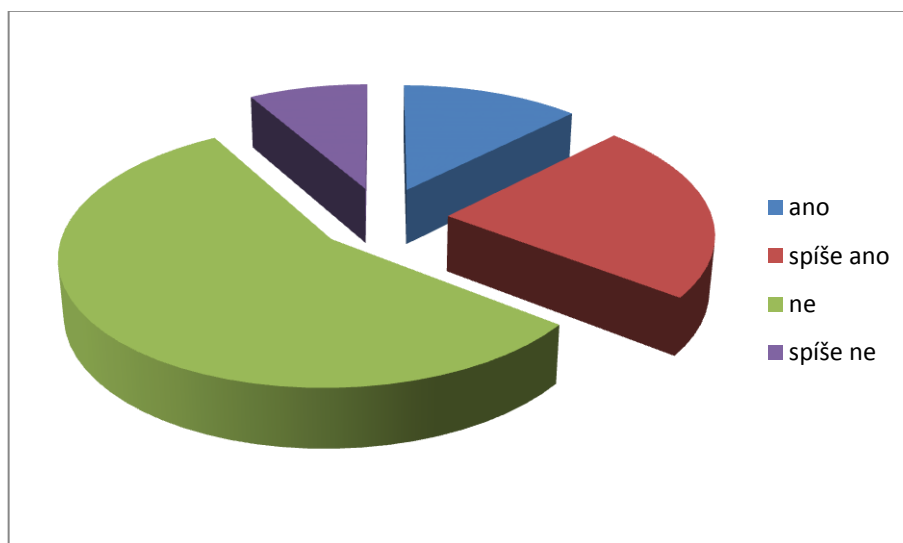
Graf 12 Lhůta pro odvolání proti doporučení lékaře



Zdroj: autor práce

Spokojenost s délkou odvolací lhůty proti doporučení lékařem na zařazení na pracoviště je 38,77 %. Tím je potvrzena nespokojenost. Ano odpovědělo 22, spíše ano 16 ze 98 odpovědí. Nespokojeno je 59,18 %. Ne odpovědělo 52, spíše ne 6 z počtu 98 respondentů. Mezi důvody nespokojenosti byla zmíněna „zbytečnost“ délky lhůty určené pro odvolání lékařem. Odsouzení mají zájem ihned po doporučení pracovat. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 13 Dostatečná zdravotní péče pro pracující



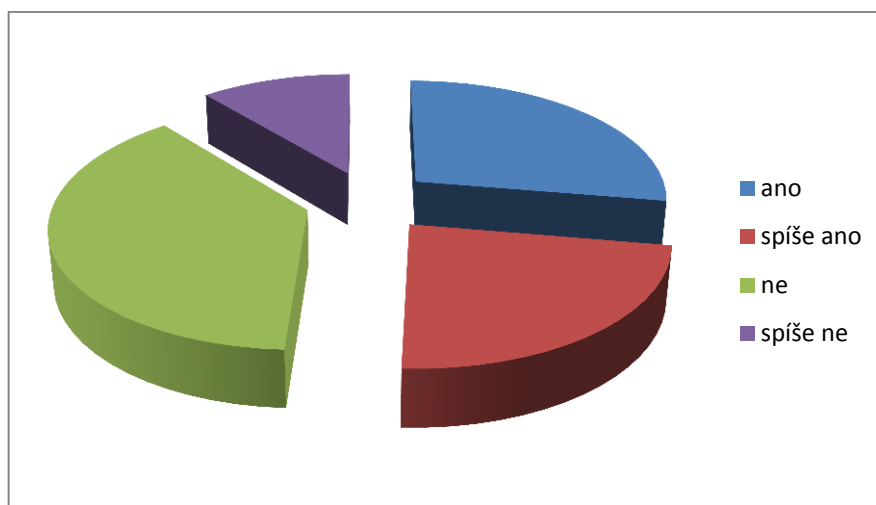
Zdroj: autor práce

Spokojenost se zdravotní péčí věnované pracujícím ve věznici je 34,69 %. Tím je potvrzena nespokojenost. Ano odpovědělo 12, spíše ano 22 ze 98 odpovědí. Nespokojeno je 63,26 %. Ne odpovědělo 54, spíše ne 8 z počtu 98 respondentů. Mezi důvody byla zmíněna dlouhá čekací lhůta pro objednání k odborným lékařům. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Odměna za práci

Odměna za práci je nejvyšší formou motivace pro pracující vězněné. Ve věznici jsou velmi nízké odměny – výplaty. Z tohoto důvodu jsou jako další formy odměny využívány návrhy na odměnu. Odměna se pohybuje v rozsahu pochvaly, opuštění věznice až po nejvyšší formu odměny, kterou je přerušování výkonu trestu. Do této problematiky jsou zahrnuty odpovědi na otázky: Jste spokojeni s výší odměny za vámi odvedenou práci? Jste spokojeni s formou odměny (plat, pochvala)?

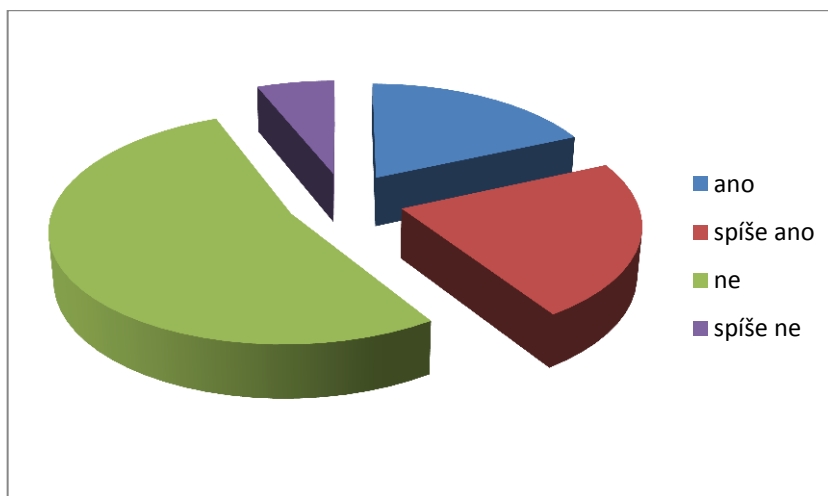
Graf 14 Spokojenost s odměnami za odvedenou práci



Zdroj: autor práce

Spokojenost s výší a formou odměn za odvedenou práci ve věznici je 50 %. Ano odpovědělo 55, spíše ano 46 ze 196 odpovědí. Nespokojeno je 50 %. Ne odpovědělo 76, spíše ne 22 z počtu 196 respondentů. Polovina pracovníků je spokojena výší a formou odměny, polovina není. Za důvody nespokojenosti byla označena výše platu, ze kterého odsouzení nejsou schopni platit výživné či splácet své dluhy a mimo věznici by z takovéto částky v žádném případě nemohli vyžít bez sociálních dávek. Jako bonus a kompenzace výše platu jsou považovány právě návrhy na odměnu, které umožní odsouzeným prokázat u jednání soudu o podmíněčném propuštění schopnost pracovat anebo se dostanou s rodinnými příslušníky za brány věznice. Byla zmíněna i jistá nespravedlnost mezi tím, když odsouzený pracuje tak z platu hradí maximálně 40% výkon trestu. Pokud ve věznici nepracuje, tak je od této platby osvobozen. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

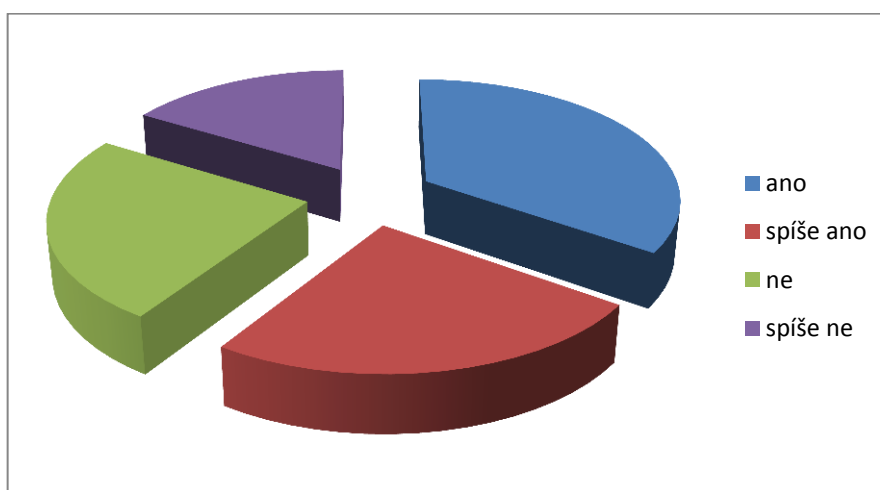
Graf 15 Spokojenost s výší odměny za odvedenou práci



Zdroj: autor práce

Spokojenost se výší odměny (platu) za odvedenou práci je 41,66 %. Tím je potvrzena spíše nespokojenost. Ano odpovědělo 18, spíše ano 22 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 60,41 %. Ne odpovědělo 52, spíše ne 6 z počtu 98 respondentů. Za důvody nespokojenosti byla označena výše platu, či „níže“ jak uvádějí respondenti. Na základě tohoto platu mimo věznic nejsou schopni samostatně a nezávisle na státních sociálních dávkách žít. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 16 Spokojenost s formou odměny (plat, pochvala)



