

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

BAKALÁŘSKÁ PRÁCE



KOMUNIKACE A LIDSKÉ ZDROJE

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

NÁZEV BAKALÁŘSKÉ PRÁCE/TITLE OF THESIS

Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve Věznici Rýnovice

TERMÍN UKONČENÍ STUDIA A OBHAJOBA (MĚSÍC/ROK)

06/2020

JMÉNO A PŘÍJMENÍ STUDENTA / STUDIJNÍ SKUPINA

Iveta Medková, KLZ 32

JMÉNO VEDOUCÍHO BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Ing. Hana Urbancová, Ph.D.

PROHLÁŠENÍ STUDENTA

Odevzdáním této práce prohlašuji, že jsem zadanou bakalářskou práci na uvedené téma vypracoval/a samostatně a že jsem ke zpracování této bakalářské práce použil/a pouze literární prameny v práci uvedené.

Jsem si vědom/a skutečnosti, že tato práce bude v souladu s § 47b zák. o vysokých školách zveřejněna, a souhlasím s tím, aby k takovému zveřejnění bez ohledu na výsledek obhajoby práce došlo.

Prohlašuji, že informace, které jsem v práci užil/a, pocházejí z legálních zdrojů, tj. že zejména nejde o předmět státního, služebního či obchodního tajemství či o jiné důvěrné informace, k jejichž použití v práci, popř., k jejichž následné publikaci v souvislosti s předpokládanou veřejnou prezentací práce, nemám potřebné oprávnění.

Datum a místo: 17.2.2020, Držkov

PODĚKOVÁNÍ

Rád/a bych tímto poděkoval/-a vedoucímu bakalářské práce za metodické vedení a odborné konzultace, které mi poskytl/a při zpracování mé bakalářské práce.

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Nárožní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SOUHRN

1. Cíl práce:

Hlavním cílem této práce je doporučit vedení věznice, jak stimulovat vězně k práci již při výkonu trestu a podpořit tak jejich pracovní návyky a zvýšit jejich sociální postavení, které pomůžou jejich reintegraci do společnosti po uplynutí trestu.

Dílčí cíl práce:

Dílčími cíli práce jsou identifikovat hlavní faktory přístupu vězňů k práci při výkonu trestu a identifikovat, zda je motivátorem prosté získání finančních prostředků, nebo snaha o zlepšení svého sociálního postavení. Dále také identifikovat hlavní problémy při zapojení propuštěných vězňů do běžného pracovního procesu.

2. Výzkumné metody:

V teoretické části práce jsou získávány potřebné informace analýzou primárních a sekundárních zdrojů k celkové problematice vězeňství, trestu a zaměstnávání vězňů.

V analyticko-praktické části jsou získané poznatky porovnány s konkrétním šetřením ve vybraném vězeňském zařízení, které je představeno od jeho historie, současný stav až po dnešní zaměření. Šetření mezi vězni bylo prováděno dotazníkovou metodou. Z celkového seznamu 560 vězňů, který byl dodán vedoucími pracovníky zařízení, byl vybrán každý 11 odsouzený. Z 50 vybraných respondentů byli z 1/3 nepracující vězni a ze 2/3 vězni pracující. Skupinu tvoří odlišné typy odsouzených z různých zřízených oddílů – bezdrogová zóna, prvovězňeni odsouzení, studující, výstupní oddíl, oddíl protialkoholní a proti-toxikomanický, oddíl pro vězně s poruchami chování. Dotazníkové šetření je anonymní a jeho předání zajišťuje vedení vybraného vězeňského zařízení. Otázky jsou svým složením zaměřeny na získání potřebných informací, ke splnění daného cíle práce. Dotazování proběhlo pomocí papírového dotazníku metodou PAPI a dotazník byl vytvořen v programu Microsoft Word. Získané údaje z tohoto šetření, byly zpracovány pomocí vybraných typů grafů v programu Microsoft Excel a to se slovním doprovodem. Dále byly výsledky šetření slovně vyhodnoceny a po dohodě předány vedení zkoumaného zařízení pro jeho interní potřeby.

3. Výsledky výzkumu/práce:

věznice Rýnovice vykazuje přeplnění o 60 osob víc, než je stanovená kapacita. Ze zkoumaného vzorku 50 vězňů, je více než polovina ve věku 18–40 let. Vyučeno v různých oborech je 32 mužů a 12 osob má pouze základní školu. Před výkonem trestu bylo 20 osob nezaměstnaných a při pobytu za mřížemi polovina respondentů nepracuje nebo odpracovali pouze 1–2 roky. Dluhy přiznalo 44 odsouzených. V pořadí čtvrtý trest a více si odpykává 22 odsouzených. Z vybraných respondentů pracuje 32 osob a práci jako výhodu hodnotí 16 osob. Uvnitř věznice je zaměstnáno 24 odsouzených a dalších 8 pracuje u vnějších subjektů na různých pracovních pozicích. S pracovním zařazením je spokojeno 21 odsouzených a 7 není spokojeno vůbec. 23 respondentů prošlo pouze zaučením, rekvalifikační kurz nebo výuční list neabsolvoval nikdo a ani po tom netouží. Za trest a buzeraci považuje práci 9 dotazovaných a zlepšení odměny za práci požaduje z důvodu nízkého ohodnocení 34 dotazovaných. Pouze 15 respondentů uplatní své pracovní návyky i na svobodě a 18 dalších ví, že nenajdou na trhu práce žádné uplatnění.

4. Závěry a doporučení:

Motivovat odsouzené již při nástupu do výkonu trestu a to výběrem z pracovních možností s předem stanovenou motivací. Zapojit rodiny odsouzených k motivaci k práci se směřováním zájmu o rekvalifikaci nebo výuční list. Za tímto účelem pořádat i besedy s jednotlivými živnostníky nebo úspěšně pracujícími bývalými vězni (motivace finanční, soběstačnost). Pomocí inzercí získat nové firmy pro možnost prací uvnitř věznice s následným zaměstnáním vězňů i po propuštění na svobodu, za normální plat. Umožnit ve věznici i práci přes čas nebo trojsměnný provoz (finanční motivace, odlehčení přeplněnosti věznice). Nepracující odsouzené nebo dlouhodobě nemocné vhodně motivovat k získání pracovních návyků – pravidelnou návštěvou tvořivých kurzů. Vyhledávat nabídky různých dobrovolných brigád pro město i různé organizace s předem dohodnutou motivací pro odsouzené.

KLÍČOVÁ SLOVA

Věznice, odsouzený, socializace, výkon trestu, práce, motivace, resocializace, společnost

VYSOKÁ ŠKOLA EKONOMIE A MANAGEMENTU

Národní 2600/9a, 158 00 Praha 5

SUMMARY

1. Objective:

The main aim of this work is to recommend prison management how to stimulate prisoners to work while serving their sentence and thus support their working habits and increase their social status, which will help their reintegration into society after the sentence expires.

Partial objective:

Partial aims of the thesis are to identify the main factors of prisoners' access to work in prison and identify whether the motivation is simply to raise funds or to strive to improve their social status. Furthermore, to identify the main problems in involving released prisoners in the normal working process.

2. Research methods:

In the theoretical part, the necessary information is obtained by analyzing primary and secondary sources on the overall problems of prison, punishment and employment of prisoners.

In the analytical and practical part, the acquired knowledge is compared with a specific investigation in a selected prison facility, which is presented from its history, current status to today's focus. Investigation among prisoners was discovered by questionnaire method. Out of a total of 560 prisoners supplied by facility managers, 11 convicts were selected. Of the 50 selected respondents, 1/3 were non-working prisoners and 2/3 were working prisoners. The group consists of different types of convicts from different established sections drug-free zone, convict's first imprisonment, students, exit section, detox section, a section for prisoners with behavioral problems. The questionnaire survey is anonymous and its handover is ensured by the management of the selected prison facility. The composition of the questions is aimed at obtaining the necessary information to meet the given objective of the work. The questionnaire was conducted using a paper questionnaire using the PAPI method and the questionnaire was created in Microsoft Word. The obtained data from this survey were processed using selected types of graphs in Microsoft Excel and with a word accompaniment. Furthermore, the results of the investigation were verbally evaluated and, after agreement, handed over to the management of the examined facility for its internal needs.

3. Research/results:

The prison in Rýnovice shows 60 persons more than the determined capacity. Of the 50 prisoners, more than half are 18–40 years old. There are 32 men apprenticed in various branches and 12 people have only elementary school. Before their imprisonment, 20 persons were unemployed and half of the respondents did not work or worked only 1–2 years. Debts were declared by 44 convicts. 22 prisoners serve their fourth sentence and more. Of the selected respondents, 32 people work and 16 people evaluate the work as an advantage. 24 prisoners are employed inside the prison and another 8 work with external entities in various positions. 21 convicts are satisfied with the job and 7 are not satisfied at all. 23 respondents were trained only, nobody attended a retraining course or apprenticeship certificate and they do not require it. 9 respondents consider to work as punishment and harassment. 34 respondents ask for an improving pay for work due to low pay. Only 15 respondents apply their work habits to freedom and 18 others know that they will not find any employment in the labor market.

4. Conclusions and recommendations:

To motivate convicts at the time of commencing their sentence by choosing from work opportunities with predetermined motivation. Involve families of convicts to motivate them to work with direction of interest on retraining or apprenticeship certificate. For this purpose to organize discussions with individual entrepreneur or successfully working former prisoners (financial motivation, self-sufficiency). Using advertisements to get new companies to work inside the prison with the subsequent employment of prisoners even after being released, for normal pay. Enable to work in the prison over time or three-shift operation (financial motivation, relieving prison overcrowding). Appropriately motivate non-working convicts or long-term patients to gain work habits – by regular visit to creative courses. Search for offers of various voluntary jobs for the city and various organizations with pre-agreed motivation for convicts.

KEYWORDS

Prison, convicted, socialization, imprisonment, work, motivation, resocialization, society

JEL CLASSIFICATION

J24 Human Capital • Skills • Occupational Choice • Labor Productivity
M12 Personnel Management • Executives; Executive Compensation

ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Jméno a příjmení:	Iveta Medková
Studijní program:	Ekonomika a management (Bc.)
Studijní obor:	Komunikace a lidské zdroje
Studijní skupina:	KLZ 32
Název BP:	Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve Věznici Rýnovice
Zásady pro vypracování (stručná osnova práce):	<ol style="list-style-type: none">1 Úvod2 Teoreticko-metodologická část<ol style="list-style-type: none">2.1 Vězeňský systém v ČR2.2 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody2.3 Organizace a metody práce ve vězeňských zařízeních2.4 Metodika práce3 Analyticko-praktická část<ol style="list-style-type: none">3.1 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve Věznici Rýnovice3.2 Dotazníkové šetření s vyhodnocením3.3 Shrnutí a doporučení4 Závěr
Seznam literatury: (alespoň 4 zdroje)	<ul style="list-style-type: none">• KNÁPKOVÁ, D., TITLOVÁ, M. <i>Kompendium penologie</i> Bratislava : Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-8168-282-7.• PEŘESTÁ, K. Práce pro vězně. <i>České vězeňství</i>. 2015. č. 4. s. 7. ISSN 1213-9297.• RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ, S. <i>Kapitoly z penologie I: vězenství</i>. Vydání: druhé, rozšířené a aktualizované. Hradec Králové : Gaudeamus, 2018. ISBN 978-80-7435-716-9.• ŠTERN, P., OUŘEDNÍČKOVÁ, L., DOUBRAVOVÁ, D. <i>Probace a mediace: možnosti řešení trestných činů</i>. Praha: Portál, 2010. ISBN 978-80-7367-757-2.
Harmonogram	<ul style="list-style-type: none">• Zpracování cílů a metodiky do 31. 10. 2019• Zpracování teoretické části do 31. 12. 2019• Zpracování výsledků do 31. 01. 2020• Finální verze do 29. 02. 2020
Vedoucí práce:	Ing. Hana Urbancová, Ph.D.

prof. Ing. Milan Žák, CSc.
rektor

V Praze dne 26. 9. 2019

Prof. Ing.
Milan
Žák CSc.

Digitálně podepsal Prof.
Ing. Milan Žák CSc.
DN: cn=Prof. Ing. Milan Žák
CSc., c=CZ, o=Vysoká škola
ekonomie a
managementu, a.s.,
givenName=Milan,
sn=Žák, serialNumber=ICA
- 10393535

Obsah

1 Úvod	1
2 Teoreticko-metodologická část práce	2
2.1 Vězeňský systém v ČR	2
2.1.1 Výkon trestu odnětí svobody a jeho funkce	2
2.1.2 Právní úprava výkonu trestu odnětí svobody	3
2.1.3 Vězeňská služba – její úkoly a organizace	3
2.2 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody	4
2.2.1 Zaměstnanost vězňů	4
2.2.2 Právní úprava zaměstnávání vězňů	5
2.2.3 Dopady zaměstnávání vězňů na rodinu a společnost	5
2.3 Organizace a metody práce ve vězeňských zařízeních	6
2.3.1 Koncepce vězeňství do roku 2025 a program zacházení	6
2.3.2 Formy zaměstnávání odsouzených	6
2.3.3 Výběr a zařazování odsouzených k plnění pracovních úkolů	7
2.3.4 Motivace k práci	8
2.3.5 Socializace a resocializace ve výkonu trestu	9
2.3.6 Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce	10
2.3.7 Metodika práce	11
3 Analyticko-praktická část	13
3.1 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody	13
3.1.1 Pracovní aktivity ve věznicích i u vnějších subjektů	13
3.1.2 Vymezení výzkumného problému	14
3.2 Dotazníkové šetření s vyhodnocením	17
3.3 Shrnutí a doporučení	32
4 Závěr	36

Seznam zkratek

ČR	Česká republika
EVP	Evropská vězeňská pravidla
ILO	International Labour Organization (mezinárodní organizace práce)
NVS	nápravně výchovná skupina
PAPI	Paper and Pencil Interviewing (metoda tužka a papír)
SAPRO	souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených
SOU	střední odborné učiliště
SHS	středisko hospodářských služeb
ŠVS	školicí vzdělávací středisko
VS ČR	Vězeňská služba České republiky
ZŠ	základní škola
ZVTOS	zákon o výkonu trestu odnětí svobody
ŽL	živnostenský list

Seznam grafů

Graf 1 - Dosažené vzdělání respondentů.....	19
Graf 2 - Počet výkonů trestů	19
Graf 3 - Přiznané dluhy	22
Graf 4 - Spokojenost s finančním ohodnocením	29

Seznam tabulek

Tabulka 1 - Přehled zaměstnanosti vězňů v letech 2014 - 2018	7
Tabulka 2 - Věk respondentů	18
Tabulka 3 - Zaměstnání před výkonem trestu	20
Tabulka 4 - Roky odpracované při výkonu trestu	21
Tabulka 5 - Názor na možnost pracovat ve vězení	22
Tabulka 6 - Docházka do zaměstnání	23
Tabulka 7 - Důvod nezaměstnanosti	24
Tabulka 8 - Návrhy na zlepšení pracovních podmínek	25
Tabulka 9 - Dostupnost práce ve vězení	25
Tabulka 10 - Místo výkonu práce.....	26
Tabulka 11 - Spokojenost s pracovním zařazením.....	27
Tabulka 12 - Příprava na pracovní výkon	27
Tabulka 13 - Důležitost práce ve výkonu trestu.....	28
Tabulka 14 - Možnost využití návyků práce po propuštění	30
Tabulka 15 - Pracovní dovednosti – uplatnění na svobodě	31

1 Úvod

" *Jaké zlo budete tolerovat, záleží na tom, po jakém dobru toužíte.*" Richard Sennett.

Citát použitý v úvodu této bakalářské práce na aktuální téma vězeňství ČR odráží odlišné postoje jednotlivých společností k páchání trestných činů. Názory na protiprávní jednání, tak jako i způsob trestání viníků totiž ukazuje, jak vyspělá je daná společnost a jaký je její vztah ke svobodě a právům jejich občanů.

Jakákoliv trestná činnost je však velmi zatěžující pro každou společnost, ať už se jedná o izolaci viníka, tak i pomoc obětem trestných činů a rodinám pachatelů. Proto by měla být vynaložena co největší snaha společnosti o to, aby již od prvního dne vazby, byla odsouzená osoba připravována na život po propuštění na svobodu. Velký důraz v této přípravě by měl být kladen na co nejrychlejší zapojení odsouzeného do pracovních aktivit, a to s ohledem na jeho zdravotní stav a druhu trestu.

V první řadě by si odsouzený měl svojí prací vydělat na plné pokrytí svých osobních potřeb, dále hradit náklady na jeho vazbu a v neposlední řadě dokázat splácet svoje závazky vůči rodině a společnosti, Za minulého režimu pracovali téměř všichni vězni. Státní podniky měly přiděleny počty pracovních míst, které museli obsadit vězněné osoby. Některé výrobní haly byly zřizovány přímo v prostorách věznice, takže odpadly náklady na zajištění bezpečnosti. V důsledku privatizace podniků se vězeňská zařízení stala běžnými uchazeči na trhu práce. Plnému využití nabízené práce vězeňským zařízením však ve většině případů brání právě otázka bezpečnosti. Firmy jsou nuceny v případě zájmu o práci vězňů zajistit své výrobní prostory tak, aby tuto pracovní sílu mohly do svých provozů bez obav pustit. Zaměstnanost osob ve výkonu trestu je hlavním tématem této bakalářské práce.

Hlavním cílem je doporučit vedení věznice, jak stimulovat vězně k práci již při výkonu trestu a podpořit tak jejich pracovní návyky a zvýšit jejich sociální postavení, které pomůžou jejich reintegraci do společnosti po uplynutí trestu.