Zdroj: autor práce

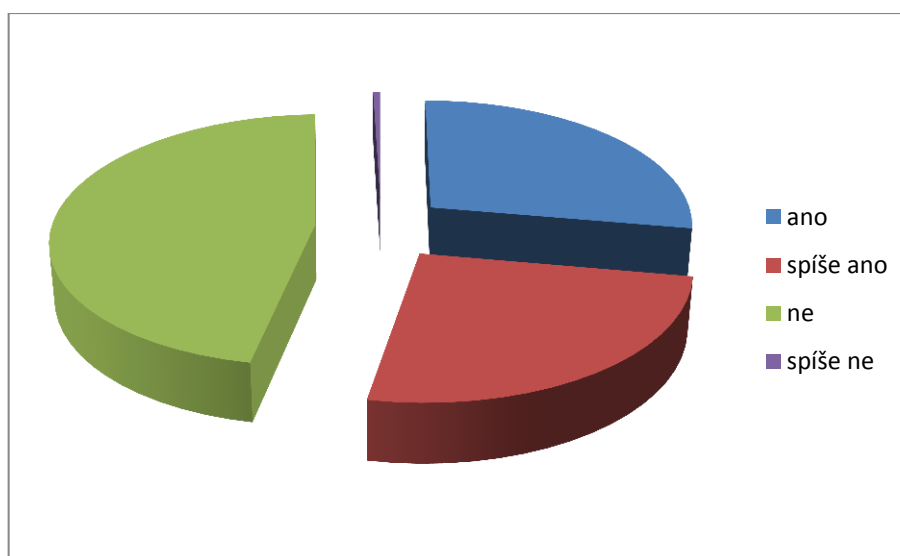
Spokojenost s formou odměny za odvedenou práci je 60,41 %. Tím je potvrzena spíše spokojenost. Ano odpovědělo 34, spíše ano 24 z 98 odpovědí. Nespokojeno je 40,81 %. Ne odpovědělo 24, spíše ne 16 z počtu 98 respondentů. Jiná forma odměny je

považována jako kompenzace platu a řešení psychické podpory vzniklé odloučením od rodiny a svých přátel. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Získání kvalifikace

Na základě dostatečné kvalifikace může být pracujícím nabídnuta lépe placená práce. Ve věznici si odsouzení mohou doplnit nejen základní vzdělání, ale střední vzdělání. Věznice zprostředkovává i vysokoškolské vzdělání, pro jeho využití nejsou ve věznici vytvořeny pracovní pozice. Možností jsou učební obory v omezené nabídce, dále rekvalifikační kurzy a zájmově vzdělávací aktivity. Na tuto problematiku upravenou na podmínky věznice odpovídají otázky: Máte zájem o doplnění kvalifikace? Je nabídka rekvalifikačních kurzů dostatečná? Máte zájem o doplnění vzdělání po pracovní době?

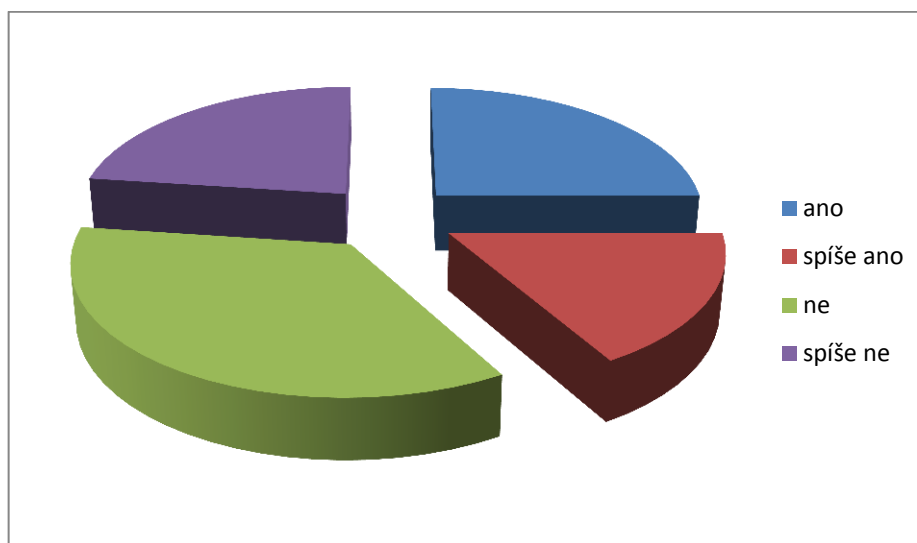
Graf 17 Získání kvalifikace



Zdroj: autor práce

Spokojenost s nabídkou a možností získání či doplnění kvalifikace je 42,85 %. Ano odpovědělo 68, spíše ano 62 z 294 odpovědí. Nespokojeno je 60,54 %. Ne odpovědělo 114, spíše ne 44 z počtu 294 respondentů. Tímto je potvrzena nespokojenost s nabídkou získání vzdělání. Za důvody nespokojenosti byla označena malá nabídka oborů. Vzhledem k délce trestů by odsouzení lépe využili kratší kurzy cca 3 měsíce. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili

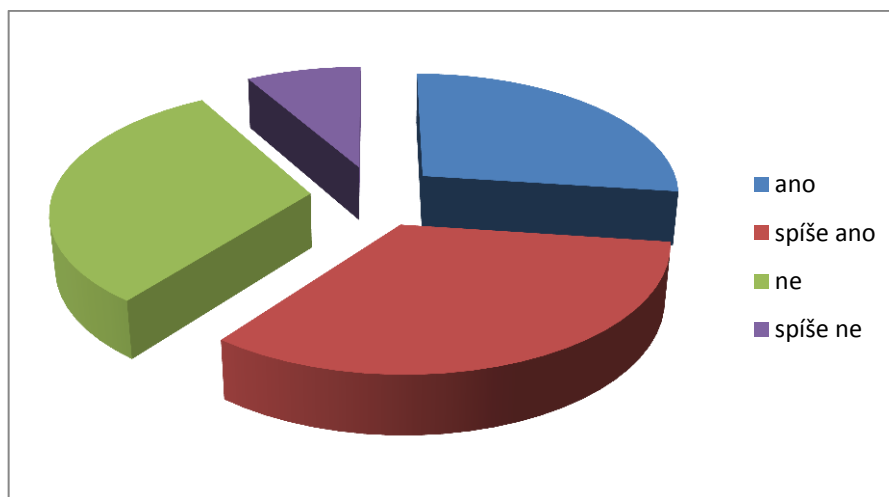
Graf 18 Zájem o doplnění kvalifikace



Zdroj: autor práce

Zájem o doplnění kvalifikace je 36,73 %. Tím je potvrzen nezájem. Ano odpovědělo 24, spíše ano 16 z 98 odpovědí. Nezájem o doplnění kvalifikace je 77,55 %. Ne odpovědělo 34, spíše ne 22 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

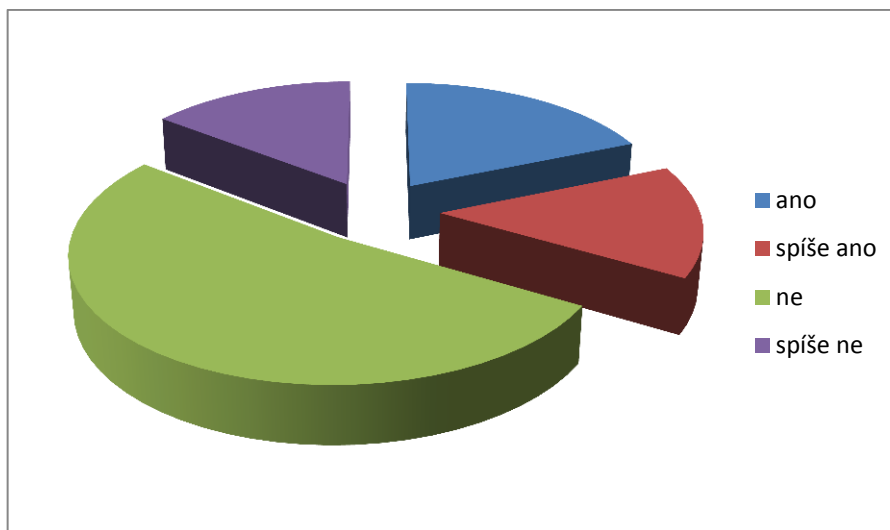
Graf 19 Dostatečnost nabídky rekvalifikačních kurzů



Zdroj: autor práce

S nabídkou rekvalifikačních kurzů je spokojeno 60,41 %. Tím je potvrzena dostatečnost nabídky. Ano odpovědělo 26, spíše ano 32 z 98 odpovědí. Nezájem o doplnění kvalifikace je 39,58 %. Ne odpovědělo 30, spíše ne 8 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 20 Zájem o doplnění vzdělání po pracovní době



Zdroj: autor práce

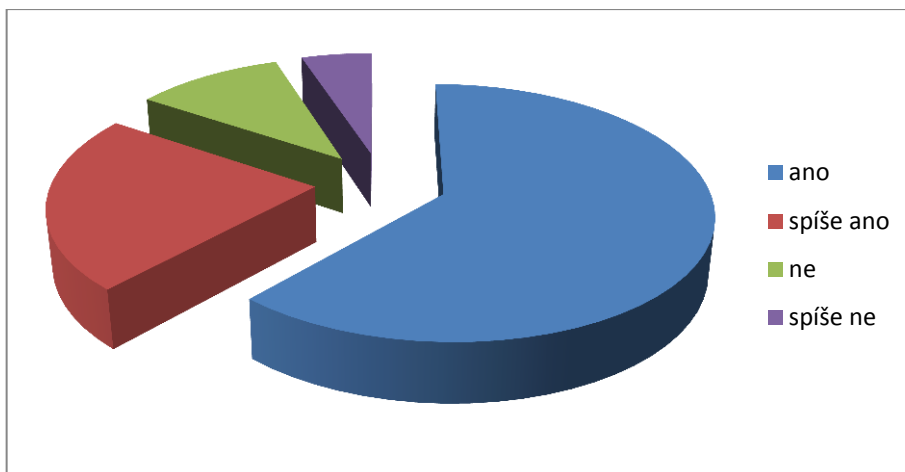
Zájem o doplnění vzdělání po pracovní době má 32,65 %. Tím je potvrzen nezájem. Ano odpovědělo 18, spíše ano 14 z 98 odpovědí. Nezájem o doplnění kvalifikace je 60,54 %. Ne odpovědělo 50, spíše ne 14 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Spolupráce s vedoucími pracovníky

Následující grafy znázorňují vztahy mezi vedoucími pracovišť a jejich podřízenými pracujícími. Tyto otázky byly do dotazníku zahrnuty z důvodu odhalení možných problémů, které mohou vést k nespokojenosti a tím pádem i k nezájmu o práci zde ve věznici. Odhalené problémy mohou poskytnout zpětnou vazbu zaměstnancům věznice, reagovat na ně a ukázat odsouzeným jakým způsobem se tyto situace řeší. K dané problematice se vztahují otázky: Pracovní úkoly vám vedoucí zadává jasně a srozumitelně? Hodnotí váš vedoucí vaši práci s vámi osobně? Umí vás vedoucí pracoviště dostatečně motivovat k lepším výsledkům? Ocení dostatečně vedoucí vaši aktivitu a iniciativu? Můžete s vedoucími pracoviště řešit své pracovní problémy?