Dílními cíli práce je identifikovat hlavní faktory přístupu vězňů k práci při výkonu trestu a identifikovat, zda je motivátorem prosté získání finančních prostředků, nebo snaha o zlepšení svého sociálního postavení. Dále také identifikovat hlavní problémy při zapojení propuštěných vězňů do běžného pracovního procesu.

Bakalářská práce je rozdělena na dvě hlavní části: **část teoretickou**
část praktickou

V **teoretické** části práce byly analýzou primárních a sekundárních zdrojů shromážděny potřebné informace k celkové problematice vězeňství, trestu a zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

V **analytické** části práce byly shromážděné poznatky porovnány s konkrétním šetřením ve vybraném vězeňském zařízení a to od jeho historie, současného stav až po jeho další zaměření. Šetření mezi vybranými vězni bylo prováděno anonymní dotazníkovou metodou PAPI. Respondenti byli z 1/3 nepracující vězni a ze 2/3 vězni pracující. Potřebné údaje z tohoto šetření byly dále zpracovány pomocí vybraných tabulek a grafů v programu Microsoft Excel a to se slovním doprovodem.

Závěr bakalářské práce uzavírá téma zaměstnanosti vězňů shrnutím jak praktických, tak teoretických poznatků a předkládá doporučení pro vedení vybraného vězeňského zařízení, odpovídající výsledkům šetření.

2 Teoreticko-metodologická část práce

Úkolem této části práce je s pomocí odborné literatury z primárních i sekundárních zdrojů shromáždit co nejvíce potřebných informací, týkajících se zejména problému zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Jednotlivé kapitoly a podkapitoly se zabývají výkonem trestu odnětí svobody a jeho legislativou, dále jsou popsány úkoly a organizace Vězeňské služby ČR.

Jedna z hlavních částí bakalářské práce pojednává o zaměstnanosti vězňů včetně odpovídající právní úpravy, dále jsou vyhodnoceny dopady zaměstnávání osob ve výkonu trestu a to jak ve vztahu k rodinám odsouzených, tak i k celé naší společnosti.

Další stěžejní část práce se věnuje otázce organizace a metod práce ve vězeňských zařízeních, která se týkají forem zacházení s vězni při jejich zapojení do pracovního procesu, motivace k práci, dále možnosti jejich socializace a resocializace a rovněž i důležité začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce.

Pro vypracování jednotlivých oblastí zkoumání jsou porovnány názory odborníků na penologii a penitenciaristiku a jsou použity dostupné právní předpisy upravující téma zaměstnanosti a výkonu trestu odsouzených osob.

2.1 Vězeňský systém v ČR

"Vznik vězeňství je úzce spojen se vznikem trestu odnětí svobody," jak dále pokračuje Knápková, Tittlová (2015, s. 23), ve chvíli, kdy byl trest obsažen v systému trestů, bylo nutné nalézt vhodný a účinný způsob jeho vykonávání. Z tohoto důvodu započaly, podle jejich názoru, jednotlivé společnosti zakládat odpovídající vězeňské systémy. Paleček (2017, s. 1) k tomuto doplňuje, že až do poloviny dvacátého století fungovaly na území našeho státu trestnice a věznice. Věznice byly podle něho součástí okresních a krajských soudů a sloužily pouze pro výkon vazby na rozdíl od trestnic, které byly určeny k výkonu trestu kriminálních trestanců a rovněž i politických vězňů. Hořejší, et al. (2019, s. 2) zmiňují rok 1921, kdy vznikaly nové právní předpisy a chystaly se vzdělávací kurzy pro dozorce. Autoři rovněž upozorňují na období třicátých let, kdy se Československo v oblasti vězeňství srovnalo s úrovní ostatních vyspělých států Evropy.

K tématu Vězeňství se vztahuje i nauka, kterou se zabývá ve svých odborných publikacích Jůzl (2017, s. 6) a tou je **penitenciaristika** a **penologie**. Tohoto autora zaujalo mezi jinými pojetí jednoho z dalších odborníků na tuto vědu Kýr (2006), který chápe penitenciaristiku jako nauku o výkonu a účinnosti trestu odnětí svobody a penologii jako nauku o ukládání, výkonu a účinnosti všech soudních trestů. Zjednodušeně řečeno podle tohoto významného penitenciaristy: *"Penologie se zabývá všemi druhy trestu, kdežto penitenciaristika se orientuje výlučně na trest odnětí svobody."*

2.1.1 Výkon trestu odnětí svobody a jeho funkce

Ze zprávy Ombudsmana (2016, s. 10) vyplývá: *"K omezení práv a svobod odsouzeného je možné přistoupit pouze tehdy, je-li to nezbytné k naplnění účelu trestu."* Dále je dle této zprávy třeba zvážit, jestli není vhodné mírnější opatření a také, zda je zvolený způsob trestu, pro odsouzeného přiměřený.

Účelem výkonu trestu odnětí svobody je podle autorek Raszková, Hoferková (2018, s. 43) zacházet s odsouzeným ve výkonu trestu tak, aby měl možnost slušně pracovat, vzdělávat se, aby využil volný čas prospěšně a zároveň, aby zlepšoval své soužití s lidmi okolo sebe.

Dále je zajímavé, jak autorky (2018, s. 47) rozdělují nejdůležitější funkce trestu:

- **odplata** – jde o emocionální uspokojení oběti, která touží po potrestání pachatele,
- **výchovná** – je zaměřena na nápravu pachatele;
- **represivní** – spočívá v izolaci pachatele od společnosti;
- **odstrašující** – výše trestu odrazuje další pachatele od stejné trestné činnosti.

Právě k represivní funkci upřesňuje Jůzl (2017, s. 13), že izolace pachatele může znamenat i jeho absolutní vyloučení ze společnosti a to buď popravou, doživotím nebo deportací. Výkon trestu z pohledu dalších Knápková, Tittlová (2015, s. 41) spočívá v omezení svobody odsouzených, kteří jsou nuceni pobývat v příslušných zařízeních, kde jsou jim znemožněna některá práva svobodného rozhodování. K povinnostem, které je nucen odsouzený vykonávat, řadí obě autorky zejména ty, které vyplývají z předpisů daného zařízení a také povinnosti upravené v trestním zákoně státu.

2.1.2 Právní úprava výkonu trestu odnětí svobody

Trest odnětí svobody je možné uložit pouze za zákonem stanovených podmínek, a jak dále definuje Knápková, Tittlová (2015, s. 75) trest představuje pro odsouzeného závažný zásah do jeho lidských práv a je proto nezbytné, aby byly dodržovány předpisy upravující vztahy mezi státem a odsouzenými osobami.

Způsob výkonu trestu ve vězeňských zařízeních upravuje zákon o výkonu trestu odnětí svobody (169/1999 Sb. §1) a vyhláška Ministerstva spravedlnosti (345/199 Sb.) Tyto právní úpravy vymezující hranice zacházení s vězni ve výkonu trestu odnětí svobody v ČR vycházejí podle Raszkové a Hoferkové (2018, s. 49) ze Standartních minimálních pravidel pro zacházení s odsouzenými, Evropských vězeňských pravidel (EVP) a dalších mezinárodních smluv, kterými je Česká republika vázána.

S oběma autorkami (2018, s. 49) se shoduje i Jůzl (2017, s. 189) když společně konstatují, že Evropská vězeňská pravidla představují pro většinu evropských zemí velkou mezinárodní autoritu a díky mimořádné pozornosti věnované zacházení s vězni již přestává platit názor, že „Vězení je školou zločinu.“

2.1.3 Vězeňská služba – její úkoly a organizace

Vězeňská služba České republiky je ozbrojeným bezpečnostním sborem, který je přímo podřízený Ministerstvu spravedlnosti ČR. Sbor byl zřízen na základě zákona České národní rady č.555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční stráží České republiky. Ze znění tohoto zákona (č. 555/1992 Sb., §2) vyplývá, že tato služba zajišťuje: výkon vazby a výkon trestu odnětí svobody, výkon zabezpečovací detence a dále zajišťuje bezpečnost soudních budov jako i jiných míst jejich činnosti. Rovněž také vystupuje jako účetní jednotka a správní úřad. K tématu ještě připomínají Raszková, Hoferková (/2018, s. 76), že úkoly Vězeňské služby zajišťuje pod vedením generálního ředitele: Vězeňská stráž, justiční stráž, správní služba, akademie Vězeňské služby a pověřené orgány Vězeňské služby.

Organizačními jednotkami Vězeňské služby dle zákona č. 555/1992 Sb. § 1. odst. 4, jsou:

- generální ředitelství;
- vazební věznice;
- věznice;
- ústavy pro výkon zabezpečovací detence;
- střední odborné učiliště;
- Akademie Vězeňské služby.

Generální ředitelství se dále člení na odbory a úseky a jak vyplývá z přehledu Vězeňská služba (2018, s. 4) zajišťuje jejich kontrolu a plnění úkolu v oblasti státní správy vězeňství.

Vazební věznice mají za úkol v souladu s daným zákonem, zajištění obviněných osob, pro výkon trestu odnětí svobody. Na území ČR je deset těchto zařízení.

Věznice se dělí podle způsobu střežení: – věznice s ostrahou;
– věznice se zvýšenou ostrahou.

Tyto se dále člení na věznice pro ženy a věznice pro mladistvé, na území ČR je jich třicet pět.

Ústavy pro výkon zabezpečovací detence se řídí zákonem č. 129/2008 Sb. o výkonu trestu zabezpečovací detence, podle něhož zajišťují terapeutické a výchovné působení na chovance.

Střední odborné učiliště (SOU) představuje Vězeňská služba (2018, s. 6) jako výchovně-vzdělávací zařízení, které připravuje odsouzené na jejich pracovní zařazení ve výkonu trestu.

Akademie vězeňské služby ČR má podle stejných informací za úkol vzdělávání a odbornou kvalifikaci zaměstnanců Vězeňské služby ČR.

2.2 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody

"Když nemám co dělat, pracuji." Karel Čapek

Osvojení si návyku pracovat, považuje Jůzl (2017, s. 373) za nejdůležitější předpoklad pro vytvoření morálních vlastností vězňů, kterými jsou: preciznost, houževnatost a sebekázeň. Dále vidí autor v práci vězňů zejména možnost, jak se vyrovnat s jednotvárností v průběhu výkonu trestu a také možnost zajistit si díky práci ekonomickou soběstačnost. Blanda (České vězeňství, 2015/4, s. 7) připomíná, že v historii vězeňství byla práce vězňů většinou brána jako jedna z hlavních forem trestu a vysvětluje, že vězni vykonávali ty nejtěžší práce v hrozných podmínkách bez potřebného finančního ohodnocení. Jak dále konstatuje, postupem let se pracovní podmínky i možnosti práce měnily na základě politiky daného období a v průběhu devadesátých let 20. století se vězeňská služba zařadila na trh práce a stala se jejím běžným účastníkem.

2.2.1 Zaměstnanost vězňů

Zařazením odsouzených do pracovního procesu z pohledu Knápková, Tittlová (2015, s. 85) nevzniká pracovní poměr ani pracovní-právní vztah. Jak dále autorky upřesňují, jedná se pouze o postavení zaměstnavatele a zaměstnance, ve kterém může vězeňské zařízení jako zaměstnavatel, kdykoliv bez udání důvodů ukončit zařazení odsouzeného do práce. Z vyjádření Ombudsmana (Věznice, 2016, s. 21) lze za zaměstnané považovat odsouzené, kteří jsou jednak opravdu zaměstnaní, ale i odsouzené, kteří vykonávají práce potřebné k zajištění chodu věznice a nepobírají za to žádnou odměnu. V neposlední řadě podle Ombudsmana jsou mezi zaměstnané počítáni i odsouzení, kteří se účastní terapeutických a vzdělávacích programů. Biedermanová, Petras (2011, s. 16) v souvislosti s tématem zaměstnávání vězňů upozorňují na závažný jev, který se objevil i v českých věznicích a tím je tzv. *"skupování práce."* Problém podle autorů nastal ve věznici Valdice, kde někteří z odsouzených museli přenechávat část zkompleťovaných výrobků jiným vězňům, kteří si tak navyšovali svoji odměnu za provedenou práci a potvrdili svým skutkem projev tzv. *"druhého života ve věznicích."*

Jak vyplývá ze Statistické ročenky (Vězeňská služba 2018, s. 56), byla v roce 2018 průměrná denní zaměstnanost 8 858 odsouzených z celkového počtu 20 245 zaměstnatelných odsouzených, způsobilých k výkonu práce. Z tohoto počtu bylo v provozovnách hospodářské činnosti zaměstnáno průměrně 4 191 odsouzených, a u cizích subjektů bylo zaměstnáno v průměru 1 906 odsouzených osob.

2.2.2 Právní úprava zaměstnávání vězňů

Práva a povinnosti odsouzených osob řeší zákon č. 169/1999 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody a to ustanovením § 28, kterým se odsouzeným osobám ukládá povinnost pracovat, pokud je jim přidělena práce. Výjimkou je pracovní neschopnost nebo zdravotní nezpůsobilost danou prací vykonávat. Za vykonanou práci pobírá odsouzený odměnu, kterou stanoví nařízení vlády č. 361/2017 Sb. Po dobu jeho pracovní neschopnosti pobírá odsouzený náhradu odměny stanovenou zákoníkem práce. Podle § 32., odst. 2 se do pracovní doby nezapočítává doba potřebná k zajištění provozu daného vězeňského zařízení, k čemuž doplňuje Ombudsman (Věznice, 2016), že tuto práci vykonávají střídavě všechny vězněné osoby bez nároku na odměnu. Jak také podotýká Jůzl (2017, s. 222), pokud se od odsouzených požaduje pracovní výkon, je nutné vytvořit jim takové podmínky, jaké jsou běžné pro ostatní zaměstnance ve společnosti.

Dle výše uvedeného zákona č. 169/1999 Sb., je smlouvami upraveno zaměstnávání odsouzených u vnějších subjektů, k čemuž je rovněž potřebný i jejich písemný souhlas. Dále tato právní úprava zakazuje vězňům práci s výbušninami a také nařizuje zvýšenou kontrolu při práci s nebezpečnými látkami. Pracující odsouzení jsou také zařazováni do několika skupin podle náročnosti práce a podle jejich odborné kvalifikace, což upravuje nařízení vlády č. 361/2017 Sb. Tímto nařízením se zároveň řídí i vyplácení odměny za práci, kterou tvoří: **základní složka odměny (časová nebo úkolová), odměna za práci přes čas, příplatky za práci ve svátek i v noci a příplatek za práci ve ztížených podmínkách.**

2.2.3 Dopady zaměstnávání vězňů na rodinu a společnost

Z vyjádření ministra spravedlnosti Pelikána v článku (Česká justice, 2016) je nejdůležitější snaha celého jeho resortu o zajištění co nejvyšší zaměstnanosti vězňů způsobilých práce. Ministerstvo spravedlnosti rovněž zainteresovalo do tohoto problému mnoho podniků. V článku se dále uvádí, že zaměstnání je klíčové jako "resocializační faktor", protože vězeň, který nemá práci, nepovede po propuštění na svobodu řádný život. S tímto plně souhlasí také Biedermanová, Petras (2011, s. 16) a konstatují, že zaměstnanost vězněných osob je pozitivní prvek k udržení nebo i zvýšení jejich schopnosti postarat se alespoň sami o sebe.

Tuto myšlenku rovněž podporuje Ombudsman (2016, s. 24), který se domnívá, že výše výdělků je pro vězně velmi důležitá, jelikož čím více peněz si vydělá, tím více mu to umožní hradit své dluhy, kterými jsou – náhrady škod z trestné činnosti, náklady na výkon trestu, zejména pak ale výživné a exekuce. Blanda (2015/4, s. 7) upozorňuje na to, že většina odsouzených má své partnerky na mateřské bez významného finančního příjmu, který by měl rodině zajistit muž, zastávající v běžném životě roli živitele rodiny. Společensky velmi žádoucí úhrady exekucí a zejména vyživovací povinnosti vůči rodinám, může podle strategického cíle Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016) přispět podpora zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a rovněž podpora zaměstnávání osob propuštěných na svobodu.

Tomuto může velmi pomoci i nové nařízení vlády č. 87/2019 Sb., které nabývá účinnosti od 1. 1. 2020 a podle něhož budou pracující odsouzení odměňováni za práci v závislosti na výši minimální mzdy.

Nemalý význam pro společnost má podle Blanda (2015/4, s. 8) práce vězňů ve Středisku hospodářské činnosti VS ČR, které při odbytu výrobků vystupuje jako běžný podnikatelský subjekt. Jak dále autor vysvětluje, z prodeje těchto výrobků a služeb má středisko určité finanční prostředky – **zisk**, který může příslušné vězeňské zařízení využít jako mimorozpočtový zdroj na opravu majetku, nákup strojů a výpočetní techniky pro svoje provozovny.

2.3 Organizace a metody práce ve vězeňských zařízeních

K naplnění podstaty a funkce této kapitoly je vhodné shrnout poznatky Urban et al, (2012, s. 111) takto: "Vliv skupiny na individuální chování jedince je nesporný a nezpochybnitelný, stejně jako individuální podíl každého člověka na svém životním příběhu." Jak dále autoři upozorňují, jedinci se ve stejném prostředí nikdy nebudou chovat stejně, mají každý jinou odolnost vůči okolním vlivům a také se jinak podřizují vedoucím autoritám.

S tím v podstatě souhlasí i Beňo (2015, s. 89), který doplňuje, že se každý jedinec dokáže v krizových i zátěžových životních situacích přizpůsobit daným podmínkám po svém. Jak autor upřesňuje "adaptuje se."

2.3.1 Koncepce vězeňství do roku 2025 a program zacházení

Samotná Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016, s. 3) si klade za cíl vytvořit pomocí komplexních opatření moderní systém vězeňství srovnatelný s ostatními demokratickými státy. Dále se v koncepci (2016, s. 5) mezi jinými zdůrazňují i prioritní cíle, mezi něž patří zvýšení zaměstnanosti vězňů a zdokonalení programu zacházení. Jak dále zdůraznil ministr Pelikán (2016) v tiskové zprávě, cílem této koncepce je náprava vězněných osob vedená tak, aby se pobytem za mřížemi zvýšila jejich šance na budoucí spořádaný život na svobodě.

Co se týká zmiňovaného **programu zacházení**, přiklání se Jandourek (2011, s. 139) k názoru anglického reformátora trestní praxe Bentham (1832), který se domnívá, že odsouzený by měl být trestem zatížen jen v takové míře, aby tento byl přiměřený škodě, kterou pachatel společnosti způsobil. Na jeho poznatek navazuje Jůzl (2017, s. 221) konstatováním, že režim pro odsouzeného vězně musí být sestaven tak, aby na základě výše a druhu trestu bylo možné co nejdříve vypracovat zprávy, týkající se jejich individuálních plánů, jak pro výkon trestu, tak i pro přípravu návratu na svobodu.

Jak vysvětlují Drahy et al. (2018, s. 7,8) ke snížení recidivy trestných činů slouží zhodnocení rizik a potřeb odsouzeného, které patří k prvním úkonům po jeho nástupu do výkonu trestu. Dále titíž autoři uvádějí, že komplexní zpráva, zpracovaná pomocí nástroje SAPRO (hodnocení rizik a kriminogenních potřeb odsouzených), tvoří hlavní podklad pro vytvoření programu zacházení. Hendrych (2010, s. 65,67) v této souvislosti vyzdvihuje zejména velký podíl sociálních pracovníků na vytváření, jak těchto zmiňovaných programů, tak i následných komplexních zpráv jednotlivých odsouzených osob.

K programu zacházení se nestaví příliš vstřícně Drahoňovský (2015, s. 10), která si myslí, že odsouzení z důvodu přeplnění věznic, nepřístupují k programu zacházení pozitivně. Dále autor konstatuje, že neexistuje přesný návod, jak odsouzené osoby účinně napravovat. Fischer (2014, s. 203) uzavírá tuto problematiku přesvědčením, že hlavním cílem programu zacházení, je upravit chování odsouzeného tak, aby se nelišilo od "*normálního*" způsobu chování po jeho propuštění do společnosti.

2.3.2 Formy zaměstnávání odsouzených

Biedermanová, Petras (2011, s. 16) se zamýšlí nad tím, že práce by měla být takové povahy, aby se díky ní zvýšila schopnost odsouzených vydělat si na živobytí po svém návratu na svobodu. Marešová (2011/9, s.260–263) k zaměstnání odsouzených poznamenává, že nemálo z nich se s pravidelnou prací setkává poprvé až ve vězení. Dále jí vadí to, že zařazování odsouzených do speciálních programů zacházení je bráno jako forma jejich práce, což je pro získání důležitých pracovních návyků zcela bez efektu. Blanda (2015, s. 7) přibližuje zaměstnání odsouzených, kteří vykonávají:

- **práce ve vnitřní režii**, je to pracovní činnost, která zajišťuje denní chod věznice (úklid, údržba budov a zařízení, práce v kuchyni, práce v prádelně);
- **práce pro podnikatelské subjekty**, jedná se o práci odsouzených v odloučených pracovištích mimo areál věznice, která je však omezena počtem odsouzených z důvodu bezpečnosti na nestřeženém pracovišti (lepení obálek, kompletace výrobků, balení propagačních materiálů, výroba drobných sklářských nebo strojírenských výrobků);
- **práce ve Středisku hospodářské činnosti**, odsouzení pracují ve svých věznicích, kde jsou zřízeny provozovny za účelem sjednané výroby (zakázky tvoří většinou výroba nábytku pro státní sektor); K tomuto doplňují Biedermanová, Petras (2011, s. 20), tato střediska nic nevyrábějí, pouze zpracovávají nebo kompletují materiál na základě smlouvy o dílo. Rovněž mohou poskytovat pracovní sílu pro sezónní práce.
- **vzdělávání formou denního studia**, je realizováno v rámci výuky školského a vzdělávacího střediska Vězeňské služby ČR.

Jak k tomuto poznamenává Biedermanová, Petras (2011, s. 21,22) toto vzdělání zajišťuje SOU Vězeňské služby ČR, kde si mohou odsouzení doplnit základní vzdělání, vystudovat učební obor a v případě osobních předpokladů a délce trestu, jim podle autorů – věznice zajistí středoškolské nebo i vysokoškolské vzdělání.

V následující tabulce, kterou na svých stránkách (vscr.cz, 2019) zveřejnila Vězeňská služba ČR, je uveden vývoj zaměstnanosti vězňů v jednotlivých letech od roku 2014 do roku 2018 včetně. Započítání jsou podle nové metody hodnocení, pouze odsouzení zaměstnaní za finanční odměnu.

Tab. 1 Přehled zaměstnanosti vězňů v letech 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
% zaměstnanosti	48,86	44,93	50,38	56,23	59,89
zaměstnaní vězni	5 463	6 021	7 606	8 449	8 858
v provoz. SHS VSČR	1 679	1 720	2 999	3 457	4 191
u podnikatel.subjektů	1 328	1 646	1 954	2 265	1 906
Celkový počet vězňů	18 658	20 866	22 481	20 789	20 215

Zdroj: Vězeňská služba České republiky (2018)

Stejný zdroj rovněž uvádí i aktuální informaci o zaměstnanosti odsouzených ve výkonu trestu odnětí svobody, která tvoří 59,15 % což je 8 645 osob. Stav je k datu 9. 12. 2019 (doposud není statisticky zpracováno).

2.3.3 Výběr a zařazování odsouzených k plnění pracovních úkolů

Motejl (2010, s. 163) vysvětluje, že odsouzený je zařazen do práce podle pracovních možností dané věznice, výběr je plně v kompetenci jejího ředitele a také je rozdělen podle bezpečnostních rizik jednotlivých pracovních skupin obviněných. Ještě autor upřesňuje, že pracovat nemusí: *vězni starší 65let, vězni plně invalidní, vězni v pracovní neschopnosti a dále vězni, jejichž povinnost pracovat je vyloučena z jiných vážných důvodů* (ustanovení § 41 odst. 1 a 2 ŘVTOS).

Knápková, Titlová (2015, s. 85) připomínají, že zařazování odsouzených do práce probíhá v souladu s účelem výkonu trestu odnětí svobody, kdy je přihlíženo k pracovní kvalifikaci odsouzeného, jeho zdravotnímu stavu a k předepsaným plněním jeho cílů programu

zacházení. Jůzl (2017, s. 366) k tomu podotýká, že je vhodné vězňům zajistit takovou práci, která je donutí přemýšlet, jednat s citem a fantazií a pomůže rozvíjet jejich vnímání a úsudek.

Dle nařízení vlády č. 361/2017 Sb. jsou odsouzení zařazováni do skupin podle nejnáročnější práce takto:

1. skupina – *na výkon práce není třeba mít odbornou kvalifikaci;*
2. skupina – *je nutná odborná kvalifikace (výuční list);*
3. skupina – *je nutné střední vzdělání s maturitou, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání;*
4. skupina – *je podmíněno vysokoškolské vzdělání (magistr).*

Jak ještě k zařazování odsouzených do práce zdůrazňuje Motejl (2010, s. 163) je nutné provést důkladné zaškolení jedince, seznámení s jeho právy a povinnostmi, zejména pak s předpisy týkající se bezpečnosti práce. Autor ještě dodává, že obtížnosti přidělené práce musí rovněž odpovídat i strava odsouzeného.

2.3.4 Motivace k práci

"Pokud chceš dosáhnout úspěchu, musíš motivace, která tě žene k tomuto cíli, vycházet z nitra. Nezáleží na tom, kdo jsi, ani jak jsi starý." P. J. Mayer

Jak zdůrazňuje Soukup (2014, s. 27) nestačí změnu jenom chtít, ke změně motivace může dojít jen v případě, pokud se člověku podaří spojit hodnoty a zájmy se skutečným chováním. Vágnerová (2014, s. 748) si myslí, že pobytem ve vězení některé užitečné vlastnosti chování, které nejsou potřebné – vyhasínají. Autorka to přičítá situaci ve věznici, která má svá vlastní pravidla. Podle Šauerová (2013, s. 149) v podmínkách věznice směřuje většina motivace odsouzených spíše k vlastnímu prospěchu. Dále si autorka myslí, že i motivace odsouzených k práci, může mít důvod třeba v lepší stravě nebo v možnosti nosit pracovní oděv a tím se lišit od ostatních. Jak dále pokračuje, rovněž je vede snaha získat lepší ohodnocení jejich průběhu výkonu trestu a s tím spojených výhod.

Urban (2017, s. 12) uvádí, že motivovat jedince k práci je hlavním úkolem vedoucích pracovníků, kteří by měli vyhodnotit, jak okolnosti, které motivaci podporují, tak i ty, které jí brání. Dále autor zmiňuje třídění podle Maslow (1987), který motivační faktory dělí podle lidských potřeb: ***na potřeby fyziologické, potřeby jistoty, potřeby sociální, potřeby uznání a potřeby seberealizace.*** Z Maslowova výzkumu vyplývá, že motivaci k práci ovlivňují potřeby neuspokojené. Uspokojená potřeba podle něho přestává motivovat. Tomášek et al. (2017, s. 110) považují za demotivující prvek zejména systém odměn ve vězeňství, který se týká nízkého finančního ohodnocení.

Jak již bylo dříve řečeno, tuto skutečnost by mělo zlepšit nařízení vlády č. 87/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených, zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody. Nově bude odměna za práci vězňů navázána pevně na výši minimální mzdy:

- u práce v 1. skupině to bude 50 % minimální mzdy (za odpracovaný čas);
- u prací ve 2. skupině to bude 70 % minimální mzdy (za odpracovaný čas);
- u prací ve 3. skupině to bude 95 % minimální mzdy (za odpracovaný čas);
- u prací ve 4. skupině to bude 120 % minimální mzdy (za odpracovaný čas).

V případě odměny za vykonaný úkol jsou procenta minimální mzdy stejná, ale počítá se ještě k tomu s koeficientem (průměrný počet hodin připadajících na daný měsíc).

Jak na závěr této kapitoly konstatuje Urban (2017, s. 17,18) existují motivační faktory, které zvyšují pracovní motivaci a spokojenost jedince: *"zajímavá práce, projevené uznání, umožnění vyšší odpovědnosti a důvěra."* Motivační působení peněz pro lidi v nouzi, považuje

autor za zcela jednoznačné. Na toto ještě navazuje Jůzl (2017, s. 320), který si myslí, že dobře vyškolený vězeňský personál, dovede v odsouzených vyvolat pocit potřeby, kdy jsou oceněni za výkon, jsou motivováni ohodnocením a i tím, že poznají pocit "lidské účelnosti."

2.3.5 Socializace a resocializace ve výkonu trestu

Jůzl (2017, s. 363) popisuje pojem "socializace" jako způsob začleňování jedince do společnosti a Doňková (2010) in Jůzl (2017, s. 363) pokračuje tím, že se jedná o nepřetržitý proces rozvoje osobního charakteru a individuality v životě člověka. Tento proces, jak doplňuje Urban et al. (2012, s. 87,88), může narušit rozpor mezi toužebným cílem a nelegálním způsobem metod k jeho dosažení. Jak dále autoři uvádějí, velká část závadového chování (deviace) vznikla právě z toho důvodu, že ve snaze o dosažení vysněného cíle (blahobyt, bohatství, obdiv a moc), bylo použito chování za hranicí tolerančního limitu společnosti (loupež, násilí, vydírání).

Jak dále vysvětluje Jůzl (2017, s. 358 -363) spojením slůvka "re – znovu a socializace", vznikl pojem resocializace, který byl, jak autor dále uvádí, nahrazen výrazem **program zacházení s vězni**. Vágnerová (2014, s. 748) se domnívá, že rychlost a průběh procesu resocializace osob souvisí s jejich schopností přijmout změny a také s jejich ochotou a snahou osvojit si nová pravidla chování. Ještě autorka podotýká, že samotný trest málokdy vede k resocializaci pachatele a většinou je to právě naopak.

Resocializační úsilí ve vězení, jak konstatuje Marešová (2011/9, s. 260–263) je spojeno se zaměstnáváním vězňů ve výkonu trestu. Většina vězňů však podle ní bere tuto práci jen jako zkrácení času a většinu z nich ani nenapadne v ní po propuštění na svobodu pokračovat. Rovněž autorka pochybuje o účinnosti programu zacházení, nelíbí se jí velká snaha ulehčit odsouzeným pobyt za mřížemi, který podle ní vede v podstatě ke snižování principu trestu a přitom stojí společnost spoustu finančních prostředků. Průcha, Veteška (2014, s. 233) chápou resocializaci, jako snahu změnit závadové chování jedince se špatnými charakterovými vlastnostmi, což se podle autorů týká zejména osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

Jak také vyplývá z dokumentu Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016), jsou konkrétní opatření na podporu resocializace vězňů a snížení recidivy, hlavní součástí mnoha programů práce s vězni. Zejména velmi důležité jsou podle tohoto dokumentu Aktivní kurzy finanční gramotnosti, kdy vězni řeší za pomoci odborného pracovníka své finanční problémy a to ještě před propuštěním na svobodu.

(Rozum a kol., 2008) in Štern et al. (2010, s. 1196) pokládá právě finanční problémy odsouzených osob za hlavní příčinu recidivy a souhlasí s tím, že je třeba věnovat velkou pozornost jejich dluhům a to již během výkonu trestu odnětí svobody, protože jak říká, jinak jsou veškeré šance na jejich úspěšné začlenění do společnosti znemožněny. Biedermanová, Petras (2011, s. 7) jsou velmi nakloněni právě programům zacházení s vězni, zejména program "Zastav se, zamysli se a změň se", který podle nich má velký smysl v tom, jak přispívá právě k resocializaci odsouzených a tím pádem i k ochraně společnosti před trestnými činy. Jak dále autoři uvažují, je nutné ve zvyšování úrovně českého vězeňství stále pokračovat: "Pokud nepokračuje vývoj, přichází úpadek."

Veteška (2016) upozorňuje, že resocializace ve vězení probíhá většinou proti vůli odsouzených, kteří si stěžují na ztrátu soukromí a na změnu režimu zejména pracovní povinnosti, protože většina z nich na svobodě nikdy řádně nepracovala. Jak dále autor zmiňuje – v rámci reformy vězeňství, podle vzoru Německa a Finska, začíná pronikat koncept

otevřené věznice. Tato zařízení vedou podle autora, svým programem k samostatnosti vybraných odsouzených, která jim má pomoci v lepším začlenění do společnosti po jejich návratu z vězení do běžného života.

Marešová (2011, s. 4) kritizuje velké přetěžování vychovatelů ve věznicích administrativní prací, která zabírá téměř 2/3 jejich pracovní doby, takže jak autorka konstatuje, pouze zbytek pracovního času tvoří výchovné aktivity směřující k resocializaci vězňených osob. Dále Marešová (2011, s. 4) rozporuje možnost vzniku specializovaných oddílů, tak jak je věznice ČR na svých profilech prezentují. Nezdá se jí totiž pravděpodobné, že vzhledem k trvale přeplněným věznicím a také k ubytovacím možnostem a podmínkám vězeňských budov, je zřizování těchto specializovaných oddílů pro malý počet osob, opravdu reálné.

2.3.6 Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce

Beňo (2015, s. 52,43) se zamýšlí nad postavením některých skupin lidí v pracovním světě. Jak uvádí, dokonce vznikla Mezinárodní organizace práce (ILO), jejímž cílem je podporovat podmínky pro práci, které jsou založeny na principu: "*Svobody, rovnosti, bezpečí, jistoty a zejména důstojnosti.*" Autor konstatuje, že je ve skutečnosti velmi těžké určit, na jak velkou míru důstojnosti práce, mají lidé nárok.

Štern, et al. (2010, s. 195) upozorňují na velké nebezpečí tzv. "*šoku ze svobody!*" Jak dále autoři vysvětlují, během výkonu trestu odsouzení nabyli pocitu, že jejich závazky není třeba řešit, protože jsou od nich daleko a čím déle trest odnětí svobody trvá, tak si na své dluhy už ani nepamatují. Šok ze svobody podle autorů přivodí těmto osobám potřeba řešit bydlení, práci a své zadlužení. Proto také Tomášek et al. (2017, s. 110) prezentují názory kurátorů, kteří upozorňují na potřebu zajistit pracovní uplatnění pro vězně již ve výkonu trestu před jejich vstupem na pracovní trh po propuštění na svobodu.

Štern, et al. (2010, s. 195) ještě k tomuto krátce doplňují, že propuštěný na svobodě velmi rychle zjistí, že pracovat legálně se mu v žádném případě nevyplatí. Ministerstvo práce a sociálních věcí (ceska – justice, 2016) navrhovalo rozšířit možnosti rekvalifikovat vybrané vězně před propuštěním na svobodu a to podle aktuální poptávky na trhu práce. Jak se dále v článku uvádí, s pomocí zaměstnat osoby po výkonu trestu by pomohly i veřejné zakázky, jejichž přidělení by souviselo s podmínkou zaměstnat určité procento lidí se záznamem v trestním rejstříku a rovněž by podle ministerstva práce a sociálních věcí firmy zaměstnávající trestané osoby, mohly čerpat část peněz z evropských fondů na podporu zaměstnanosti.