Celkové hodnocení shrnuje všechny uvedené otázky a ukazuje celkový pohled pracovníků na své liniové vedoucí.

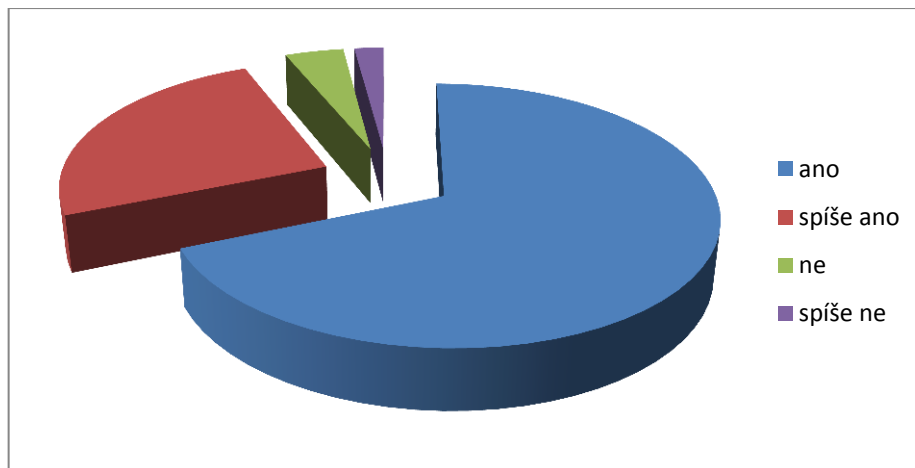
Graf 21 Spolupráce s vedoucími pracovníky



Zdroj: autor práce

Z grafu vyplývá míra spokojenosti se spoluprací s vedoucími pracovníky – 81,42%. Tímto je spokojenost potvrzena. Ano odpovědělo 292, spíše ano 107 ze 490 odpovědí. Nespokojenost se spoluprací odpovídá 14,28 %. Ne odpovědělo 50, spíše ne 24 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

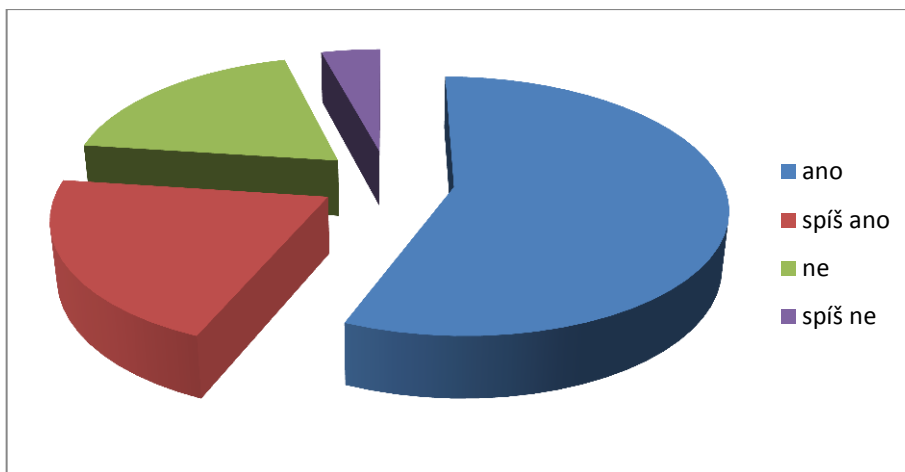
Graf 22 Spokojenost se způsobem zadáváním pracovních úkolů vedoucím pracoviště



Zdroj: autor práce

Ze šetření vyplynulo, že vedoucí jednotlivých pracovišť zadávají pracovní úkoly jasně a srozumitelně. Spokojenost se způsobem zadávání úkolů je 91,83 %. Ano odpovědělo 66, spíše ano 24 z 98 odpovědí. Nespokojenost je 6,12 %. Ne odpovědělo 4, spíše ne 2 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

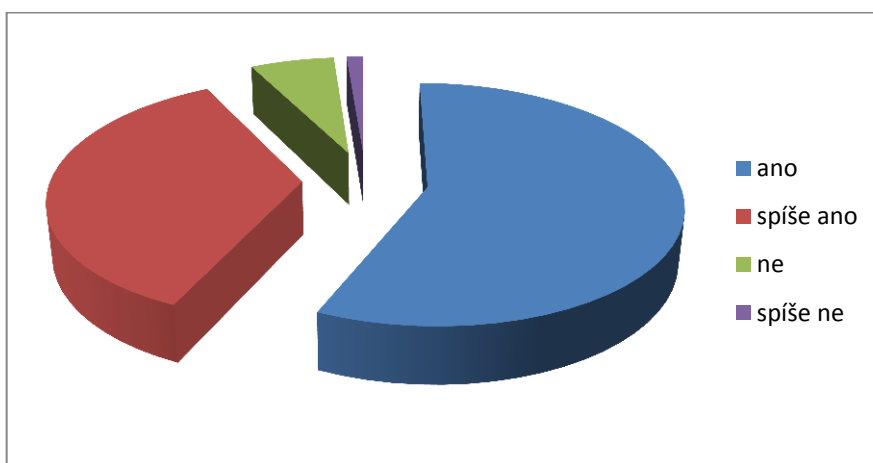
Graf 23 Hodnocení pracujících vedoucím pracoviště



Zdroj: autor práce

Osobní hodnocení vedoucím je 75,51 %. Tímto je hodnocení potvrzeno. Ano odpovědělo 54, spíše ano 20 z 98 odpovědí. Osobní hodnocení nepotvrdilo 22,04 %. Ne odpovědělo 18, spíše ne 4 z počtu 98 respondentů. Dvě osoby se nevyjádřily.

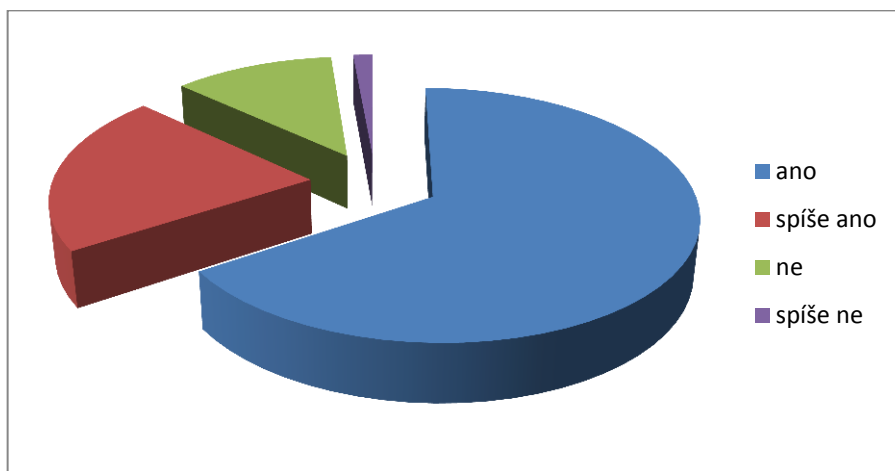
Graf 24 Motivace vedoucím k lepším výsledkům



Zdroj: autor práce

Schopnost vedoucího motivovat k lepším výsledkům je 89,79 %. Tím je potvrzen schopnost vedoucích k lepší motivovanosti. Ano odpovědělo 54, spíše ano 34 z 98 odpovědí. Schopnost motivovat nepotvrdilo 8,16 %. Ne odpovědělo 6, spíše ne 2 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězňené osoby vyjádřili

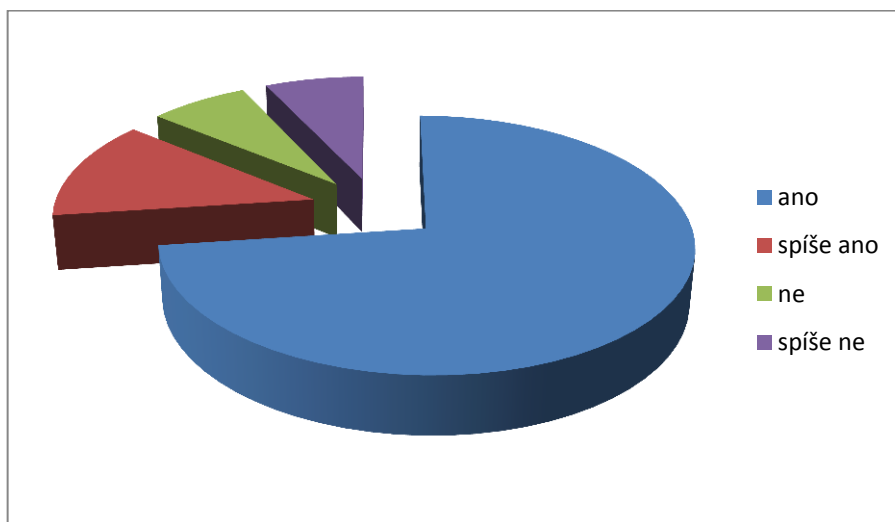
Graf 25 Ocenění aktivity a iniciativy vedoucím pracoviště



zdroj: autor práce

Vedoucí ocení aktivitu a iniciativu v 75,51 %. Tím je potvrzen schopnost vedoucích ocenit aktivitu a iniciativu. Ano odpovědělo 56, spíše ano 18 z 98 odpovědí. Schopnost ocenit nepotvrdilo 22,04 %. Ne odpovědělo 10, spíše ne 12 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 26 Možnost řešit pracovní problémy s vedoucím pracoviště



Zdroj: autor práce

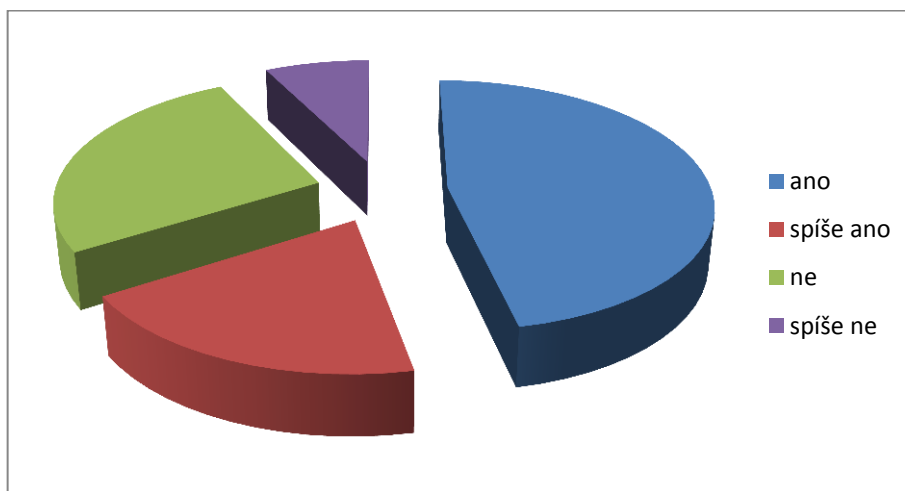
Možnost řešit pracovní problémy s vedoucím pracoviště potvrdilo 74,48 %. Tím je potvrzena možnost řešit pracovní problémy s vedoucím pracoviště potvrdilo. Ano odpovědělo 62, spíše ano 11 z 98 odpovědí. Možnost řešit pracovní problémy s

vedoucím pracoviště nepotvrdilo 12,24 %. Ne odpovědělo 6, spíše ne 6 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Spolupráce s oddělením zaměstnávání vězněných osob

Toto oddělení zajišťuje veškerou personální práci s odsouzenými zaměstnanými osobami. Z tohoto důvodu je nejvýznamnějším ve věznici z pohledu zaměstnanců věznice a také pro odsouzené osoby. Komunikace s tímto oddělením opět může odsouzeným zažít pocit úspěch z vykonané práce a pro některé vůbec získat první pracovní zkušenosti. K této problematice se vztahují otázky. Domníváte se, že věznice nabízí dostatečné množství práce? Odpovídá vykonávaná práce vaší kvalifikaci? Jste spokojeni s rychlostí zařazení do práce od doby podání žádosti? Jste spokojeni s komunikací s oddělení zaměstnávání vězněných osob? Můžete s vedoucím oddělení zaměstnávání vězněných osob řešit pracovní problémy?

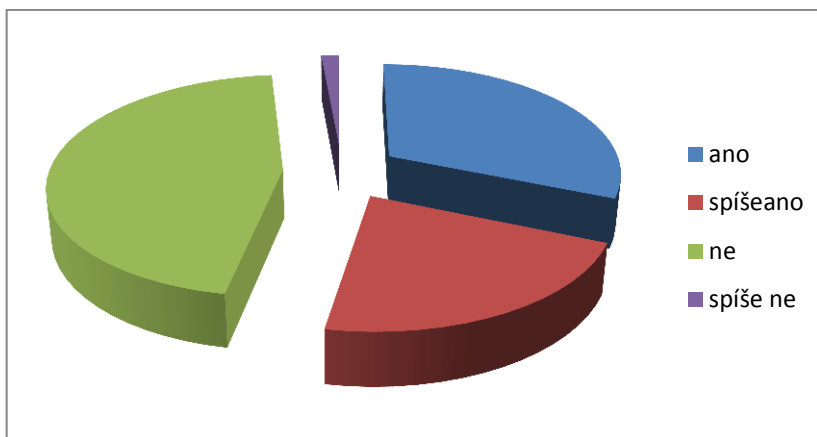
Graf 27 Spolupráce s oddělením zaměstnávání vězněných osob



Zdroj: autor práce

Celková spokojenost se spoluprací s oddělení zaměstnávání vězněných osob je 64,89 %. Tímto je spokojenost se spoluprací s oddělení zaměstnávání vězněných osob potvrzena. Ano odpovědělo 226, spíše ano 93 z 490. Nespokojenost se spoluprací s oddělení zaměstnávání vězněných osob je 34,28 %. Ne odpovědělo 128, spíše ne 36 osob. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

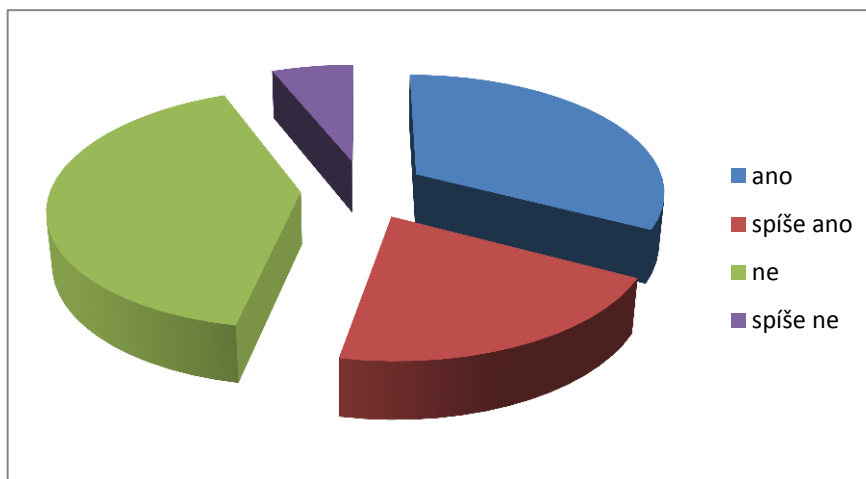
Graf 28 Nabídka věznic dostatečného množství práce



Zdroj: autor práce

Celkem 44,89 % odsouzených se domnívá, že věznice prostřednictvím oddělení zaměstnávání vězňených osob nabízí dostatek pracovních příležitostí. Ano odpovědělo 26, spíše ano 18 osob. Opačný názor má 53,06 % osob, kdy 38 odpovědělo ne, 14 spíše ne. Rozdílnost v názorech se pohybuje cca v rozsahu 8 %. Spokojenost s touto částí práce hodnoceného oddělení není jednoznačná, rozdíl v odpovědích je minimální

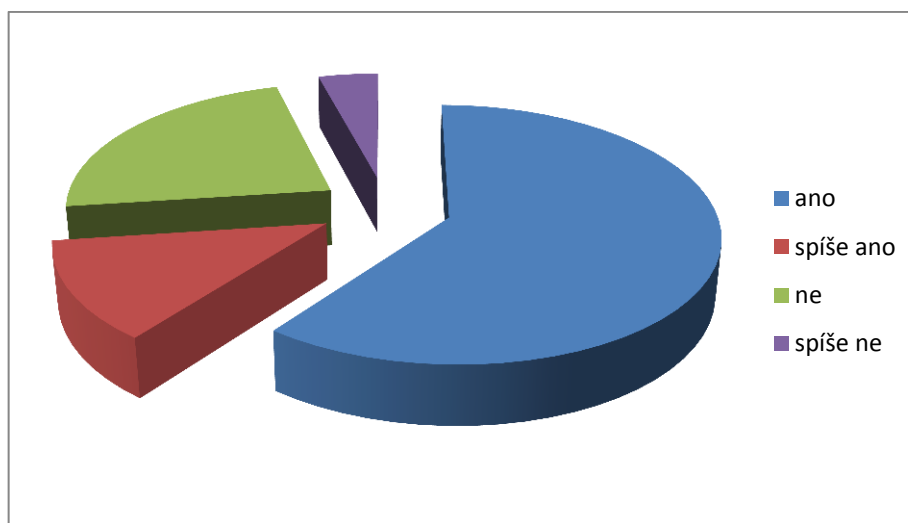
Graf 29 Soulad kvalifikace s vykonávanou prací



Zdroj: autor práce

Soulad kvalifikace s vykonávanou prací potvrdilo 51,02 %. To jednoznačně nepotvrzuje soulad mezi kvalifikací a vykonávanou prací. Opačnou zkušenost má 46,93 % osob. Ano odpovědělo 32, spíše ano 20 z 98 odpovědí. Ne odpovědělo 40, spíše ne 6 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězňené osoby vyjádřili.