Jak se uvádí v dokumentu Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016), získání zaměstnání u osob propuštěných z výkonu trestu spolu s nalezením ubytování, je velmi důležitým faktorem k "*úspěšné resocializaci.*" Jak dále pokračuje tentýž zdroj, bohužel osoby po výkonu trestu nemají na trhu práce potenciálním zaměstnavatelům co nabídnout a navíc mají záznam v rejstříku trestů. Proto si Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016) dala za cíl mimo jiné i "*Spolupracovat s úřady práce, sociálními kurátory a neziskovými organizacemi při vyhledávání práce pro osoby, které budou v dohledné době vstupovat jako uchazeči na trh práce.*" V roce 1994 byla založena nestátní nezisková organizace Rubikon Centrum (2019), která výrazně přispívá svým zaměřením k podpoře propuštěných osob po výkonu trestu v získání a udržení zaměstnání, pomáhá jim v řešení tíživých situací a jejím hlavním cílem je mimo jiné: "*Motivace klienta včetně sociální stabilizace, příprava jeho vstupu na trh práce pomocí zaměstnávání na tréninkových místech, zprostředkování zaměstnání a podpora adaptace v práci, pomoc při řešení finančních problémů (poradenství) a rovněž podpora výkonu alternativních trestů.*"

Tuto část uzavře konstatování odborníků na probaci a mediaci Štern et al. (2010, s. 198), kteří vyzdvihují záslužnou práci právě neziskových organizací, zejména v oblasti zřizování dluhových poraden a pořádání kurzů finanční gramotnosti pro své klienty a zároveň podněcují vznik legislativních změn – tolik potřebných ve státem zřízených vězeňských zařízeních.

2.3.7 Metodika práce

Teoretická část bakalářské práce je zaměřena na sběr dat, která jsou čerpána z odborné literatury našich i zahraničních specialistů na otázku vězeňství a zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody. V přípravné fázi kvantitativní obsahové analýzy proběhlo studium shromážděných primárních i sekundárních zdrojů a následovala etapa porovnávání a třídění získaných informací na dané téma.

Analýzou zdrojů a syntézou poznatků byly informace podle svého zaměření rozděleny do jednotlivých kapitol a podkapitol bakalářské práce. Všeobecným vstupem do problematiky vězeňství začíná **úvod** práce a dále již pokračují jednotlivé části s příslušnou odbornou teoretickou náplní v zastoupení různých autorů – takto: Vězeňský systém v ČR, výkon trestu odnětí svobody a jeho funkce včetně právní úpravy výkonu trestu, vězeňská služba – její úkoly a organizace, zaměstnávání osob ve výkonu trestu s odpovídající právní úpravou a následné dopady zaměstnávání vězňů na rodinu a společnost.

Dále byly po teoretické stránce zpracovány organizace a metody práce ve vězeňských zařízeních z pohledu koncepce vězeňství do roku 2025 a programu zacházení, nedílnou součástí bylo také téma formy zaměstnávání odsouzených osob a jejich výběr a zařazování k plnění pracovních úkolů. Téma motivace k práci, socializace a resocializace ve výkonu trestu a následné začleňování osob po výkonu trestu na trh práce, uzavírá teoretické zpracování bakalářské práce se zaměřením na zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody v ČR.

V analyticko-praktické části jsou získané teoretické poznatky z jednotlivých oblastí vězeňství, porovnány s konkrétním šetřením ve vybraném vězeňském zařízení. Za účelem zkoumání byla oslovena **věznice Rýnovice**, která je v úvodu této části práce představena od svého vzniku až po současný stav a zaměření. Informace o vybraném zařízení byly čerpány z volně dostupných zdrojů domovské stránky tohoto zařízení. Součástí představení samotného vězeňského zařízení je i uvedení dostupných informací, týkajících se pracovních aktivit odsouzených osob a to jak v prostorách věznice, tak i u vnějších subjektů a také je vyčíslen ekonomický přínos této zaměstnanosti pro vězeňskou službu.

Zvolené metody pro potřeby výzkumu odrážely možnosti zkoumaného vzorku a zejména povolené způsoby zkoumání ve vybrané věznici. Dále výzkum směřoval svými metodami k potřebnému shromáždění dat, vedoucích svým zaměřením ke splnění hlavního cíle bakalářské práce.

Desing a příprava výzkumu – Z důvodů povahy zkoumaného problému byla zvolena dotazníková forma sběru primárních dat, která je vhodná při provádění kvantitativního výzkumu a to metoda PAPI (tužka-papír), kdy dotazník byl vytvořen v programu Microsoft Word. Výhodou této výzkumné metody je její nejrychlejší cesta k získání potřebného množství dat, skupinová administrace, úspora času, finanční nenáročnost, anonymita a jednoduché vyhodnocení i zpracování získaných informací Cakirpaloglu et al. (2016, s. 87). Nevýhodou v tomto případě, byla omezená role tazatele a snadnější možnost vyplnění nesprávných údajů z důvodu nepochopení zadané otázky ze strany respondenta. Prostřednictvím zvolených druhů dvaceti otázek (uzavřené, polouzavřené, otevřené a výčtové) byla od vybraného vzorku respondentů shromážděna data, která následným vyhodnocením

přispěla ke splnění zadaného cíle výzkumu. Některé otázky svým zaměřením rovněž dopomohly k naplnění dílčích cílů práce.

Metody a realizace výzkumu – Za účelem výzkumu této bakalářské práce bylo písemně osloveno vedení vězeňského zařízení Rýnovice, na základě jehož souhlasu proběhlo dotazníkové šetření mezi vybranými vězni různých věkových skupin i druhů trestů. Jelikož se jedná o věznici s vysokým a středně vysokým stupněm zabezpečení, nebylo možné předat vybraným respondentům dotazník osobně a ani osobně vybrat respondenty ze základního souboru 560 vězňů. Proto byl zvolen stratifikovaný způsob výběru vzorků a to tak, že z celkového číselného seznamu vězňů, byl vybrán každý 11 odsouzený. Vznikl tak výběrový vzorek padesáti vězňů, který byl tvořen z 1/3 nepracujícími vězni (17 osob) a ze 2/3 vězni pracujícími (33 osob).

Dotazníky byly v tištěné podobě předány osobní cestou zástupkyni ředitele věznice a rovněž po uplynutí lhůty 14 dní byly stejným způsobem ve věznici vyzvednuty. Vedení vybraného zařízení přijalo způsob dotazování, výběr vzorku a zvolené otázky bez výhrad, jelikož byla dodržena požadovaná anonymita respondentů a náplň výzkumu se netýkala citlivých údajů o dotazovaných. Z vypracovaných 50 dotazníků se vrátilo vyplněné všechny výtisky, které svou kvalitou obsahu, splnily své poslání sběru primárních dat vhodných k dalšímu zpracování.

Slabé místo zvoleného typu výzkumu – volná otázka č. 13 Můžete uvést Vaši pracovní pozici-náplň práce? Konkrétně odpověděla jen část pracujících respondentů, ostatní označili místo odpovědi otazníkem, nebo neodpověděli vůbec. Otázka v tomto znění nebyla správně pochopena všemi respondenty. K získání potřebných informací ji z části nahradila otázka č. 12, kde respondenti rozlišili místo vykonávané práce a to uvnitř věznice, nebo u vnějších subjektů. Další podrobné informace o druzích vykonávané práce uvnitř věznice a pracovních možnostech u zaměstnavatelů mimo věznici, byly získány z jiných zdrojů mimo dotazník.

Zpracování získaných dat a jejich interpretace – Tato část je poslední etapou práce se shromážděnými a zpracovanými daty, která byla roztříděna v pomocných pracovních tabulkových souborech a podle pořadí jednotlivých otázek, dále statisticky zpracována. Za tímto účelem byla provedena sumarizace sebraných dat, při které byla využita metoda analýzy a syntézy. Prezentace výsledků jednotlivých odpovědí byla provedena pomocí přehledných grafů a tabulek v programu Microsoft Excel a zjištěné jevy byly dále vyhodnoceny slovním doprovodem. Každá otázka, použitá ve výzkumné části práce, zjišťuje svým tematickým zaměřením skutečný stav, který je následně porovnáván s teoretickými hledisky různých autorů, zabývajícími se tematikou vězeňství a zaměstnanosti vězňů ve výkonu trestu odnětí svobody v jednotlivých kapitolách a podkapitolách teoretické části.

Otázky výzkumu jsou svým zaměřením vzájemně propojeny s teorií, takže některá zkoumání jsou ověřena teoretickými podklady, které jsou možné použít z různých pohledů na danou problematiku.

Závěr obsahuje shrnutí celého výzkumu na základě použitých metod a možností včetně prezentace výsledků. Dále závěr práce přináší na základě zjištění i návrhy a doporučení pro zkoumané vězeňské zařízení, které bude odrážet výsledky provedeného šetření.

3 Analyticko-praktická část

V této stěžejní části bakalářské práce, jsou získané poznatky z oblasti vězeňství, tak jak byly zpracovány v teoretické části, porovnány s konkrétním šetřením ve vybraném zařízení věznice Rýnovice. Celá část je zaměřena na zaměstnanost vězňů ve výkonu trestu odnětí svobody.

3.1 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody

Věznice Rýnovice

"Zanechte všech nadějí, vy, kdo vcházíte" Paleček (2017, s. 1)

Tento nápis by podle autora mohl klidně být ještě začátkem 19. století nad branami většiny žalářů, kde podmínky pro výkon trestu byly často neslučitelné se zdravím i se životem.

Nic takového se však netýká vybraného vězeňského zařízení na jablonecku a tím je **věznice Rýnovice**. Jak uvádí (www.vscr.cz.veznice-rynovice, 2017), byla tato věznice zřízena 1. 8. 1968 a to v době rozvoje automobilového průmyslu v této oblasti. Tehdejší národní podnik Liaz v Rýnovicích, z důvodu velkého nedostatku pracovních sil, zaměstnával ve svých závodech odsouzené z liberecké věznice a z Minkovic. Se zvyšující se výrobou bylo potřeba vězně ubytovat přímo v místě, kde sídlil Liaz. K původní jedné ubytovací budově pak v průběhu 70. let přibýly další a to včetně budovy administrativy.

Od počátku po současnost, jak dále uvádí interní zdroj, jsou do tohoto zařízení umístováni odsouzení muži z II. NVS a od roku 1989 zde odpykává svůj trest i řada vězňů III. NVS (nápravně výchovné skupiny). Dnes je tato věznice profilována jako věznice s ostrahou s vysokým a středním stupněm zabezpečení. Kapacita 500 vězňů je dlouhodobě překračována. Věznice se věnuje specializovanému zacházení s vězni a to v několika specializovaných odděleních (oddíl pro mladistvé a prvovězněné, bezdrogová zóna, studující, výstupní oddíl, oddíl pro odsouzené s poruchou duševní a poruchou chování, oddíl ochranné léčby toxikomanické a protialkoholní a oddíl se zesíleným stavebně-technickým zabezpečením). S vězni pracují v těchto oddílech specialisté, psychologové, speciální pedagogové, vychovatelé terapeuti a vyškolení dozorcí.

Zaměstnanost vězňů se podle (www.vscr.cz.veznice-rynovice) pohybuje kolem 70%. Důležitou součástí věznice je školící a vzdělávací středisko (ŠVS Rýnovice), které bylo zřízeno již v roce 1983 a ročně zde získá výuční list v oboru obráběč kovů přibližně 40 odsouzených. Jak se dále uvádí v interních informacích věznice, ŠVS ve svých specializovaných učebnách informačních technologií připravuje vybrané vězně pro práce na číslicově řízených strojích (programy CAD/CAM) a rovněž zde probíhá výuka na dvaceti výkonných počítačích. Další možnosti pro vězně nabízí dílny odborného výcviku, kde probíhají rekvalifikační kurzy – vazač knih a kurz tvorby webových aplikací.

Jak je možné se z informací věznice dále dozvědět, velmi důležité pro vězněné osoby je zprostředkované vzdělávání finanční gramotnosti, zaměřené na řešení dluhů, exekucí, následků nepřebírání doporučené pošty, nečtení podepsaných smluv, řetězení půjček a dluhů.

3.1.1 Pracovní aktivity ve věznici i u vnějších subjektů

Na základě výše uvedené snahy všech vedoucích odborných a specializovaných zaměstnanců věznice Rýnovice o co nejkvalitnější zajištění možností odborné přípravy na pracovní zařazení svých vězňů, usiluje vedení tohoto zařízení o pravidelné setkávání s podnikateli ze širokého okolí, kteří mají zájem o práci vězňů a dále také jedná s novými zaměstnavateli o možnostech zaměstnat tyto osoby i po jejich propuštění z vězení.

Nabídka zaměstnávání vězňů rovněž probíhá i formou inzerce přímo na (www.vscr.cz.veznice-rynovice), kde jsou také uvedeny všechny výhody zaměstnávání odsouzených pro cizí subjekty. Vězni pracují podle povahy svého trestu a to jak uvádí liberecký rozhlas (2018), zejména ve výrobních prostorách věznice. Zde provádějí práce pro cizí subjekty, většinou se jedná o kompletaci a výrobu vypínačů, svítidel, zásuvek, výrobu nábytku ze dřeva, zařízení pro vzduchotechniku a rovněž pracují v údržbě, kuchyni, prádelně, skladech i autodílnách, popř. se střídají na úklidu vězeňských prostor.

Jak stejný zdroj (2018) dále upřesňuje, část vězňů, kterým výkon trestu dovolí opustit střežený objekt, je odvážena do turnovského podniku Trevos (výroba svítidel), dále do firmy Bilsing Automation (výrobce manipulačních ramen do lisoven), do Slaného u Semil, kde probíhá výroba odlitků dílů pro automobily a kamiony a v případě potřeby města Jablonce nad Nisou se vybraní vězni účastní prací na odklizení sněhu a úklidu města, nebo také pomáhají při třídění odpadu.

V ohlédnutí za rokem 2018 uvedla věznice Rýnovice na (www.vscr.cz.veznice-rynovice) mimo jiné i velmi dobré výsledky ze své hospodářské činnosti, kdy hrubý hospodářský výsledek ke konci roku činil cca 5 200 000 Kč. Ze svých provozních prostředků, jak dále pokračuje vedení věznice ve svých informacích, financovalo dané zařízení opravu a údržby budov a zařízení, část peněz byla použita i na obnovu majetku a zařízení. Důležité pro zaměstnanost vězňů, je zřízení dvou nových pracovišť ve střežených prostorách věznice a těmi jsou Vzduchotechnika a Plasty.

Další přínos zaměstnanosti vězňů pro vězeňské zařízení je ten, že vězni, kteří mají placené zaměstnání, jsou schopni hradit částky týkající se nákladů na jejich pobyt za mřížemi, případně splácet své různé dluhy (www.vscr.cz.veznice-rynovice) vůči věznicí (škody, aj.) ve které svůj trest odpykávají.

3.1.2 Vymezení výzkumného problému

Návrh primárního výzkumu

Cílem práce bylo ověřit v praxi na vybraném vzorku respondentů závěry a domněnky uvedené v jednotlivých kapitolách a podkapitolách teoretické části práce.

Pro potřeby této části byl zvolen **empirický výzkum**, který pracuje s konkrétními údaji a s informacemi. Z hlediska funkce se jedná o výzkum základní, nebo také primární.

Za účelem provádění šetření byla zvolena věznice Rýnovice, která je v praktické části představena jak po stránce všeobecné, tak i z hlediska pracovních aktivit i ekonomického přínosu zaměstnanosti jejich vězňů.

Věznice Rýnovice – účel a náplň zařízení bude porovnáno s teoretickými poznatky, jak kapitoly 2.1 Vězeňský systém v ČR – Jůzl (2017, s. 6), Kýr (2006), tak i podkapitoly 2.1.1 Výkon trestu odnětí svobody a jeho funkce – Rászková, Hoferková (2018, s. 43), dále podkapitoly 2.1.3 Vězeňská služba, její úkoly a organizace – Vězeňská služba (2018, s. 4,6). Rovněž i poznatek Drahoňovský (2015), Drahy et al (2018,7,8), Hendrych (2010, s. 65,67) v podkapitole 2.3.1 Koncepce vězeňství do roku 2025 a program zacházení.

Pracovní aktivity a možnosti práce vězňů v Rýnovicích – skutečnost podloží výklad autorky Knápková, Tittlová (2015, s. 85), Ombudsman (2016, s. 21) v podkapitole 2.2.1 Zaměstnanost vězňů a v podkapitole 2.2.2 Právní úprava a zaměstnávání vězňů (zákon č. 169/1999 Sb.)

Ekonomický přínos zaměstnanosti vězňů pro vězeňskou službu – ověřen na základě poznatku Blanda (2015/4, s. 7, 8) v podkapitole 2.2.3 Dopady zaměstnávání vězňů na rodinu

a společnost a tentýž autor v kapitole **2.2** Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody.

Samotný výzkum byl proveden na vybraném souboru vězňů, pomocí zvolených typů otázek, které byly vypracovány za účelem porovnání zjištěné skutečnosti s praktickými poznatky v teoretické části práce.

Otázka č. 1 Kolik je Vám let?

Otázka č. 2 Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Těmito otázkami byly získány základní informace o vybraném vzorku respondentů, které budou podstatné při zkoumání a vyhodnocování vzájemných souvislostí.

Otázka č. 3 Po kolikáté jste ve výkonu trestu?