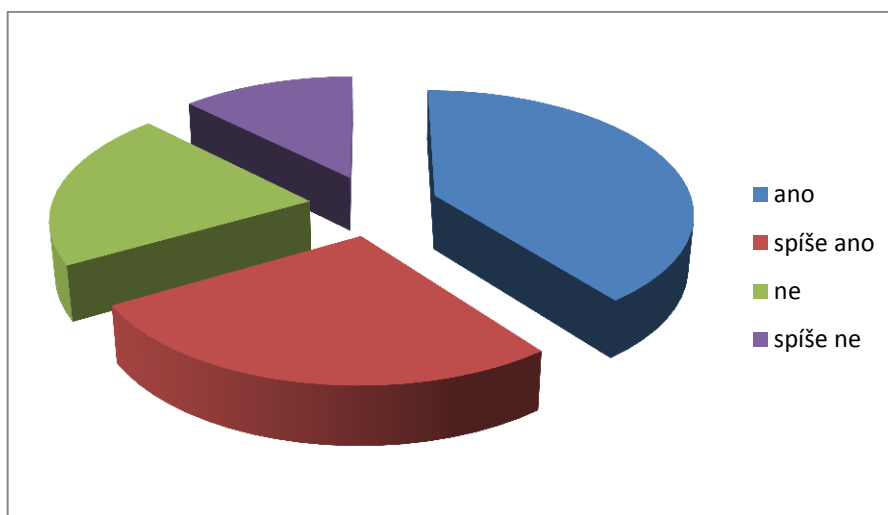
Graf 30 Rychlost zařazení do práce od podání žádosti



Zdroj: autor práce

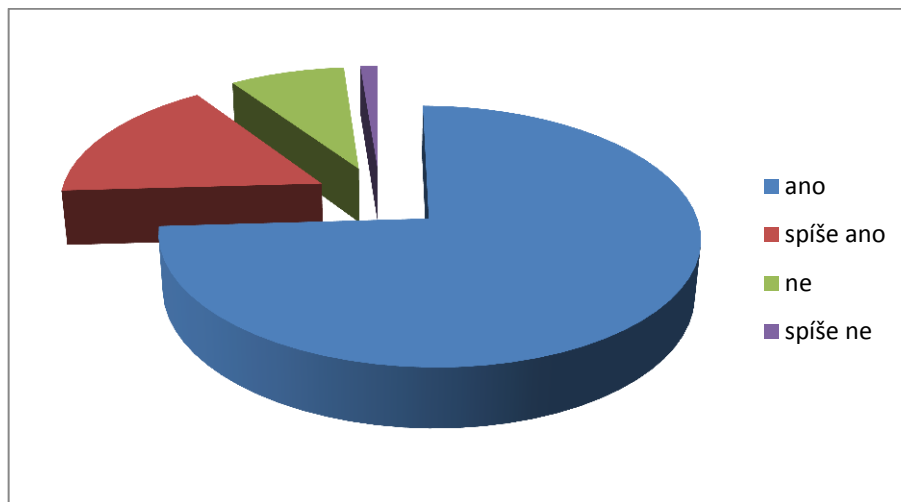
Spokojenost s rychlostí zařazení do práce potvrdilo 74,48 %. Tímto je potvrzena rychlostí zařazení do práce. Ano odpovědělo 58, spíše ano 12 z 98 odpovědí. Nespokojenost vyjádřilo 26,53%. Ne odpovědělo 22, spíše ne 4 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 31 Komunikace s oddělením zaměstnávání vězněných osob



Spokojenost komunikace s oddělením zaměstnávání vězněných osob vyjádřilo 65,3% z počtu 89 osob. Ano se vyjádřilo 38, spíše ano 26 osob. Nespokojenost vyjádřilo 32,65%. Ne se vyjádřilo 20, spíše ne 12 osob. Tímto výsledkem je potvrzena spokojenost s komunikací s tímto oddělením.

Graf 32 Řešení pracovních problémů s oddělením zaměstnávání vězňů



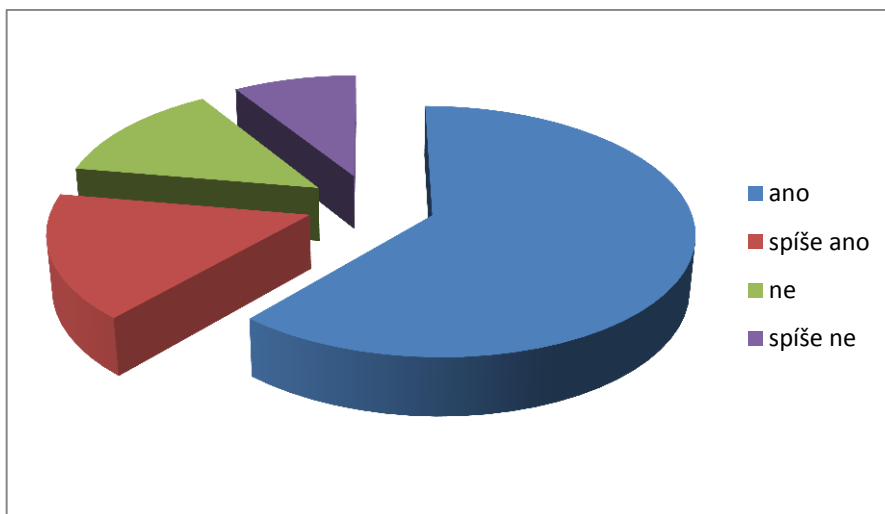
Zdroj: autor práce

Možnost řešit své pracovní problémy s oddělením, které se zabývá zaměstnáváním vězňů, kladně vyjádřilo 89,79 %. Ano se vyjádřilo 72, spíše ano 16 osob. Záporně se vyjádřilo 8,16 %. Ne se vyjádřilo 8, spíše ne 0 osob. Tímto se potvrdila možnost řešit své pracovní problémy s tímto oddělením.

Spokojenost s prací ve věznici

Spokojenost s prací pozitivně ovlivňuje kvalitu života pracujících lidí. Spokojený pracovník je cíl nejen zaměstnavatele, ale i celé společnosti. Spokojený člověk je pro společnost ekonomicky soběstačný. Lidé po dobu výkonu trestu odnětí svobody jsou částečně omezení ve svých právech, ale i oni mají právo na spokojený a v rámci možností věznice kvalitní život. Práce jim přináší vlastní realizaci, pocit potřebnosti a především jim vytváří vhodnou náplň dne. K této problematice se vztahují otázky: Jste ve věznici rádi zaměstnáni? Doporučil byste svému příteli, aby ve věznici pracoval? Těšíte se do práce? Chtěli byste práci, kterou vykonáváte ve věznici, dělat i po ukončení výkonu trestu. Odpovědi na tyto otázky poskytnou pohled na spokojenost s prací jako takovou.

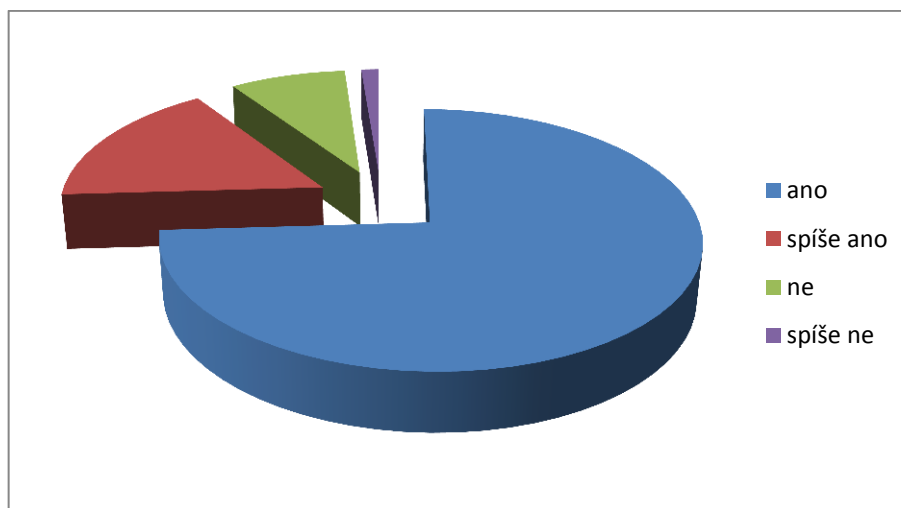
Graf 33 Spokojenost s prací



Zdroj: autor práce

Celkovou spokojenost s prací u věznic potvrdila hodnota 80,10 %. Tím se potvrdila celková spokojenost. Ano odpovědělo 248, spíše ano 66 z počtu 392. Nespokojenost odpovídá hodnotě 22,95 %. Ne odpovědělo 54, spíše ne 36 z 392. Ke všem otázkám se vězňové osoby vyjádřili. Důvody nespokojenosti nebyly uvedeny.

Graf 34 Spokojenost se zaměstnáním ve věznici

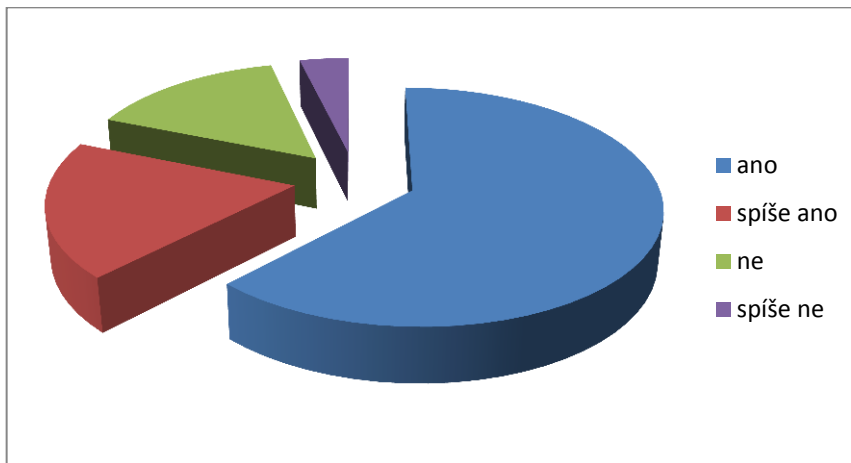


Zdroj: autor práce

Spokojenost se zaměstnáním ve věznici vyjádřilo 89,79 %. Tímto je potvrzena spokojenost se zaměstnáním ve věznici. Ano odpovědělo 72, spíše ano 16 z 98

odpovědí. Ne odpovědělo 8, spíše ne 2 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

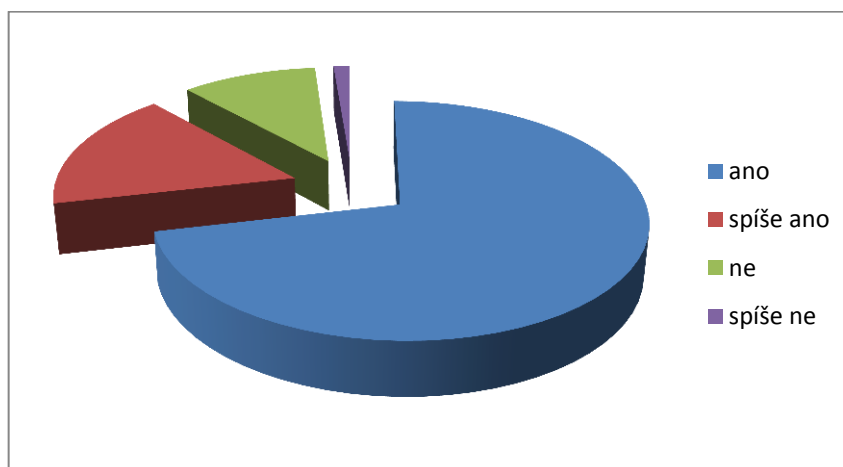
Graf 35 Doporučení příteli pracovat ve věznici



Zdroj: autor práce

Pracovat ve věznici by svému příteli doporučilo 87,75 %. Tímto je potvrzeno, že ve věznici by si přátelé pracovat doporučili. Ano odpovědělo 66, spíše ano 20 z 98 odpovědí. Ne odpovědělo 16, spíše ne 4 z počtu 98 respondentů. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

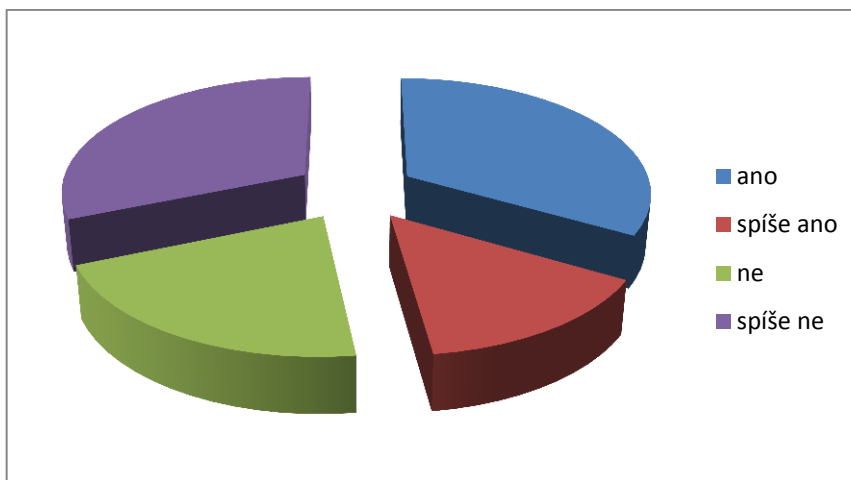
Graf 36 Touha jít do práce



Zdroj: autor práce

Do práce se ve věznici těší 85,71 % odsouzených. Tímto je potvrzeno, že se do práce těší většina pracujících. Ano odpovědělo 68, spíše ano 16. Do práce se ve věznici netěší 12,24 %. Ne odpovědělo 10, spíše ne 2. Ke všem otázkám se vězněné osoby vyjádřili.

Graf 37 Zájem o stejnou práci jako ve věznici po ukončení výkonu trestu



Stejnou práci po ukončení výkonu trestu by chtělo vykonávat 36,73 %. Tato hodnota nepotvrdila zájem o stejnou práci, kterou by odsouzení chtěli vykonávat po ukončení výkonu trestu. Ano odpovědělo 32, spíše ano 14 z 98. Nezájem projevilo 51,02 % odsouzených. Ne odpovědělo 20, spíše ne 30 z 98 osob. Ke všem otázkám se vězňené osoby vyjádřili.

10. Shrnutí

V roce 2014 dosáhl průměrný stav odsouzených ve Věznici Všešrdy počtu 454. Z celkového počtu odsouzených bylo ze zdravotních, bezpečnostních či právních důvodů vyňato v průměru 51 osob. Průměrný počet odsouzených, kteří jsou zahrnuti do posuzování vývoje zaměstnanosti, tak v roce 2014 činil 403 odsouzených. Z průměrného počtu zahrnutých osob bylo zařazeno:

- ✓ 138 odsouzených zařazených v rámci vnitřní režie nebo u spolupracujících cizích subjektů, nebo pracovali bez nároku na odměnu
- ✓ 155 odsouzených zařazených do aktivit postavených na úroveň zaměstnání, tj. do vzdělávacího programu v rámci Školského vzdělávacího střediska Všešrdy (125) nebo do terapeutického programu (30)

Míra zaměstnanosti tak dosáhla za rok 2014 hodnoty 73,24 %. Po očištění od aktivit zařazených na úroveň zaměstnávání 35,22 %. Za rok 2013 zaměstnanost tvoří 74,07 % a bez aktivit zařazených na úroveň zaměstnávání 37,99 %. Mírný pokles zaměstnanosti 0,83% způsobil snížený stav odsouzených ve věznici, kdy se snížil i možný počet

pracovně zařaditelných odsouzených. Důvodem snížení počtu odsouzených byla rekonstrukce ubytovacích prostor, kdy odsouzení byli dočasně přemístěni do jiných věznic. Průměrná výše pracovní odměny dosáhla v roce 2014 výše 25,48 Kč/hod, respektive 2952,50 Kč/měsíc.

Tabulka 6. Pracoviště věznice Všehrdy v roce 2014

pracoviště	umístění	charakteristika	Prům. zařazeno
Vaigl a syn	mimo	Odchyt, porážka a zpracování drůbeže	14,98
Traspol	mimo	Pomocné práce v lese	12,47
Ekoselekt	mimo	Recyklace odpadu	2,52
Dagmar Vernerová	mimo	Výroba palet, práce na pile	1,42
Balírny Unima	ve věznici	Balení a kompletace zboží	24,58
Ing. Hošek	mimo	Nakládka a vykládka kamionů	3,76
Tomáš Zutis	mimo	Práce v kovošrotu	1,5
Vičické vinařství	mimo	Práce v sadě, sběr ovoce	3,1
HARGO	mimo	Recyklace pneumatik	11,1
Petr Nieslanik	mimo	Práce v sadě, sběr ovoce	2,5
Balox	ve věznici	Balení a kompletace zboží	17,97
Consta	mimo	Pomocné zednické práce	3,01
ABC Chomutov	mimo	Pomocné zednické práce	3,59
Vnitřní režie	ve věznici	činnosti ve vnitřním provozu věznice	55,56

Zdroj: autor práce

Tabulka 7. Realizace programu TP 21 Junior

	2010	2011	2012	2013	2014	celkem 2010-2014
zařazeno	16	16	16	8	17	73
dokončilo	12	7	16	7	14	56
Podmínečně propuštění	2	1	0	1	0	4
Kázeňský trest	0	0	0	0	1	1
Přemístěno do jiné věz.	0	6	0	0	1	7
Školské vzd. středisko	1	0	0	0	0	2
Vyřazeno/ porušení	1	0	0	0	0	1
nedokončilo	0	2	0	0	0	2

Zdroj: autor práce

Celkově lze konstatovat, že vězněné osoby zaměstnané prostřednictvím oddělení zaměstnávání vězněných osob ve Věznici Všehrdy jsou z 80 % s možností ve věznici pracovat spokojené. To je velmi vysoké pozitivní číslo. Věznice Všehrdy dosahuje v průměru za období 2010-2014 více jak 70% zaměstnanost. Nesmíme ale opomenout,

že do zaměstnanosti se ve všech věznicích v ČR řadí i odsouzení zařazení do terapeutických programů a do školského vzdělávacího střediska. Oddělení zaměstnávání vězňených osob ve věznici nahrazuje práci oddělení personálního pro vězňené osoby. Oddělení tvoří dva zaměstnanci, z toho jeden je vedoucí, a tři odsouzení tzv. „cáchaři“. Jejich pracovní náplň spočívá v administrativních a organizačních úkonech. Vedoucí oddělení má dokončené vysokoškolské vzdělání získané na UJAK v Praze v oboru speciální pedagogika. Další zaměstnanec má středoškolské vzdělání s maturitou ekonomického směru. „Cáchaři“ jsou vybráni z řad odsouzených s minimálně středoškolským vzděláním. V současné době jsou všichni tři absolventi gymnázia. Absolvovali všeobecně zaměřené, humanitní a třetí se zaměřením na IT systémy. Zaměstnaným odsouzeným přísluší na této pracovní pozici platové ohodnocení ve II. platové skupině – na základě doložení vzdělání maturitní zkouškou pracují samostatně bez dohledu odborného zaměstnance. Spokojenost s pracovními podmínkami, které zahrnovali kvalitu a množství stravy, dopravu na pracoviště, přestávky, hygienické a bezpečnostní podmínky, vyjádřilo 76 %. Toto výsledné číslo této oblasti potvrzuje celkovou spokojenost s pracovními podmínkami vytvářenými věznicí. Nižší výsledná hodnota a tedy nespokojenost se týkala kvality a množství stravy a prostředí určeného ke stravování na pracovišti. Více jak 80% spokojenost byla s dopravou na pracoviště. Téměř 80% dosahovala spokojenost s přestávkami a s bezpečnostními a hygienickými podmínkami. Z doplňujícího hodnocení vyplývá, že bezpečnostní podmínky jsou ztíženy na pracovišti, kde se pracuje v lese a v používání strojů při zpracování drůbeže. Odstranění těchto nedostatků by zcela jistě vedlo k větší spokojenosti a současně i k většímu zájmu o práci v těchto oborech. Vězňené osoby naopak vyjádřily více jak 60% nespokojenost s lékařskou péčí. Péči považují za nedostatečnou. Nevyhovující je 10-ti denní lhůta, která je určena k odvolání proti doporučení lékaře do práce či nedoporučení. Tuto lhůtu považují za zbytečnou. Pokud mají zájem pracovat, a k tomu se vyjadřují u zařazovací komise, je z jejich pohledu lhůta nepotřebná. Oblast kvalifikace celkově není hodnocena dobře. Zájem odsouzených o doplnění kvalifikace nedosahuje 40 %, zájem o doplnění kvalifikace po práci taktéž nedosahuje zájem 40%. Naopak odsouzení považují z 60 % dostatečnou nabídku rekvalifikačních kurzů. Přestože zájem nedosahuje vysoké hodnoty, tak je vhodné využít jejich zájmu a umožnit doplnění kvalifikace i po práci. Vysoké hodnocení dosahuje oblast spojená s vedoucími