Odpovědi na otázku přinesou možnost srovnat skutečnost s poznatky Rászková, Hoferková (2018, s. 43) a (2018, s. 47) v podkapitole č. **2.1.1** Výkon trestu odnětí svobody a jeho funkce. Dále bude možné na základě skutečnosti polemizovat s tvrzením Ombudsman (2016, s. 10) ve stejné podkapitole. Rovněž i s domněnkou Rászková, Hoferková (2018, s. 49) a Jůzl (2017, s. 189) v podkapitole **2.1.2** Právní úprava výkonu trestu odnětí svobody.

Otázka č. 4 Jaké bylo Vaše zaměstnání před výkonem trestu?

Zjištěná skutečnost upřesní názory Jůzl (2017, s. 373) v kapitole č. **2.2** Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody a dále odpovědi upřesní ekonomickou soběstačnost respondentů (souvislost s otázkou č. 6 – Dluhy).

Otázka č. 5 Kolik let máte odpracováno při výkonu trestu?

Výsledky délky zaměstnanosti ve věznici souvisí s teorií Knápková, Tittlová (2015, s. 85), Ombudsman (2016, s. 21), Vězeňská služba (2018, s. 56) v podkapitole **2.2.1** Zaměstnanost vězňů.

Otázka č. 6 Máte nějaké dluhy? (vůči rodině, společnosti)

Zvolené odpovědi souvisí rovněž s otázkou č. 4 a č. 5 a zkoumají myšlenky v teorii Biedermanová, Petras (2011 s. 16), Ombudsman (2016, s. 14), Blanda (2015/4, s. 7), Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016) v podkapitole č. **2.2.3** Dopady zaměstnávání vězňů na rodinu a společnost. Rovněž bude prověřena souvislost s teorií Štern et al. (2010, s. 195) v podkapitole č. **2.3.6** Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce.

Otázka č. 7 Jaký je Váš názor na možnost ve vězení pracovat, je práce pro vězněnou osobu výhodou nebo trest?

Podstata výzkumu u této otázky souvisí s teorií kapitoly **2.2.3** tak, jak je to uvedeno u otázky č. 6 a dále s Urban (2017, s. 12) Tomášek et al. (2017, s. 110) a dále Šauerová (2013, s. 149) v podkapitole **2.3.4** Motivace k práci. Dále teorie Knápková, Tittlová (2015, s. 41) v podkapitole **2.1.1** Výkon trestu odnětí svobody a jeho funkce.

Otázka č. 8 Docházíte ve výkonu trestu do zaměstnání?

Pomocí této otázky rozdělíme zkoumaný vzorek na pracující vězně a vězně, kteří z nějakého důvodu nepracují. Tématicky bude možné podložit vypracování této otázky tvrzením Jůzl (2017, s. 373) v kapitole č. **2.2** Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále bude odpověď porovnána s Fischer (2014, s. 203), Hendrych (2010, s. 65,67) a s cílem podkapitoly **2.3.1** Koncepce vězeňství do roku 2025 a program zacházení.

Otázka č. 9 Pokud nepracujete, tak z jakého důvodu?

Skutečné důvody budou porovnány se zněním zákona č.169/1999 Sb. v podkapitole č. **2.2.2** Právní úprava zaměstnávání vězňů. Ověřena bude i domněnka Beňo (2015, s. 89), Urban et al. (2012, s. 111) v kapitole č. **2.3** Organizace a metody práce ve vězeňských zařízeních. Dále v podkapitole č. **2.3.3** Výběr a zařazování odsouzených k plnění pracovních úkolů bude možné podložit výsledky poznatkem Motejl (2010, s. 163) a Knápková, Titlová (2015, s. 85).

Otázka č. 10 Co byste navrhoval zlepšit nebo změnit v možnosti zaměstnávat osoby ve výkonu trestu?

Možnosti odpovědí, bude možné porovnat s teoretickým předpokladem Urban (2017, s. 17,18), Urban (2017, s. 12) Tomášek et al. (2017, s. 110) v podkapitole **2.3.4** Motivace k práci.

Otázka č. 11 Je snadné dostat ve výkonu trestu práci?

Otázka bude vyhodnocena s teoretickými podklady Vězeňská služba (2019) a tabulka zaměstnanosti rok 2014 až 2018 v podkapitole č. **2.3.2** Formy zaměstnávání odsouzených. Dále se skutečnost bude opírat o poznatky Knápková, Titlová (2015, s. 85), Motejl (2010, s. 163) v podkapitole č. **2.3.3** Výběr a zařazování odsouzených k plnění pracovních úkolů.

Otázka č. 12 Kde vykonáváte práci? (uvnitř věznice nebo u vnějších subjektů)

Odpovědi budou potvrzovat teoretické podklady Blanda (2015, s. 7), Biedermanová, Petras (2011, s. 16) v podkapitole **2.3.2** Formy zaměstnávání odsouzených. Dále se této otázky týká teorie podložená zák. č. 169/1999 Sb.

Otázka č. 13 Můžete uvést pracovní pozici?

Jedná se o upřesnění otázky č. 13. Týká se teoretických poznatků Ombudsman (Věznice 2016, s. 21) v podkapitole **2.2.1** Zaměstnanost vězňů.

Otázka č. 14 Jste spokojen s pracovním zařazením?

Podkladem pro porovnání skutečnosti je nařízení vlády č. 361/2017 Sb. v podkapitole č. **2.2.2** Právní úprava zaměstnávání vězňů a dále podklad teorie Biedermanová, Petras (2011, s. 16) a Marešová (2011/9, s. 260–263) v podkapitole **2.3.2** Formy zaměstnávání odsouzených.

Otázka č. 15 Absolvoval jste nějaké zaškolení při nástupu do práce?

Ověřit skutečnost této otázky pomůže Jůzl (2017, s. 222) v podkapitole **2.2.2** Právní úprava zaměstnávání vězňů a nařízení vlády č. 361/2017 Sb., Motejl (2010, s. 163) v podkapitole č. **2.3.3** Výběr a zařazování odsouzených k plnění pracovních úkolů. Dále je to podkapitola č. **2.3.6** Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce – www. ceska – justice.cz. (2016).

Otázka č. 16 V čem je pro Vás práce důležitá?

Podkladem pro tuto otázku je teorie Tomášek et al. (2017, s. 110) v podkapitole č. **2.3.6** Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce. Rovněž bude porovnáno teoretické tvrzení Jůzl (2017, s. 373) v kapitole č. **2.2** Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Další teorie k tomuto tématu je vyjádření Pelikán (česká – justice, 2016), v podkapitole **2.2.3** Dopady zaměstnávání vězňů na rodinu a společnost.

Otázka č. 17 Jste spokojen s finančním ohodnocením za vykonanou práci?

Výzkum se vztahuje k teorii týkající se nařízení vlády č. 87/2019, Tomášek et al. (2017, s. 110), Urban (2017, s.17,18) , třídění motivačních faktorů dle Maslow (1987) v podkapitole **2.3.4** Motivace k práci.

Otázka č. 18 Jak velká je to částka?

Jedná se o upřesnění otázky č. 17 se stejnou tematikou podkapitoly č. 2.3.4 Motivace k práci.

Otázka č. 19 Využijete své pracovní návyky a dovednosti i po propuštění z výkonu trestu?

Zkoumána bude teorie Jůzl (2017, s. 358 – 363), Vágnerová (2014, s. 748), Veteška (2016) a Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016) v podkapitole č. 2.3.5 Socializace a resocializace ve výkonu trestu. Také dojde k porovnání odpovědí s teorií Štern et al. (2010, s. 195) v podkapitole č. 2.3.6 Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce.

Otázka č. 20 Pomohou Vám získané pracovní dovednosti zlepšit Vaši životní situaci po propuštění na svobodu? (jakým způsobem)

Ověřena bude teorie Marešová (2011/9, s. 260 – 263), (Rozum a kol., 2018) in Štern et al. (2010, s. 1196), Biedermanová, Petras (2011, s. 7), Urban et al. (2012, s. 87,88) v podkapitole č. 2.3.5 Socializace a resocializace ve výkonu trestu. Dále bude porovnána část teorie Štern et al. (2010, s. 195), názor Ministerstvo práce a sociálních věcí ceska – justice. cz. (2016), část Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016) v podkapitole č. 2.3.6 Začleňování osob po výkonu trestu na trhu práce.

Otázky výzkumu jsou svým zaměřením vzájemně propojeny s teorií, takže některá zkoumání jsou ověřena teoretickými podklady, které jsou možné použít z různých pohledů na danou problematiku.

3.2 Dotazníkové šetření s vyhodnocením

V úvodu této kapitoly budou teoretické poznatky týkající se vězeňských zařízení, zejména pak jejich účelu a náplně, porovnány přímo s konkrétním zařízením věznice Rýnovice, která byla předmětem zkoumání této bakalářské práce.

S **věznicí Rýnovice**, tak jako s většinou ostatních vězeňských zařízení je úzce spjata nauka o výkonu trestu odnětí svobody, jenž je předmětem teoretických zkoumání mnoha známých odborníků na tuto problematiku a tou je penitenciaristika a penologie (Jůzl, 2017) a (Kýr, 2006)).

Toto vězeňské zařízení je známé svým zaměřením na specializované zacházení s vězni, ať jsou to specializované oddíly s odborným zaměřením dle potřeb jednotlivých odsouzených, nebo možnosti vzdělávání a rekvalifikace ve školícím a vzdělávacím středisku ŠVS Rýnovice. Vedení věznice rovněž pořádá i různé kurzy a terapie pro odsouzené, čímž splňuje teoretické představy (Rasková, Hoferková, 2018) o účelu výkonu trestu odnětí svobody z pohledu zacházení s odsouzenými po stránce možností vzdělávání, práce a využití volného času.

Věznice Rýnovice je organizační jednotkou Vězeňské služby a podle způsobu střežení (Vězeňská služba, 2018) se jedná o věznici s ostrahou.

Rovněž specializované zacházení s vězni, klade velké nároky na odborný personál, jak to potvrzují v teoretické části práce (Drahý et al., 2018) a (Hendrych, 2010). Bohužel, jak se (Drahoňovský, 2015) zamýšlí nad přeplněností věznic v ČR, tak i v této zkoumané věznici je v současné době o 60 odsouzených osob víc, než je její kapacita 500 vězňů.

Pracovní aktivity a možnosti práce vězňů v Rýnovicích jsou hlavní snahou a náplní práce vedoucích zaměstnanců tohoto zařízení. Jejich možnosti odborné přípravy vězňů pro další práci, tak jako i jednání se zaměstnavateli o nabídce pracovních příležitostí a to jak ve výkonu trestu, tak i po propuštění vězňů na svobodu, plně podporuje ministerstvo práce a sociálních věcí (ceska-justice cz., 2016).

Rozdělení vězňů do pracovních skupin podle povahy svého trestu, na práci uvnitř zařízení nebo u vnějších subjektů, se shoduje s teoretickými informacemi z pohledu (Knápková, Tittlová, 2015) a dále s vyjádřením (Ombudsman, 2016) týkajícího se rozdělení prací

v objektu věznice. Možnosti práce, jak ve vnitřních prostorách vězení, tak i u vnějších subjektů jsou ošetřeny zákonem č. 169/1999.Sb. jak se uvádí i v teoretické části práce.

Ekonomický přínos zaměstnanosti vězňů pro vězeňskou službu – využití peněz z hospodářské činnosti ve věznici Rýnovice, jak je uváděno v informacích o tomto zařízení, je naprosto shodné s teoretickými poznatky (Blanda, 2015), který tento mimorozpočtový zdroj rozebírá z hlediska jeho využití pro věznici. Tentýž autor dále zdůrazňuje ekonomickou soběstačnost vězněných osob, což je také cílem zaměstnávání osob ve výkonu trestu v Rýnovicích.

Součástí výzkumu bylo následné dotazníkové šetření, které bylo provedeno ve věznici Rýnovice na vybraném souboru vězňů, podle způsobu výběru vzorků, tak jak je uvedeno v metodice práce. Dotazník vyplnilo 50 respondentů, získaná data byla zpracována pomocí grafů a tabulek a vyhodnocena slovním doprovodem. Každá níže uvedená otázka zjišťuje svým zaměřením skutečný stav, který je následně porovnán s teoretickými podklady bakalářské práce.

Otázka č. 1 Kolik je Vám let?

Jedná se o získání základní informace o zkoumaném souboru, která bude důležitá pro další zpracování dat. Jsou zde rozlišeny věkové kategorie v rozmezí deseti let a to vcelku od 18 let až po 62 let a více, což už je téměř důchodový věk mužů v ČR.

Tabulka 2 Věk respondentů

Možnosti volby	Počet osob
18–28	11
29–39	15
40–50	20
51–61	4
62–více	0

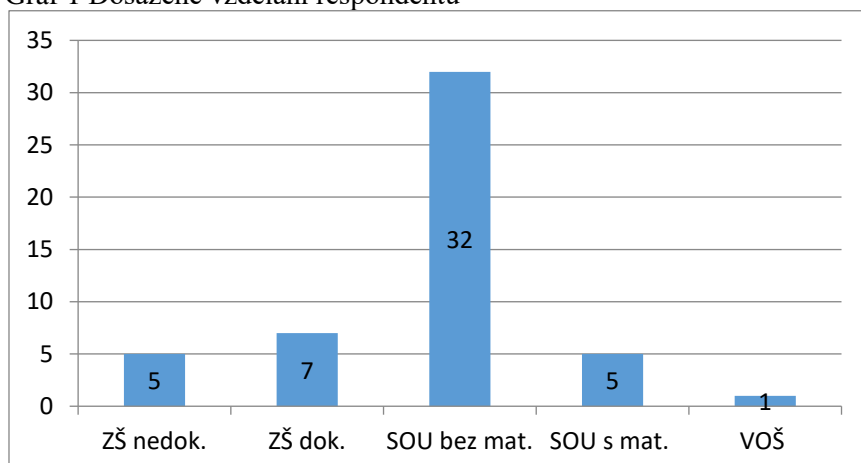
Zdroj: vlastní výzkum

Vyhodnocením této otázky v tabulce č. 2 jsme získali přehled o věkovém zastoupení jednotlivých respondentů ve zkoumaném souboru 50 vězňů. Z výsledků je patrné, že více než polovinu dotazovaných respondentů, tvoří osoby do 40 let věku a necelou další polovinu, tvoří osoby ve věkovém rozmezí 40–61 let. Jak je z výsledků šetření zřejmé, nejsou mezi vybraným vzorkem dotazovaných žádní odsouzení v důchodovém věku, kteří by byli z tohoto důvodu osvobozeni od plnění pracovních povinností. Dále z výsledků šetření vyplývá, že ve věznici Rýnovice jsou zastoupeny všechny věkové kategorie mužů a to od nabytí trestní odpovědnosti až po odsouzení v téměř seniorském věku. Věkové rozmezí vybraného vzorku odpovídá délce pracovního života na svobodě. Co se věkového složení týká, bylo by vhodné, zaměřit velkou pozornost na první polovinu dotazovaných, kteří jsou v aktivním pracovním věku a snažit se o jejich zapojení do pracovního procesu.

Otázka č. 2 Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

Odpovědi respondentů přinesou pro další zkoumání informace o jejich dosaženém vzdělání a tím bude možné lépe vyhodnotit ostatní souvislosti s jejich vzděláním spojené. Výběr možností, začíná základní školou a končí vysokoškolským vzděláním.

Graf 1 Dosažené vzdělání respondentů



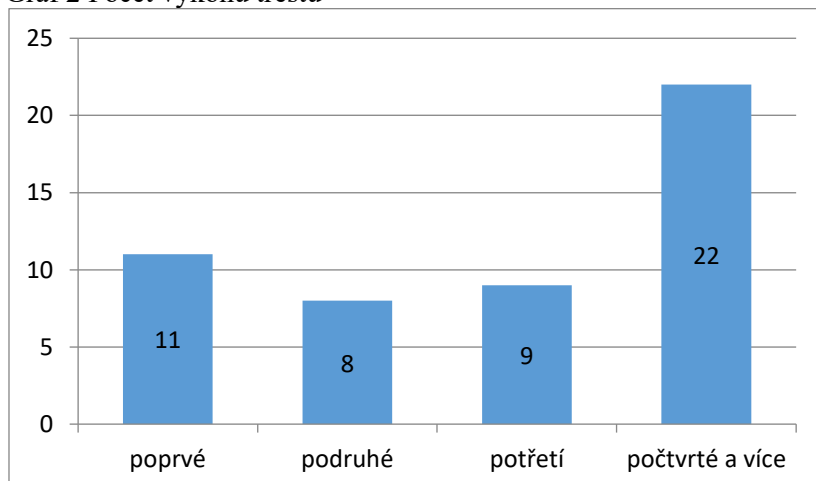
Zdroj: vlastní výzkum

Z grafu č. 1 je na první pohled patrné, kolik respondentů z vybraného základního vzorku dosahuje tzv. průměrného vzdělání a tím je SOU bez maturity. Znamená to, že 32 mužů z celkového počtu 50 dotazovaných, je vyučeno v nějakém oboru. Zbývající část tvoří osoby s nedokončenou ZŠ (5 osob), s dokončenou ZŠ (7 osob) a dále 5 osob má vzdělání s maturitou a jedna osoba uvedla jako své vzdělání, vyšší odbornou školu. Vysokoškolské vzdělání neuvedl žádný z dotázaných. Z průzkumu je zřejmé, že velké zastoupení osob, které jsou vyučené nějakému řemeslu, by mohlo najít snadněji pracovní uplatnění ve výkonu trestu i po následném propuštění na svobodu.

Otázka č. 3 Po kolikáté jste ve výkonu trestu?

Tato otázka částečně souvisí s otázkou č. 1, na základě které byli respondenti rozdělení do věkových kategorií. Jelikož byla téměř polovina z nich ve věku od 40–61 let, budeme zjišťovat, kolik odsouzených je v opakovaném trestu odnětí svobody.