pracovníky jednotlivých pracovišť. Vysoce je hodnocena schopnost vedoucích jasně a srozumitelně zadávat úkoly. Více jak z 75 % hodnotí vedoucí odsouzené osobně, což se dobře projevuje na vztazích na pracovištích. Téměř 90 % dosahuje schopnost vedoucích motivovat pracující k lepším výsledkům. Více jak 75 % pracujících je vedoucími oceněno za aktivitu a iniciativu. Téměř 75 % může s vedoucími řešit pracovní problémy. Celkové číslo této oblasti odpovídá vysoké kvalitě vedoucích jednotlivých pracovišť, kteří vedou pracující odsouzené. Spokojenost v této oblasti vede k dobrému pocitu z práce, který je důležitý jako projev kvality života odrážející se nejen na sociální klima ve věznici, ale potažmo i v soukromém životě vězňů a jejich rodinných příslušníků. Dobrou spolupráci s oddělením zaměstnávání vězňů osob celkově hodnotí téměř 65 %. Toto oddělení nahrazuje personální oddělení v běžném podniku. Řeší tedy vztahy mezi odsouzenými navzájem, mezi odsouzenými a jejich zaměstnavateli či vedoucími pracovišť. Zaměstnanci tohoto oddělení komunikují s odbornými zaměstnanci věznice, zprostředkovávají práci a předcházení konfliktům.

11. Doporučení

Doporučením pro Věznici Všehrdy je pokračování v nastaveném trendu udržovat míry reálné zaměstnanosti osob vězňů ve Věznici Všehrdy nad hodnotou 70 % a zajistit udržení či navýšení tohoto procenta při naplnění stanovených bezpečnostních kritérií. Za tímto účelem je vhodné udržovat kontakt s firmami, které poskytují práci pro věznici jednak dlouhodobě a současně nadále udržovat kontakt s podniky, které poskytují sezonní práce. Konkrétně se jedná o firmy Vinařství Mikulášek a Sady Nieslanik Vičice. Dále je vhodné pokračovat v aktivizační činnosti v nejbližším okolí Věznice Všehrdy. Vytvářet podmínky pro setkávání a předávání zkušeností současných zaměstnavatelů a potencionálních podniků s vedením věznice zastoupeným oddělením pro zaměstnávání vězňů osob. Tato setkání by měla probíhat ve věznici s možností ukázek prací vězňů osob.

Doporučuji zřízení samostatné hospodářské činnosti ve věznici. Odsouzení s kvalifikací truhlář jsou velmi zruční a v současné době vyrábějí nábytek pro potřeby kmenové věznice. Věznice disponuje pro tyto práce vhodnými prostory se strojovým vybavením. V tomto případě by samozřejmě bylo nutností posílit řady zaměstnanců oddělení zaměstnávání vězňů osob.

Školské vzdělávací středisko by mělo rozšířit nabídku jak akreditovaných, tak neakreditovaných odborných kurzů. Takto uspokojit více jak 30% zájem z řad pracujících doplnit či si zvýšit kvalifikaci v čase po práci, v čase určeném k odpočinku.

V areálu věznice se nachází nevyužitě patro s plochou cca 1000 m². Patro je vybavené nákladním výtahem a je vhodné k výrobním, montážním nebo kompletačním pracím. Doporučuji tyto prostory splňující bezpečnostní kritéria střeženého pracoviště nabídnout k pronájmu cizím subjektům. Stále více osob nespĺňuje přísná bezpečnostní kritéria a nejsou vhodné pro zařazení na nestřežená pracoviště mimo věznici a na pracoviště s volným pohybem mimo věznici. Touto cestou je možné zaměstnat téměř všechny odsouzené.

Jako poslední doporučení uvádím vytvoření metodického listu, ve kterém by se každý rok aktualizovala kritéria pro jednotlivá zařazení podle typu střežení. Na základě získaných informací lze konstatovat, že proces zařazování na pracoviště trvá zbytečně dlouho. Délka tohoto procesu je ovlivněna danými pravidly, která se musí dodržovat, ale je možné je standartně upravit a individuálně aplikovat na jednotlivé odsouzené.

Doporučení k metodickému listu:

1. U odsouzeného, který měl v předchozí věznici povolen volný pohyb mimo věznici v souvislosti s pracovním zařazením, není třeba čekat 4 týdny určené k adaptaci na nové prostředí. Již na nástupním oddělení lze posuzovat zařazení na pracoviště a ihned po vyřazení na oddíl mezi ostatní odsouzené ho zaměstnat.
2. U odsouzených, kteří jsou ve výkonu trestu za porušení podmíněného propuštění, za nevykonání obecně prospěšných prací a porušení domácího věznění lze navrhnout na zařazení na pracoviště s volným pohybem mimo věznici a na nestřežené pracoviště.
3. Pro rok 2015 lze navrhnout na pracoviště s volným pohybem mimo věznici a na nestřežené pracoviště odsouzené, kteří do výkonu trestu nastoupili z občanského života s koncem trestu v roce 2018.
4. Pro rok 2015 lze navrhnout na pracoviště s volným pohybem mimo věznici a na nestřežené pracoviště odsouzené, kteří byli do výkonu trestu dodáni Policií ČR a mají konec trestu v roce 2020.

Jednotlivé osoby bude individuálně posuzovat, na základě výsledků analytického nástroje SARPO, odborná komise. Doporučení komise písemně potvrdí ředitel věznice či jeho zástupce. Pokud tyto odsouzené osoby nebudou schváleny na zmíněné pracoviště doporučí odborná komise spolu s ředitelem věznice (v jeho nepřítomnosti zástupce ředitele věznice) jinou náhradní formu prověření jejich osobnosti. Odsouzení absolvují dle doporučení komise extramurální aktivity, vycházku se zaměstnancem, popřípadě terapeutické programy nabízené věznicí. Poté komise složená z odborných zaměstnanců věznice individuálně posoudí připravenost těchto osob k zařazení na pracoviště mimo věznici.

Doporučuji formou metodického listu srozumitelně a rovnocenně zformulovat postupy k získání jiných forem odměny jako jsou opuštění věznice s návštěvou či nejvyšší odměna přerušování výkonu trestu při zachování zákonných pravidel.

Výše platu pro odsouzené pracující ve věznici je dána zákonem. Z toho důvodu doporučuji pracující ubytovat na vybraných odděleních s lepšími ubytovacími podmínkami a kvalitnějším využitím zájmové volného času (hudební nástroje, kulturní akce mimo věznici, kondiční cvičení). V rámci možností využívat při práci pro věznici, která není finančně ohodnocena, odměny finanční.

12. Závěr

Cílem mé diplomové práce bylo navrhnout řešení zaměstnávání vybrané sociální skupiny, kterou tvoří odsouzené osoby věznice Všehrady. Tato řešení by měla vést k udržení pracovních návyků anebo k vytvoření pracovních návyků u osob, které před nástupem do výkonu trestu nikdy nepracovaly. Po prostudování materiálů Věznice Všehrady a po realizaci průzkumu mezi pracujícími z řad vězněných osob konstatuji dobrou situaci této oblasti výkonu trestu. Výzkum byl zaměřen na celkovou spokojenost s možností pracovat ve věznici. Výsledky jednotlivých částí dotazníku odpovídají současné situaci. Pracující jsou spokojeni s možností ve výkonu trestu pracovat. Mají velmi dobré zkušenosti především s oddělením zaměstnávání vězněných osob, které nahrazuje oddělení personální v běžném podniku. Velmi dobré zkušenosti mají také s komunikací a spoluprací s vedoucími pracovníky jednotlivých pracovišť. Tento fakt poukazuje na kvalitu těchto zaměstnanců věznice. Tyto zkušenosti jsou důležité pro osoby, které před výkonem trestu byli v pracovním poměru, popř. pracovali jako osoby

samostatně výdělečně činné. Dále jsou nabitě kladné zkušenosti významné pro osoby, které před nástupem výkonu trestu nepracovali, nemají žádné pracovní zkušenosti ani návyky. Tito lidé poprvé ve svém životě zažívají pocit uspokojení z vlastní vykonané práce. Nepoznaný pocit, kdy jsou schopni postarat se sami o sebe. Ve spojení s nabízenými rekvalifikačními kurzy, ale i vzdělávacími aktivitami typu finanční gramotnost, nacházejí řešení jejich (pro ně) neřešitelné situace. Rozhodnutí je na nich samotných.

Domnívám se, že v současné době Věznice Všehrdy plní hlavní cíl výkonu trestu odnětí svobody. Lidská kvalita odborných zaměstnanců je potvrzena výsledkem dotazníku vězňených osob. Takto umožňujeme vězňeným lidem zařadit se do společnosti a vést řádný a spokojený život bez páchání trestné činnosti. Výsledky analýzy a vlastního šetření odhalili skryté možnosti vylepšení podmínek nejen pro vězňené osoby, ale i pro zaměstnance věznice, které jim usnadní jejich velmi náročnou práci. Po konzultaci s vedením věznice a oddělením zaměstnávání vězňených osob bylo od března 2013 přijato doporučení obsažené v navrhovaném metodickém listu. Věřím, že tato práce nejen poskytla doporučení k vylepšení procesu zaměstnávání vězňených osob, ale především poukázala na náročnost této práce a vylepšila image vnímání zaměstnanců věznice běžnou společností.

13. SEZNAM POUŽITÝCH ZDROJŮ

ARMSTRONG, M. *Personální management*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 1999. ISBN

BUCHTOVÁ, B., ŠMAJZ J., BOLELOUCKÝ, Z. *Nezaměstnanost*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2013. 236 s. ISBN 80-247-9006-8.

DVOŘÁČEK, J. *Základy pedagogiky pro učitele a vychovatele*. Univerzita Karlova v Praze – pedagogická fakulta, 2004. ISBN 80-7290-159-1

FISCHER, S., ŠKODA, J. *Sociální psychologie*. 2. rozš. vyd. Praha : Academia, 2009. 498 s. ISBN 978-80-200-1679-9.

HADJ – MOUSSOVÁ, Z., *Sociální psychologie*. Praha: Univerzita Karlova v Praze – pedagogická fakulta, 2003. ISBN 80-7290-118-4

HÁLA, J. *Úvod do teorie a praxe vězeňství*. České Budějovice : Vysoká škola evropských a regionálních studií, o.p.s. 2005. ISBN 80-86708-05-5

JANIŠOVÁ, D., KŘIVÁNEK, M. *Velká kniha o řízení firmy*. 1. vyd. Praha : Grada Publishing, 2013. ISBN

KAHLE, B., STÝBLO, J. *Praktická personalistika*. 1.vyd. Praha : Pragoeduca, 1994 ISBN 80-85856-06-9

KAMENÍČEK, J. *Lidský kapitál. Úvod do ekonomie chování*. Univerzita Karlova, Karolinum, 2003. ISBN 80-246-0449-3

KOCIANOVÁ, R. *Personální činnosti a metody personální práce*. 1.vyd. Praha: Grada Publishing, 2010 ISBN 978-80-247-2497-3

KOUBEK, J. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. Praha: Management Press, 2007. s. 160 ISBN 978-80-7261-168-3

KUCHTA, J., VÁLKOVÁ, H. a kol. *Základy kriminologie a trestní politiky*. 1. vyd. Praha : C. H. Beck, 2005. ISBN 80-7179-813-4.

MATOUŠEK, O. *Slovník sociální práce*. 1. vyd. Praha: portál, s.r.o., 2003. 287 s. ISBN 80-7178-549-0

MARUŠKA, Z. *Nenechte si líbit nezaměstnanost!* Olomouc: Epava, 2012 s. 16 ISBN 978-80-260-2443-9

STÝBLO, J. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1993. ISBN 80-85424-92-4

NOVÝ, I., SURYNEK, A. *Sociologie pro ekonomy a managery*. 2. vyd. Praha: Grada Publishing, 2006. ISBN 80-247-1750-0

STÝBLO, J. *Personální management*. Praha: Grada Publishing, 1993. ISBN 80-85424-92-4

SMÉKAL, V. *Pozvání do psychologie osobnosti*. 2. vyd. Brno: Barrister a Principal, 2004. Bez ISBN.

ŠIKÝŘ, M. *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů*. 1. vyd. Praha: Grada Publishing, 2014. ISBN 978-80-247-5212-9

URBAN, J. *Řízení lidí v organizaci: personální rozměr managementu*. 2. rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2009 ISBN 978-80-7357-925-8

URBAN, J. *Management lidských zdrojů*. 3. vyd. Praha : Ústav práva a právní vědy, o.p.s., 2013. ISBN 978-80-905247-4-3

VÁGNEROVÁ, M. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha : Portál, 2004. ISBN 80-7178-802-3.

ŽUFAN, J., HÁN, J., KLÍMOVÁ, M. *Kapitoly z personální a interkulturního managementu*. 1. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. ISBN 978-80-7478-328-9

Použité internetové zdroje

Statistická ročenka VS ČR. Dostupná z:

http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spr%C3%A1vn%C3%AD/statistiky/Statistick%C3%A9%20ro%C4%8Denky/Rocenka_2013.pdf

Seznam tabulek a grafů

Tabulka 1 Odloučená pracoviště školy (Školská vzdělávací střediska).....	28
Tabulka 2 Školské vzdělávací středisko Všehrady.....	29
Tabulka 3 Náklady na jednoho odsouzeného.....	35
Tabulka 4 Zaměstnanost odsouzených v ČR za roky 2009-2013.....	48
Tabulka 5 Vývoj zaměstnanosti ods. v letech 2010-2014 ve Věznici Všehrady.....	49
Tabulka 6 Pracoviště Věznice Všehrady v roce 2014.....	74
Tabulka 7 Realizace programu TP 21 Junior v letech 2010-2014.....	74
Graf 1 Zaměstnanost odsouzených v ČR za roky 2009 – 2013.....	48
Graf 2 Vývoj reálné zaměst. ods. v letech 2010-2014 ve Věznici Všehrady.....	50
Graf 3 Spokojenost s pracovními podmínkami	51
Graf 4 Spokojenost s pracovními podmínkami	52
Graf 5 Spokojenost s kvalitou a množstvím stravy.....	52
Graf 6 Spokojenost s prostředím určeném ke stravování.....	53
Graf 7 Spokojenost s dopravou.....	54
Graf 8 Přestávky v práci.....	54
Graf 9 Bezpečné podmínky pro výkon práce.....	55
Graf 10 Vhodné hygienické podmínky pro práci.....	56
Graf 11 Spokojenost se zdravotní péčí.....	57
Graf 12 Lhůta pro odvolání proti doporučení lékaře.....	57
Graf 13 Dostatečná zdravotní péče pro pracující.....	58
Graf 14 Spokojenost s odměnou za odvedenou práci.....	59
Graf 15 Spokojenost s výší odměny za odvedenou práci.....	60
Graf 16 Spokojenost s formou odměny (plat, pochvala).....	60
Graf 17 Získávání kvalifikace.....	61
Graf 18 Zájem o doplnění kvalifikace.....	62

Graf 19 Dostatek nabídky rekvalifikačních kurzů.....	62
Graf 20 Zájem o doplnění kvalifikace po pracovní době.....	63
Graf 21 Spokojenost s vedoucími pracovníky.....	64
Graf 22 Spokojenost se způsobem zadávání pracovních úkolů.....	64
Graf 23 Hodnocení pracujících vedoucími pracovníky.....	65
Graf 24 Motivace vedoucími k lepším výsledkům.....	65
Graf 25 Ocenění aktivity a iniciativy vedoucími pracovníky.....	66
Graf 26 Možnost řešit pracovní problémy s vedoucími pracovníky.....	66
Graf 27 Spokojenost s oddělením zaměstnávání vězňených osob.....	67
Graf 28 Nabídka věznice dostatečného množství práce.....	69
Graf 29 Soulad kvalifikace s vykonávanou prací.....	69
Graf 30 Rychlost zařazení do práce od podání žádosti.....	70
Graf 31 Komunikace s oddělení zaměstnávání vězňených osob.....	70
Graf 32 Řešení problémů s oddělení zaměstnávání vězňených osob.....	70
Graf 33 Spokojenost s prací.....	71
Graf 34 Spokojenost se zaměstnáním ve věznici.....	71
Graf 35 Doporučení příteli pracovat ve věznici.....	72
Graf 36 Touha jít do práce.....	72
Graf 37 Zájem o stejnou práci ve věznici po ukončení výkonu trestu.....	73

11. Dotazník mezi zaměstnanými odsouzenými

Dobrý den,
jmenuji se Margita Bartošková a studuji na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze. V současné době píší Diplomovou práci na téma Management zaměstnanosti rizikové skupiny. Věznice Všechny, ve které pracuji, mi poskytuje cenné informace. Tímto Vás žádám o anonymní vyplnění tohoto dotazníku. Prosím Vás, abyste jej vyplnili reálně a přesně tak, jak danou situaci vnímáte. Vybrané odpovědi, prosím, zřetelně označte křížkem.
Tento dotazník bude sloužit pouze pro účely zpracování mé Diplomové práce.

	Ano	Spíše ano	Ne	Spíše ne
2.Domníváte se, že věznice nabízí dostatečné množství práce?				
3.Odpovídá vykonávaná práce vaší kvalifikaci?				
4.Máte zájem o doplnění kvalifikace?				
5.Je nabídka rekvalifikačních kurzů dostatečná?				
6.Máte zájem o doplnění vzdělání po pracovní době?				
7.Jste spokojeni s rychlostí zařazení do práce od podání vaší žádosti?				
8.Jste spokojeni s komunikací s oddělením zaměstnávání vězňených osob?				
9.Můžete s vedoucím pracoviště řešit pracovní problémy?				
10.Jste spokojeni s pracovními podmínkami na pracovišti?				
11.Jste spokojeni s kvalitou a množstvím stravy?				
12.Jste spokojeni s prostředím, ve kterém se stravujete na pracovišti?				
13.Jste spokojeni s dopravou na pracoviště?				
14.Jste spokojeni s výší odměny za vámi odvedenou práci?				
15.Jste spokojeni s formou odměny (plat, pochvala)?				
16.Vyhovují vám přestávky v práci?				
18.Pracovní úkoly vám vedoucí zadává jasně a srozumitelně?				
19.Jste zde ve věznici rádi zaměstnání?				
20.Hodnotí Váš vedoucí vaši práci s vámi osobně?				
21.Umí vás vedoucí pracoviště dostatečně motivovat k lepším výsledkům?				
22.Ocení dostatečně vedoucí vaší aktivitu a iniciativu?				
23.Můžete s vedoucím pracoviště řešit své pracovní problémy?				
24.Máte dostatek kvalitních pracovních a ochranných pomůcek?				
25.Vyhovuje vám 10-denní lhůta pro odvolání proti doporučení lékařem do práce?				

26. Je pracujícím ve věznici věnována dostatečná zdravotní péče?				
27. Jsou na pracovišti bezpečné podmínky pro výkon práce?				
28. Máte na pracovišti zajištěny vhodné hygienické podmínky?				
29. Doporučil byste svému příteli, aby ve věznici pracoval?				
30. Těšíte se do práce?				
31. Chtěli byste práci, kterou vykonáváte ve věznici, dělat i po ukončení výkonu trestu?				

Děkuji za vyplnění dotazníku.