Graf 2 Počet výkonů trestů



Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky grafického vyhodnocení č. 2 navazují na výsledky tabulky č. 2 a to potvrzením, že starší odsouzení (22 osob) si ve věznicí Rýnovice odpykávají opakované tresty a to čtvrtý trest a více. Třetí trest si odpykává (9 osob), podruhé je ve vězení (8 osob) a prvotrestaných je (11 osob).

Na základě těchto zjištění, kdy opakované tresty tři, čtyři a více vykonává z padesáti odsouzených osob celkem 31 respondentů, může navodit pochybnosti nad účelem a funkcí výkonu trestu, tak, jak jej v teoretické části předkládají (Rászková, Hoferková, 2018) a rovněž (Ombudsman, 2016), kteří jsou zastánci spíše slušného chování, mírnějších trestů a vytvoření vhodných podmínek pro odpykání trestu.

Autorky (Rászková, Hoferková, 2018) společně s Jůzl (2017) připomínají důležitost Evropských vězeňských pravidel a mezinárodních smluv, která vymezují hranice zacházení s vězni ve výkonu trestu odnětí svobody.

Na základě výsledků šetření je pravděpodobné, že odsouzení s vícenásobnými tresty budou hodně zadlužení, jelikož stálým pobytem za mřížemi, ztrácí šanci vydělat si potřebné množství finančních prostředků. Rovněž lze předpokládat, že vzhledem k opakovaným trestům přijdou o svoji pracovní zručnost.

Otázka č. 4 Jaké bylo Vaše zaměstnání před výkonem trestu?

Tato otázka nám připraví podklad k vyhodnocení otázky č. 6 (Máte nějaké dluhy?). V případě dobrého, stálého zaměstnání, nemusí být dluhy tak podstatné. Výběr byl ze 7 daných možností odpovědí.

Tabulka 3 Zaměstnání před výkonem trestu

Možnosti volby	Počet osob
Nezam. bez podpory	11
Nezam. s podporou	9
Dělník bez kvalifikace	4
Dělník s kvalifikací	8
Brigády	7
U soukromníka	8
Vlastní ŽL	3

Zdroj: vlastní výzkum

Z přehledu tabulky č. 3 je patrné, že 20 osob z celkového počtu 50 respondentů, bylo před nástupem do vězení nezaměstnáno, z toho jich 9 pobíralo podporu v nezaměstnanosti. Dále zaměstnání s kvalifikací mělo 8 osob, bez kvalifikace pracovaly 4 osoby. Příležitostné výdělky z brigád pobíralo 7 osob, u soukromníka našlo práci 8 osob a 3 osoby pracovaly na vlastní živnostenský list.

K této otázce se vztahuje teorie (Jůzl, 2017), který klade velký důraz na osvojení návyků práce, díky kterým získávají lidé své morální vlastnosti. Platí to pro práci před nástupem do vězení, která pomůže odsouzeným lépe zvládat pracovní povinnosti ve věznici, následně pak pracovní návyky z věznice ulehčí jejich přechod na trh práce na svobodě.

Z uvedených odpovědí je zřejmé, že z důvodu nezaměstnanosti před výkonem trestu přišlo 20 odsouzených, jak o možnost řádných výdělků, tak i o pracovní návyky a dovednosti. Ani brigády a práce u soukromníka nepřináší pravidelný příjem a podporují pravděpodobně i práci na černo.

Otázka č. 5 Kolik let máte odpracováno při výkonu trestu?

Podle odpovědí odsouzených na tuto otázku bude možné zjistit, jak jednotlivci vyplnili práci, která je nedílnou součástí trestu, svůj pobyt ve vězeňském zařízení. Výběr byl daný z 6 možností.

Tabulka 4 Roky odpracované při výkonu trestu

Možnosti volby	Počet osob
Žádné roky	12
1–2 let	13
3–5 let	10
6–10 let	5
11–15 let	2
Nevím	8

Zdroj: vlastní výzkum

Výsledky tabulky č. 4 přináší přehled možností a zájmu o práci ve vězeňském prostředí. Polovina z padesáti dotazovaných nemá odpracován ani jeden rok (12 osob), nebo odpracovala pouze 1–2 roky (13 osob) při výkonu trestu. Dalších 10 osob odpracovalo ve vězení 3–5 let, v rozmezí 6–10 let pracovalo 5 odsouzených, v rozmezí 11–15 let to byli 2 odsouzení. Pracovní roky svého pobytu za mřížemi si nepamatuje 8 odsouzených.

K tomuto je nutné zmínit teoretickou část práce, kde jsou uvedeny informace o zaměstnanosti vězňů (Statistická ročenka Vězeňské služby 2018) a kde se uvádí, že z celkového počtu 20 215 zaměstnatelných odsouzených, způsobilých k výkonu práce, byla v roce 2018 průměrná denní zaměstnanost 8 858 odsouzených, což není ani polovina.

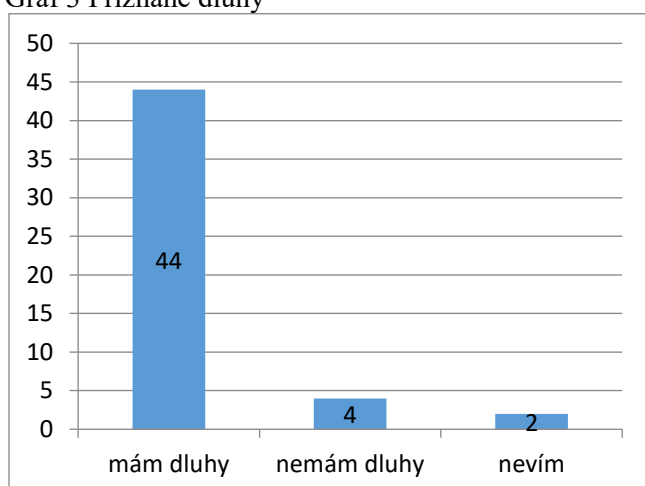
To potvrzuje i výše uvedené zpracování údajů z rýnovické věznice, kde polovina odsouzených z nějakého důvodu při výkonu trestu téměř nepracovala. Ombudsman (2016) k tomuto ještě připomíná, že za zaměstnané odsouzené lze považovat i odsouzené, kteří se právě účastní vzdělávacích a terapeutických programů, které rovněž probíhají i v této zkoumané věznici.

Tímto zjištěním je možné se opět domnívat, že se u velké části respondentů prohlubuje ztráta pracovních návyků a zároveň i absence potřebných finančních prostředků.

Otázka č. 6 Máte nějaké dluhy? (vůči rodině, společnosti)

Pro znázornění podstatných výsledků, týkajících se dluhů odsouzených respondentů, byl zvolen jednoduchý graf.

Graf 3 Přiznané dluhy



Zdroj: vlastní výzkum

Odpověď dotazovaných (50) respondentů tak, jak je patrné z hodnot grafu č. 3, je naprosto jednoznačná. Dluhy ve svém životě přiznalo 44 dotazovaných, pouze 4 respondenti uvedli, že žádné dluhy nemají a dva o nich vůbec nemají přehled. Tato otázka souvisí se zaměstnaností odsouzených před výkonem trestu, kde bylo zjištěno, že 20 osob nepracovalo vůbec, dalších 18 respondentů přiznalo brigády a práci pro soukromníka, nebo na vlastní ŽL.

Je třeba souhlasit s názorem (Biedermanová, Petras, 2011), že zaměstnanost zvyšuje schopnost jedince postarat se zejména sám o sebe a jak se dále vyjádřil (Ombudsman, 2016) důležitost výdělků spočívá v možnosti hradit náklady vazby a zejména dluhy z osobního života na svobodě. S tím souhlasí i (Blanda, 2015/4), který připomíná roli živitele rodiny a s tím spojené zejména splácení dlužných alimentů, protože většina vězňů má doma partnerky na mateřské dovolené. Velká podpora zaměstnávání vězňů, co se týká právě otázky plnění finančních povinností odsouzených, je i cílem Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016). K tématu dluhy se vztahuje i myšlenka (Štern et al., 2010), kteří upozorňují na to, že většina odsouzených si ve vězení své dluhy vůbec nepřipouští a po letech strávených za mřížemi si je už ani nepamatují.

Je možné se domnívat, že oficiální cestou splácelo dluhy ze svých přiznaných platů pouze 12 osob, které pracovaly jako kvalifikované a nekvalifikované síly. Po nástupu do vězení jich při výkonu svých trestů opět polovina téměř nepracovala. Pravděpodobně bude nutné zaměřit se na problém dluhů již v průběhu pobytu respondentů ve vězení a donutit je ke společnému hledání řešení.

Otázka č. 7 Jaký je Váš názor na možnost ve vězení pracovat, je práce pro vězněnou osobu výhoda nebo trest?

Tato volná otázka umožní odsouzeným vyjádřit svůj názor k možnosti pracovat ve vězení a rovněž si mohou osobně vyhodnotit, co pro ně práce znamená.

Tabulka 5 Názor na možnost pracovat ve vězení

Možnosti volby	Počet osob
Odreagování	4
Utíká lépe čas	3
Je mi to jedno	3

Je to výhoda	16
Podle druhu práce	5
Trest (důvod peníze)	6
Trest, buzerace, otrokářství	9
Bez odpovědi	4

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka č. 5 rozdělila základní soubor 50 respondentů podle odpovědí na otázku, jaký mají názor na možnost ve věznici pracovat a co pro ně práce znamená takto: Práci, jako odraňování a využití volného času bere celkem 7 dotazovaných, třem dotazovaným je jedno jestli pracují nebo ne, práci jako trest nebo výhodu – podle právě vykonávaného druhu úkolů – posuzuje 5 respondentů, vůbec neodpověděli 4 respondenti. Pro výzkum nejdůležitější odpověď poskytlo 16 dotázaných, kteří hodnotí možnost pracovat ve věznici jednoznačně jako výhodu. Další jednoznačnou odpověď v počtu 9 osob, bylo označení práce ve vězení jako trest, buzerace, otrokářství a posledních 6 dotázaných hledí na práci za mřížemi, jako na trest, z důvodu velmi nízkého finančního ohodnocení.

Podkladem pro zhodnocení těchto odpovědí, je upozornění (Knápková, Tittlová, 2015) na povinnosti, které je odsouzený nucen vykonávat na základě předpisů daného zařízení a také nařízení stanovených trestním zákonem. Mezi tyto povinnosti patří i povinnost pracovat. Autor (Urban, 2017) vyzdvihuje úlohu vedoucích pracovníků věznice, kteří by měli cíleně motivovat vězně k práci a řešit také důvody proč pracovat nechtějí.

S tím souhlasí (Šauerová, 2013), která vidí podstatu motivace k práci například v lepší stravě pro zaměstnané nebo v možnosti nosit zajímavý pracovní oděv. Na závěr je jednoznačný souhlas (Tomášek et al. 2017) s tvrzením šesti odsouzených, kteří označili z důvodu nízkého finančního ohodnocení – práci jako trest. Autoři považují tento důvod za hlavní demotivující prvek v zaměstnávání osob ve výkonu trestu.

Odpovědi na tuto otázku mohou být ovlivněny typem zaměstnání dotazovaných a jejich pracovními zkušenostmi. Pravděpodobně souvisí i s druhem vykonávané práce nebo také s prostředím.

Otázka č. 8 Docházíte ve výkonu trestu do zaměstnání?

Cílem této otázky je rozdělit základní skupinu respondentů na pracující a nepracující. Jednoduchým výběrem ze dvou možností byli dotazovaní rozděleni takto:

Tabulka 6 Docházka do zaměstnání

Možnosti volby	Počet osob
Docházím	32
Nedocházím	18

Zdroj: vlastní výzkum

Jak je z výsledků vyhodnocení tabulky č. 6 zřejmé, do zaměstnání při výkonu trestu chodí více odsouzených (32 osob) než je těch, kteří z nějakého důvodu nepracují (18 osob). Proč nepracují, bude předmětem dalšího zkoumání. Jůzl (2017) vidí v práci nejdůležitější předpoklad k vytváření morálních vlastností vězňů a možnost vyrovnat se tak s jednotvárností při pobytu za mřížemi.

Hendrych (2010) poukazuje na nemalý podíl sociálních pracovníků věznice při vytváření komplexních zpráv a nastavení speciálních programů pro každého vězně. K tomuto ještě dodává (Fischer, 2014), že hlavním cíle programu zacházení, je upravit chování odsouzených tak, aby se nelišilo od "normálního" chování na svobodě. Jak je zřejmé z informací věznice Rýnovice, tak je tento program zacházení s vězni i jejich cílem.

Výsledné šetření přineslo v tomto případě potěšující zjištění, že v pracovním procesu je při výkonu trestu zapojeno 32 odsouzených a z tohoto důvodu se dá očekávat i zlepšení jejich finanční situace a získání odborných znalostí i pracovních návyků. V každém případě bude doporučeno vedení věznice, aby byli motivováni k práci i nepracující odsouzení.

Otázka č. 9 Pokud nepracujete, tak z jakého důvodu?

Další otázka má výběr ze 4 možností odpovědí, z nichž bude patrné, z jakého důvodu 18 odsouzených nepracuje. Je to navazující otázka na otázku předešlou. Odpovídat bude jenom 18 respondentů.

Tabulka 7 Důvod nezaměstnanosti

Možnosti volby	Počet osob
Zbytečná zátěž	2
Špatná nabídka práce	4
Zdravotní důvody	8
Jiný důvod viz.1	4

Zdroj: vlastní výzkum

viz. 1 – Nechtějí mě zaměstnat, nechtějí mě, zatím nezařazen, to se zeptej vedení!

Tabulka č. 7 dělí nepracující odsouzené podle důvodu takto: Zdravotní stav je důvodem k nezařazení odsouzených do pracovního procesu v 8 případech, špatná nabídka práce vadí 4 respondentům, za zbytečnou zátěž jí považují 2 odsouzení. Že je vedení nechce zaměstnat nebo respondent čeká na zařazení, odpověděli 3 dotazovaní. Poslední respondent neví, proč nepracuje. Urban et al. má dojem, že se jedinci nikdy nebudou ve stejném prostředí chovat stejně. Rovněž (Beňo, 2015, s. 99) doplňuje, že se každý krizové a zátěžové situaci přizpůsobí po svém.

Důvody vězňů z Rýnovic proč nepracují, podkládá i teoretické vysvětlení (Motejl, 2010) a (Knápková, Tittlová, 2015), kteří uvádí, že odsouzený je zařazen do práce jednak podle možností daného zařízení a podle bezpečnostních rizik, dále je přihlédnuto k jeho zdravotnímu stavu, pracovní kvalifikaci a k jeho cílům programu zacházení. Věznice Rýnovice je povinna dodržovat v tomto směru zákon č. 169/1999 Sb. a to ustanovení § 28, kterým je odsouzeným uložena povinnost pracovat, pokud jim to zdravotní stav dovolí.

Výsledné údaje z tabulky nasvědčují tomu, že téměř polovina nepracujících respondentů (8 osob) má zdravotní problémy nebo je invalidní a další, kteří mají povinnost pracovat, nejsou pravděpodobně zařazení z důvodů bezpečnostních rizik a nevhodného druhu práce. Toto bude zohledněno i v závěrečném doporučení, jak se na tuto skupinu odsouzených více zaměřit.

Otázka č. 10 Co byste navrhoval zlepšit nebo změnit v možnosti zaměstnávat osoby ve výkonu trestu?

Volná otázka dává respondentům prostor k vyjádření, týkajícího se zlepšení zaměstnanosti. Odpovědi jsou znázorněny v tabulce, podle návrhů jednotlivých dotazovaných.

Tabulka 8 Návrhy na zlepšení pracovních podmínek

Návrhy respondentů	Počet osob
Větší platové ohodnocení	34
Více možností práce	4
Podmínky na pracovišti	2
Více práce mimo věznici	1
Více pracovních hodin	1
Nevím	5
Bez odpovědi	3

Zdroj: vlastní výzkum

Jednoznačně, jak je zřejmé z tabulky č. 8, navrhuje 34 respondentů zlepšit platové podmínky vykonávané práce. Více možností práce by uvítaly 4 osoby, lepší podmínky na pracovištích by zlepšili 2 respondenti. Více práce mimo věznici si přeje 1 osoba a 1 osoba by zavedla možnost práce přes čas. Dalších 5 respondentů neví, co by se dalo zlepšit a 3 dotazovaní na otázku neodpověděli vůbec.

Zlepšení platových podmínek, tak jak si přeje 34 odsouzených respondentů z rýnovické věznice, podporuje i autor teoretické části práce (Urban, 2017), který motivační působení peněz pro lidi, kteří mají nouzi, považuje za zcela jednoznačný. Stejný autor říká, že i podle Maslowova výzkumu, motivaci k práci ovlivňují neuspokojené potřeby, což je v tomto případě potřeba finanční. Tento požadavek respondentů podporuje i (Tomášek et al., 2017), který rovněž považuje systém odměn ve vězeňství za demotivující prvek.

Velký problém v souvislosti se zaměstnaností osob ve výkonu trestu, je podle dosavadního šetření odměna za vykonávanou práci, která je pro vězně nedostačující. K zjištění přesných informací proběhne další šetření. Zásadní změnu nelze v tomto případě po vedení věznice Rýnovice požadovat.

Dalšího výzkumu se zúčastnili pouze respondenti pracující – 32 osob

Otázka č. 11 Je snadné dostat ve vězení práci?

Odpovědi na tuto otázku budou rozděleny podle tří zvolených možností výběru.

Tabulka 9 Dostupnost práce ve vězení

Možnosti volby	Počet osob
Ano	23
Ne	7
Nevím	2

Zdroj: vlastní výzkum

Podle odpovědí (23 osob), jak je zřejmé z tabulky č. 9, je získání práce ve věznici Rýnovice snadné. Jako nesnadné to vidí 7 dotazovaných a 2 další to nevědí. Podle aktuální zprávy o zaměstnanosti odsouzených (2019) byla zaměstnanost vězňů k datu 9. 12. 2019–59,15 % a podle tabulky zaměstnanosti odsouzených osob v ČR. v roce 2018 to bylo 59,89 %.

Z výběrového souboru vězňů rýnovické věznice, kteří se účastní tohoto šetření (50 osob) je 32 osob, které dochází do zaměstnání, což je 64 %. Jak připomíná v teoretické části (Knápková, Tittlová, 2015), je nutné při výběru práce pro vězně přihlížet zejména k předepsaným plněním jejich cílů programu zacházení a také, jak uvádí (Motejl, 2010) je tento výběr plně v kompetenci ředitele věznice.

Vzhledem k zjištěným skutečnostem na základě interních informací z věznice Rýnovice, je pravděpodobné, že pro vězně této přísně střežené věznice je opravdu lehké získat práci a to vzhledem ke zřízení pracovních provozů přímo v areálu tohoto zařízení. Proto by bylo žádoucí zajistit pracovní možnosti i pro další nepracující odsouzené.

Otázka č. 12 Kde vykonáváte práci?

Otázka má za úkol rozlišit, kolik vězňů pracuje ve vnitřních prostorech věznice Rýnovice a kolik jich může pracovat u vnějších subjektů.

Tabulka 10 Místo výkonu práce

Možnosti volby	Počet osob
Uvnitř věznice	24
U zam. mimo věznici	8

Zdroj: vlastní výzkum

Jak je patrné z tabulky č. 10 – pracuje ve vnitřních provozech věznice Rýnovice 24 odsouzených. Zbývajících 8 vykonává práci u vnějších subjektů. K tomuto tématu podotýká (Biedermanová, Petras, 2011), že tato práce by měla být takové povahy, aby se díky ní zvýšila schopnost odsouzených vydělat si na živobytí v civilním životě.

Jednotlivé druhy vykonávaných prací dělí (Blanda, 2015) na práce ve vnitřní režii, práce pro podnikatelské subjekty a práce ve Středisku hospodářské činnosti. K tomuto podle něj dále patří i vzdělávání formou denního studia, tak jak je to nastaveno i ve věznici Rýnovice.

Dá se předpokládat, že práce, které odsouzení vykonávají pro dodavatele uvnitř i mimo objekt věznice jsou řemeslné povahy a vězni tak mohou zdokonalit své dovednosti, získané v odborném učilišti, které většina z nich absolvovala. Dále z odpovědí vyplývá, že více zaměstnaných odsouzených, vyžaduje zostřený dohled a nemohou pracovat u vnějších subjektů. Proto bude třeba se zaměřit na možnost zvýšit výrobu ve výrobních provozech věznice.

Otázka č. 13 Můžete uvést pracovní pozici? (náplň práce)

Tato otázka měla podpořit získání informací k předešlému průzkumu a to v upřesnění pracovních pozic odsouzených. Bohužel z důvodu zařazení věznice podle stupně zabezpečení, nebylo možné respondentům opakovaně vysvětlit jednotlivé otázky, takže tato nebyla některými respondenty zcela pochopena. Jednotlivé pozice, které uvedlo 18 dotazovaných, jsou zde vyjmenovány.

Uvnitř věznice – montážní dělník (2 osoby), truhlář, dělník na klim. zařízení, práce pro telefonní společnost, vedoucí směny – (montáž zásuvek, aj.), kuchyň (2 osoby), dělník (obráběč kovů), instruktor, knihovník.

Mimo věznici – montážní linka (T.I.Automotive) 4 osoby, seřizovač, dělník ve výrobě, slévač zinku.

Ostatní respondenti (14 osob) na tuto otázku vůbec neodpověděli.

K této otázce je vhodné využít teoretické poznatky (Ombudsman, 2016), který připomíná, že do statistiky zaměstnaných vězňů jsou zahrnuti i studující odsouzení a rovněž i Ti, kteří vykonávají práce zajišťující chod věznice, za což nepobírají žádnou odměnu. Na těchto místech se odsouzení ve všech věznicích pravidelně střídají. Dále se tématu této otázky týkají stejné teoretické podklady, jako jsou uvedeny v předchozím hodnocení otázky č. 12.

Z uvedených pracovních pozic je zřejmé, že se jedná o práce, kde postačí pouhé zaučení odsouzených a u dalších musí mít znalosti více odborné. K tomu by měly přispět rekvalifikační kurzy nebo i další vzdělání, které je možné ve věznici Rýnovice absolvovat.

Otázka č. 14 Jste spokojen s pracovním zařazením?

Jak bylo zjištěno v předešlém dotazu, kde vězni pracují, bude možné díky odpovědím na tuto otázku ověřit, jak jsou respondenti spokojeni se svým pracovním zařazením. Výběr je ze tří možností odpovědi.

Tabulka 11 Spokojenost s pracovním zařazením

Možnosti volby	Počet osob
Ano	21
Ne	7
Je mi to jedno	4

Zdroj: vlastní výzkum

Výsledkem tohoto šetření, je z tabulky č. 11 patrné, že skupina (21 osob) pracujících respondentů, je se svým pracovním zařazením spokojená. K pracovnímu zařazování odsouzených se vztahuje nařízení vlády č.361/2017 Sb., které dále upravuje i vyplácení odměn za vykonanou práci. K tomuto tématu připomíná (Marešová, 2011/9), že většina odsouzených se s pravidelnou prací setkává poprvé až ve vězení a (Jůzl, 2017) považuje za vhodné zajistit vězňům práci, která je donutí přemýšlet a rozvíjet jejich úsudek.

Z odpovědí lze usuzovat, že jsou odsouzení s prací, kterou vykonávají většinou spokojeni a to z možných důvodů – nedělají složité a náročné úkony, práci zvládnou, pracují ve známém prostředí. Ti co pracují venku, uvítali možnost setkání s jinými lidmi a poznají život za mřížemi. Někteří odsouzení si ale pravděpodobně svou práci představují jinak, proto spokojeni nejsou. Řešením by byla dohoda s vedením o přeřazení v rámci možností.

Otázka č. 15 Absolvoval jste nějaké zaškolení při nástupu do práce?

Průzkum dále pokračuje zjišťováním, do jaké míry byli zaměstnaní odsouzení na přidělenou práci připraveni, jestli se jednalo o zaučení, rekvalifikační kurz, nebo nebyli proškoleni vůbec.

Tabulka 12 Příprava na pracovní výkon

Možnosti volby	Počet osob
Zaučení	23
Rekvalifikační kurz	0
Nic	9

Zdroj: vlastní výzkum

Jak potvrzují další výsledky šetření v tabulce č. 12, skutečně pouze zaučení ke své práci absolvovalo 23 odsouzených, rekvalifikační kurz nemá ani jeden odsouzený a dalších 9 nebylo v práci ani zaučeno.

Podle návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí (ceska-justice cz., 2016), je vhodné rozšířit možnosti rekvalifikace na vybrané vězně ještě před propuštěním na svobodu a před jejich vstupem na trh práce.

Jak připomíná (Jůzl, 2017), odsouzeným je nutné vytvořit takové pracovní podmínky, jako mají ostatní zaměstnanci ve společnosti. V případě zaměstnání, platí nařízením vlády č. 361/2017 Sb., kterým jsou odsouzení zařazováni do jednotlivých skupin podle náročnosti práce, na kterou je zde přesně stanovena potřebná odborná kvalifikace. K výkonu práce je podle dalšího autora teoretické části práce (Motejl, 2010) potřebné, odborné zaškolení jedince na přidělenou pracovní pozici.

Překvapující odpovědí na tuto otázku, je nulová účast respondentů v absolvování jakéhokoliv rekvalifikačního kurzu. Důvod může být, že se nepodařilo vedoucím pracovníkům sehnat taková práce, která by byla vykonávána vhodným odsouzeným v případě úspěšného absolvování rekvalifikačního kurzu. Ten by byl další možností k snadnějšímu získání práce na svobodě.

Otázka č. 16 V čem je pro Vás práce důležitá?

Odsouzení respondenti vybírali z devíti možností odpovědí, poslední devátá odpověď byla volná (bez výběru). Uvedené odpovědi jsou graficky znázorněny a následně vyhodnoceny. Respondenti mohli vybrat i více důvodů, proč je pro ně práce důležitá. Poslední možnost (volný výběr) je uveden mimo tabulku.

Tabulka 13 Důležitost práce ve výkonu trestu

Možnosti volby	Počet osob
Práce mě baví	20
Získám pracovní návyky	9
Vydělám peníze pro osobní potřebu	18
Splácím své dluhy	25
Zaplním volný čas	19
Získám výuční list (rekvalif.kurz)	0
Vedení mě bude lépe hodnotit	11
Setkám se s jinými lidmi	10

Zdroj: vlastní výzkum

Jiný důvod – Pošlu peníze rodině, seberealizace, samostatnost, je mi to k ničemu, dostanu se mezi jiné lidi, jedu ven z věznice.

Důležitost práce pro vězně je vyhodnocena v tabulce č. 13, kde je nejvíce obsazena možnost splácet své dluhy (25 osob), další je možnost, že práce odsouzené baví (20 osob), vydělají si peníze na osobní potřebu (18 osob) a zaplní volný čas (19 osob).

K tomuto se vztahuje i prezentace názorů kurátorů, tak jak ji předkládá (Tomášek et al., 2017), kteří upozorňují na potřebu zajistit pracovní uplatnění pro vězně již v průběhu výkonu trestu, na což se může vztahovat i vhodná rekvalifikace.

Další autor (Jůzl, 2017) v teoretickém podkladu vidí rovněž v pracovní příležitosti vězňů zejména možnost, jak snížit jednotvárnost v průběhu výkonu trestu a znovu připomíná i ekonomickou stránku možnosti výdělku. Co nejvyšší zaměstnanost vězňů způsobilých práce prosazuje i ministerstvo spravedlnosti (2016), které považuje zaměstnání za "resocializační

faktor", který ulehčí život vězňům na svobodě a odrazí se i v kladných ohlasech na práci, jak je zřejmé ve výše uvedeném přehledu vězňů z Rýnovic.

V přínosu práce pro vězně, jak je zřejmé z tabulky č. 13, je nejčastěji označena možnost splácení dluhů, zaplnění volného času, možnost peněžního výdělku a také vítaný a důležitý poznatek, že práce vězně baví.

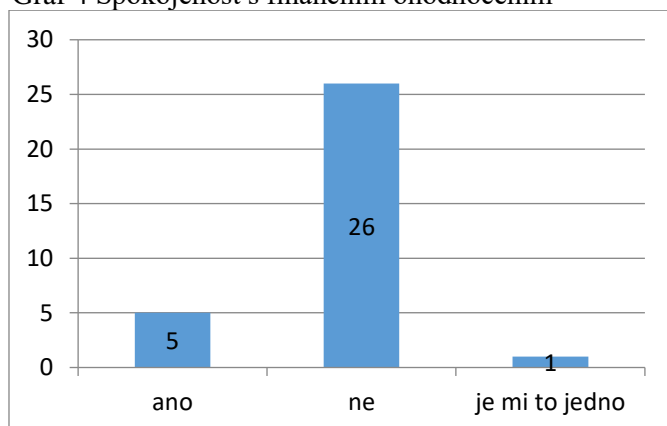
Naproti tomu očekávaná snaha získat výuční list, nebo alespoň absolvovat rekvalifikační kurz se neprojevila u žádného respondenta. Důvodem může být podřadnější druh vykonávané práce, nebo žádný respondent nesplňuje předpoklady pro získání výučního listu a ani po tom nikdo netouží. Na druhé straně by délka trestů v této věznici odpovídala zdárnému dokončení, jak výučního listu, tak i možné rekvalifikace.

Otázka č. 17 Jste spokojen s finančním ohodnocením za vykonanou práci?

Respondenti mají možnost odpovědi ze tří stejných možností, které byly v předešlém výběru u otázky č. 14 předloženého dotazníku.

Tato otázka tvoří dramatickou část celého výzkumu, který byl prováděn před novým nařízením vlády č. 87/2019 Sb. a postoj respondentů k finančnímu ohodnocení za jejich práci, je proto vyhodnocen kvůli většímu zvýraznění výsledků, pomocí jednoduchého grafu.

Graf 4 Spokojenost s finančním ohodnocením



Zdroj: vlastní výzkum

Grafické znázornění č. 4 je projevem velké nespokojenosti s finančním ohodnocením za vykonávanou práci ve vězení. Nespokojeno je 26 osob, spokojeno je pouze 5 osob a jedné osobě je to jedno.

Jak již bylo dříve řečeno, nízké platové ohodnocení ve vězeňských zařízeních kritizují i autoři (Urban, 2017 a Tomášek et al., 2017) a rovněž není naplněn finanční, motivační faktor, podle dělení (Maslow, 1987) například u potřeby sociální, potřeby uznání a potřeby seberealizace.

Grafické znázornění č. 4 vyjadřuje jednoznačnou nespokojenost s finančním ohodnocením pracujících respondentů na různých pracovních pozicích ve věznici Rýnovice.

Na základě poznatků z teoretické části práce byl tento výsledek očekáván vzhledem k nevýhodně nastaveným podmínkám výdělků odsouzených osob. Ovšem ani po následné úpravě finančního ohodnocení se nedá předpokládat výrazné zlepšení situace, zejména v oblasti dluhové zatíženosti vězňů. Proto bude žádoucí směřovat zvýšený zájem vedení věznice k řešení této dluhové otázky.

Otázka č. 18 Jak velká je to částka?

Jedná se o doplňkovou otázku k předešlému tématu výzkumu o stavu spokojenosti s finančním ohodnocením za vykonanou práci odsouzených ve věznicí Rýnovice. Dotazovaní upřesní výši své odměny. Výběr byl ze tří možností, ale vzhledem k jednoznačné odpovědi nebude použito grafické znázornění – pouze slovní vyhodnocení.

a) 5 000 – 10 000 tis.

Pro výzkum byla zvolena tato nejnižší možnost výdělku, která však měla být ve výběru možností ještě i o něco nižší. Podle průzkumu mezi dotazovanými bylo zjištěno, že částka, kterou oni opravdu pobírají je okolo 4 500 Kč. Tuto variantu doplnilo 30 dotazovaných pracujících vězňů. Někteří odsouzení v poznámce dopsali, že za stejnou práci, kdy oni dostávají odměnu 4 500 Kč, mají kmenoví zaměstnanci firem třikrát více.

b) 10 000 – 15 000 tis.

Tuto vyšší variantu výdělku zvolili 2 odsouzení. Je možné, že z jejich strany nebyla otázka správně pochopena a označili ji jako výši výdělku, která by podle nich vykonávané práci odpovídala.

Otázka č. 19 Využijete své pracovní návyky a dovednosti i po propuštění z výkonu trestu?

Respondenti budou vybírat ze 4 možných odpovědí. Záměrem této otázky je zjištění, jak práce ve vězení a s tím spojené získání odpovídajících pracovních dovedností, může ovlivnit další pracovní život rýnovických vězňů po propuštění na svobodu a také, jak si dotazovaní svých nových dovedností cení. K vyhodnocení této otázky bude použito následující grafické znázornění.

Tabulka 14 Možnost využití návyků práce po propuštění

Možnosti volby	Počet osob
Určitě ano	15
Asi ne	1
Nevím	9
Nevyužiji	7

Zdroj: vlastní výzkum

O využití svých pracovních dovedností – je na základě výsledků tabulky č. 14 přesvědčeno 15 dotazovaných z celkového počtu 32 pracujících osob. Svými znalostmi, které by se daly využít při práci na svobodě, si není úplně jisto dalších 9 dotazovaných, jeden respondent své dovednosti pravděpodobně nevyužije a 7 dotázaných si je jisto, že to, co se při své práci ve výkonu trestu ve věznicí Rýnovice naučili, nikdy na svobodě nevyužijí.

Tento výzkum se opírá o teoretický podklad (Jůzl, 2017), kdy pojem resocializace byl nahrazen výrazem "program zacházení", jenž je součástí Koncepce vězeňství do roku 2025 (2016) a je uplatňován i při práci s vězni v Rýnovicích. Ne příliš pozitivně vidí nápravu, čili resocializaci (Vágnerová, 2014), která podotýká, že samotný trest málokdy vede k nápravě, většinou chybí ochota a snaha odsouzených přijmout nová pravidla a změny, spíše je tomu naopak. Tuto myšlenku rozvíjí i (Veteška, 2016), který upozorňuje, že resocializace probíhá proti vůli odsouzených, z nichž většina na svobodě nikdy řádně nepracovala.

I v tomto šetření bylo zjištěno, že ze souboru 50 respondentů, bylo před nástupem trestu, 20 osob nezaměstnaných. Obavu z malého pracovního nadšení po propuštění vězňů na svobodu sdílí (Štern, et al., 2010) svým tvrzením, že tito lidé velmi rychle zjistí, že pracovat legálně se jim v žádném případě nevyplatí.

Na základě zjištěných skutečností je žádoucí, aby vedoucí pracovníci věznice zaměřili své síly na získání zakázek i od zaměstnavatelů, kteří by byli dále schopni zaměstnat vězně i po jejich propuštění na svobodu, čímž by získali zaučené a výkonné pracovníky.

Otázka č. 20 Pomohou Vám získané pracovní dovednosti zlepšit Vaši životní situaci po propuštění na svobodu? (jakým způsobem)

Vyhodnocení této otázky přispěje svým obsahem ke splnění cíle bakalářské práce, kdy sami respondenti zhodnotí, jak velký význam měla práce ve výkonu trestu a jak může případně ovlivnit jejich sociální postavení ve společnosti. Jelikož se jedná o důležité vyhodnocení, budou prezentovány pouze stejné odpovědi ve větším počtu. Jednotlivá, samostatná vyjádření, budou uvedena pod tabulkou.

Tabulka 15 Pracovní dovednosti – uplatnění na svobodě

Možnosti volby	Počet osob
Určitě ano	10
Ne	18
Nevím	4

Zdroj: vlastní výzkum

K doplnění tabulky č. 15 jsou vypsány konkrétní odpovědi některých respondentů, které jsou v grafickém znázornění už započteny v prvním sloupci (10 osob):

"Získám trpělivost s lidmi, návyk docházky a vstávání, mohu i nadále pracovat tam, kde nyní pracuji jako vězeň."

Pozitivní na této otázce je to, že se vyjádřili všichni respondenti, jejichž odpovědi jsou zde zahrnuty. Uspokojivá je odpověď 10osob, kterým práce ve vězení může ovlivnit jejich další pracovní život na svobodě. Čtyři další respondenti pravděpodobně nějaké dovednosti získali, ale konkrétně neví, jak je budou moci dále využít. Největší soubor tvoří negativní odpovědi, kde jsou si dotazovaní jisti, že jejich pracovní dovednosti a znalosti, nebudou na trhu práce na svobodě žádnou výhodou, ani přínosem (18 osob).

Ne zrovna pozitivně se k práci odsouzených po propuštění na svobodu staví (Marešová, 2011/9). Její názor je ten, že vězni berou práci pouze jako zkrácení volného času a většinu z nich ani nenapadne v ní po propuštění na svobodu pokračovat. Připomínku má i (Urban et al., 2012), který se obává touhy propuštěných respondentů po rychlém zbohatnutí a blahobytu a tím i reálné možnosti získat toto vše, bez řádné práce.

Rozum a kol.(2008) in Štern et al. (2010) vidí velké nebezpečí ve finančních problémech odsouzených i po jejich přechodu na svobodu, které nebudou schopni bez řádné práce zvládnout. Podle návrhu ministerstva práce a sociálních věcí k této otázce, by zejména pomohly veřejné zakázky, jejichž přidělení by souviselo s podmínkou zaměstnat určité procento lidí se záznamem v trestním rejstříku.

Pomáhat osobám propuštěným na svobodu je důležitou součástí Koncepce vězení do roku 2025 (2016), zejména se jedná o spolupráci s úřady práce, sociálními kurátory a neziskovými organizacemi při vyhledávání zaměstnání propuštěným vězňům, kteří sami o sobě se zápisem v trestním rejstříku nemají na trhu práce moc co nabídnout.

Je možné, že sami respondenti mají obavu z toho, že po propuštění nebudou schopni poctivou práci zvládnout svůj další život a závazky, jak vůči rodině, tak i vůči společnosti, což nakonec vyplynulo i z výsledků tohoto výzkumu. Bude proto nutná spolupráce výše uvedených úřadů a příslušných organizací, které se postarají o to, aby přímo z věznice přešel bývalý odsouzený

na nezbytně nutný čas pod jejich následnou ochranu a neměl tak důvod k páčání další trestné činnosti.

3.3 Shrnutí a doporučení

V samotném úvodu šetření ve vybrané věznici Rýnovice, byl potvrzen fakt, že, jako většina ostatních, je i toto zařízení trvale přeplněno. V současné době si zde odpykává trest odnětí svobody o 60 odsouzených více, než je kapacita 500 vězňů. Z tohoto důvodu může být stanovené plnění Programu zacházení s vězni značně obtížné a klesá i kvalita jeho provádění.

Výzkumného šetření se zúčastnili všichni vybraní respondenti (50 osob) a rovněž v rámci svých možností zodpovědně vyplnili i všechny předložené otázky. Z jednotlivých odpovědí vyplynuly následující nejdůležitější poznatky.

Více než polovina respondentů obsadila věkovou kategorii 18–40 let. Zbývající odsouzení byli ve věku 40–61 let, což nasvědčovalo i možné recidivě. Na toto byl zaměřen další výzkum, který očekávání potvrdil a to zjištěnou skutečností, že v pořadí čtvrtý trest a více si ve věznici Rýnovice odpykává 22 odsouzených a potřetí je ve výkonu trestu 9 odsouzených respondentů.

Co se týká dosaženého vzdělání na svobodě, tak 32 mužů absolvovalo střední odborné učiliště bez maturity a 12 dalších má pouze základní školu – z toho ji 5 osob ani nedokončilo. Před výkonem trestu bylo 20 osob nezaměstnaných, řádně pracovalo pouze 12 osob a zbytek uvedl jako zaměstnání – příležitostné brigády, práci u soukromníků a práci na živnostenský list. Dále při pobytu ve vězení nemá z 50 dotazovaných odpracován ani jeden rok, nebo pouze 1–2 roky, celkem polovina respondentů. Dva další uvedli odpracování 11–15 let při výkonu trestu. Skutečnost, že tolik odsouzených bylo vyučeno v nějakém oboru a přesto byli nezaměstnaní a to i následně ve výkonu trestu, je poměrně závažující.

Dluhy, jako součást svého života, potvrdilo jednoznačně 44 dotazovaných a další 2 o nich neměli vůbec žádný přehled. Žádné dluhy uvedli pouze 4 respondenti z 50 dotazovaných vězňů. Při takové míře zadluženosti, která se bude postupně zvyšovat dobou pobytu za mřížemi a téměř mizivou možností splatit své závazky před propuštěním na svobodu, bude tato skutečnost pro respondenty velkým břemenem i v dalším životě na svobodě.

Práci ve vězení považuje za výhodu 16 odsouzených a dalších 7 přiznává pouze určité výhody nebo pozitiva. Jednoznačně jako trest a buzeraci vidí práci 9 respondentů. Jak vyplynulo z dalšího výzkumu, ve výkonu trestu pracuje 32 respondentů, 18 zbývajících do práce nedochází a to v 8 případech ze zdravotních důvodů. Co se týká otázky zlepšení podmínek zaměstnanosti ve vězení, uvedlo 34 dotazovaných jednoznačně možnost většího finančního ohodnocení za vykonávanou práci.

Další výzkum byl zaměřen pouze na pracujících 32 respondentů, kteří v počtu 23 osob potvrdili, že získat ve vězení práci, není těžké. Uvnitř věznice vykonávalo různé pracovní činnosti 24 osob a pouze 8 odsouzených pracovalo u zaměstnavatelů mimo objekt věznice Rýnovice. V tomto případě jsou možnosti práce podmíněny jak délkou, tak i druhem trestu a zejména pak bezpečnostním podmínkám. Ve věznici Rýnovice byly zřízeny dílny, kde je možné provádět práce pro smluvní dodavatele v přísně střežených prostorách a proto je zde většina pracujících odsouzených z bezpečnostních důvodů zaměstnána.

Jak vyplývá z výsledků šetření, pracovali odsouzení zejména na montážních linkách, při kompletaci výrobků, při výrobě nábytku, v kuchyni, v údržbě i v knihovně. Osm dalších bylo odváženo do střežených pracovišť mimo věznici, kde pracovali na pozici seřizovač, slévač i na výrobních linkách pro automobilový průmysl. Konkrétní pracovní zařazení neuvádlo 14 dotazovaných z důvodu nepochopení otázky. Samotná práce ve vězení přináší odsouzeným zejména efektivní využití volného času spojený s výdělkem pro zajištění jejich osobních

potřeb. Dále jim přináší pocit potřebnosti, možnost rozvíjení svých dovedností, uplatní svou rozhodnost a trpělivost, naučí se dodržovat pracovní řád a kázeň. Vězni, kteří mohou vykonávat práce mimo věznici, vítají příležitost dostat se i mimo areál mezi ostatní civilní zaměstnance, což rozvíjí jejich vztahy s lidmi i sebeovládání.

Se svým pracovním zařazením bylo 21 dotazovaných jednoznačně spokojeno a 7 dalších nebylo spokojeno vůbec. Pouze zaučeno na přidělenou práci, bylo 23 respondentů a u 9 dalších, žádné zaškolení ani neproběhlo. Bohužel tolik očekávaná rekvalifikace nebo odborné školení se neuskutečnilo ani v jednom případě. Dostupnost práce není jen v počtu nabízených míst, ale je to i v přístupu jedinců k pracovním výkonům. Je třeba dodržovat pracovní postupy, normy a kvalitu práce. Odsouzení, kteří nikdy nepracovali, s tím mohou mít velký problém. Neumí se přizpůsobit pracovnímu tempu, nepřijmou autoritu a pracovní řád a proto pracovat nemohou.

Na otázku, jak jsou spokojeni s finančním ohodnocením za vykonanou práci, odpovědělo zamítavě 26 osob, zbytku je to jedno, nebo jsou spokojeni. Skoro všichni dotazovaní uvedli hranici výdělku nižší než 5 000 Kč. Průzkum ve věznici Rýnovice probíhal před vládní úpravou, díky které se následně od 1. 1. 2020 zvýší odměny za práci ve výkonu trestu odnětí svobody a to v závislosti na výši minimální mzdy. Problém dluhů a nízkého finančního ohodnocení práce vězňů spolu úzce souvisí. Je pravděpodobné, že ani navýšení odměn na základě nové vládní úpravy od 1. 1. 2020, nepřinese žádné výrazné zlepšení v možnosti zásadního oddlužení odsouzených.

Patnáct dotazovaných se domnívá, že na svobodě využijí, jak získané pracovní návyky, tak i dovednosti, dalších 9 respondentů si tím příliš jisti nejsou. Zbytek nic z toho co umí, na svobodě nevyužije, nebo to ještě neví. Deset respondentů připouští, že se jim díky získaným dovednostem a také návykům pracovat, povede zlepšit si svoji životní situaci na svobodě. Dalších 18 odsouzených ví, že to, co se naučili, nebude na trhu práce pro ně ani výhodou, ani přínosem. Poslední 4 respondenti zatím nevědí, jestli to co umí, budou vůbec schopni na svobodě nějak využít.

Doporučení pro věznici Rýnovice

Bohužel i v tomto vězeňském areálu si odpykává svůj trest mnohem více odsouzených, než je jeho původní kapacita. Tím nelze dodržet optimální podmínky pro ubytování vězňů a rovněž může být ohrožena i kvalita dodržování Programů zacházení a to v poskytnutí individuální péče jednotlivcům. Jak je zřejmé z náborových letáků, potýká se i toto zařízení s nedostatkem odborných pracovníků Vězeňské služby. Tato skutečnost může rovněž ohrozit plné nasazení kvalifikovaného personálu při nelehké práci na přípravě individuálních programů, které svým zaměřením přispívají k omezení opakování trestných činů vězňů a ulehčí jim jejich návrat na svobodu.

Hlavním cílem zmiňovaných programů, je zejména zvýšit zaměstnanost odsouzených, která jak vyplynulo z výzkumného šetření, není právě ideální. Zejména by bylo vhodné zaměřit zvýšenou pozornost na odsouzené v produktivním věku a podporovat jejich zaměstnatelnost. Vzhledem k výsledkům šetření, které ukázalo, že 32 respondentů z 50 osob má výuční list pravděpodobně v různých řemeslných oborech, by bylo vhodné, vyhledávat zakázky podle jejich dovedností, například i u jednotlivých soukromníků. Z výzkumu vyplynulo, že řada odsouzených před nástupem do vězení řádně nepracovala, a rovněž ne všichni pracují i při výkonu trestu. Některé druhy žádaných řemesel jsou v současné době nedostupné z důvodů, že o ně není v učilištích mezi žáky zájem. Například i beseda s jednotlivými řemeslníky, by dokázala oživit zájem o tuto práci mezi odsouzenými, kteří se v daném oboru vyučili a pouze ztratili kvalifikaci a přehled o nových metodách práce, kvůli dlouhým pobytům za mřížemi.

Každý získaný odsouzený, kterému by vězeňské zařízení umožnilo pracovat pro soukromníka, by se díky cenným zkušenostem, dokázal uplatnit na trhu práce. S využitím pracovních návyků, které vězni získali při práci ve vnitřních provozech i u jiných subjektů, by bylo velkou motivací – možnost pracovat pro stejné zadavatele i po jejich propuštění na svobodu. Toto řešení by bylo ideální z hlediska znalosti práce, jejich přístupu k práci a zapracovanosti. Dodavateli by částečně odpadlo zapracování nových vězňů.

Velkou zátěží podle průzkumu, je zadluženost většiny odsouzených, která úzce souvisí i s nízkým finančním ohodnocením za vykonanou práci. Z výsledků šetření dále vyplynuly obavy vězňů, že se nedokážou uplatnit na trhu práce po svém propuštění na svobodu. Za tímto účelem je důležité umožnit spolupráci odsouzených s odborníky v oblasti finanční, právní a sociální, kteří by s nimi řešili jejich problémy ještě při výkonu trestu. Už to, že se jim dostane odborné pomoci, je může pozitivně motivovat. Dále budou tito lidé potřebovat pomoc ve všech směrech i po propuštění z výkonu trestu, k čemuž jim budou nápomocny organizace spolupracující s vězeňským zařízením Rýnovice.

Rovněž by bylo potřebné, vyhledávat zaměstnavatele nabízející pracovní pozice, o které není na trhu práce zájem, ale propuštěným na svobodě by tato práce v začátcích hodně pomohla. Ve věznici Rýnovice byla zřízena dvě nová pracoviště, která by se třeba dala využít ve více směnech, nebo i pro práci přes čas, čímž by našli zaměstnání i příjem další odsouzení. Toto řešení by přineslo efekt při problému přeplnění věznice v tom, že odsouzení by se vzájemně méně potkávali, jak v celách, tak i ve společných prostorách a snížilo by se tak možné napětí mezi nimi. Je to doporučeno i z důvodu, který odsouzení uvedli v dotazníku a to – že jsou s přidělenou prací spokojeni. Pravděpodobně práci zvládají a jsou ve známém prostředí. V případě části odsouzených, nespokojených se zaměstnáním, může být řešením dohoda o přeražení v rámci možností zařízení.

Velmi žádoucí by bylo i absolvování rekvalifikačních kurzů nebo výučních listů, kdy vzhledem k dlouhodobým trestům, je velká pravděpodobnost jejich dokončení. Motivací by mohla být i dopředu domluvená podpora blízkých, lepší ubytovací podmínky i zvýšené sebevědomí. Nepracující odsouzení z důvodu své nezařaditelnosti, nebo ze zdravotních důvodů, by měli udržovat své dovednosti a získávat pracovní návyky alespoň při zařazení do vhodných, tvořivých kurzů, kde by motivací mohlo být zhotovení hezkého výrobku nebo prospěšná práce s pochvalou.

Vězněným osobám, které mají povolenou práci mimo vězeňský areál, mohou pracovní návyky a zejména pocit důležitosti a potřebnosti přinést i vhodné brigády pro město, domovy důchodců, školy atd. Zmiňovaná zařízení ušetří za zadanou práci finanční prostředky, které by musela vydat a odsouzené osoby ji vykonají zdarma. Motivací v tomto případě může být dobré jídlo, pochvala v místním tisku, vyjádření uznání a obdivu nad dobře vykonanou prací. Vítané mezi vězni je i získání dobrého hodnocení ze strany vedení, které jim může pomoci při žádosti o podmíněčné propuštění z výkonu trestu.

Tím, že se vězni dostanou častěji na dobrovolné brigády, nebude pro ně následný přechod na svobodu tak těžký. Podobně je vhodné motivovat odsouzené osoby už při vytváření individuálních plánů s pomocí odborníků například tím, že si odsouzený při sestavování tohoto programu, sám vybere z nabízených druhů pro něho vhodné práce a zároveň se dozví, s jakými výhodami může v případě odpovědného přístupu k této práci počítat. Motivací může být opět výběr lepší stravy, delší nebo častější vycházky, prodloužená doba návštěvy, možnost balíčků navíc z domova, nebo i nošení zajímavého pracovního oděvu. Podmínkou by bylo splnění předem dohodnutých pravidel.

V případě motivace k práci může právě ve věznici Rýnovice velmi pomoci i vězeňský časopis Arest, který vydávají sami odsouzení a často na těchto stránkách úspěšně komunikují s vedením věznice. Oni sami ze svého pocitu mohou vyjádřit, proč jim daná práce vadí a proč

o ní není z jejich strany zájem. Rovněž mohou i naznačit, jaká by pro ně byla vítaná dostupná motivace k jakékoliv pracovní činnosti.

Motivace ve věznicích, v rámci snadnějšího života po propuštění na svobodu, nemusí být zaměřena jen na pracovní činnost odsouzených. Věznice Rýnovice může svým počítačovým vybavením v rámci základních kurzů dovednosti práce s nimi, velmi pomoci odsouzeným osobám, které budou v dohledné době propuštěny na svobodu. Pod odborným vedením by si vybraní jedinci sami našli ubytování i vhodnou práci, zjistili by si informace potřebné pro svůj další život, sami by si vyhledali poradny nebo úřady práce, na které se mohou v případě potřeby na svobodě dále obracet. Tím, že vyvinou vlastní iniciativu při jejich získávání, budou brát tyto informace v budoucnu vážněji.

Poslední motivace, která může velmi ovlivnit přístup vězňů k práci a úzce s ním souvisí, je motivace k získání potřebného počtu odborníků pro věznici Rýnovice. Ti pak díky vzájemné spolupráci vytvoří jednotlivým odsouzeným originální a smysluplný individuální plán, jehož postupné plnění, bude od samého začátku směřovat aktivitu vězně k lepšímu životu po propuštění na svobodu, bez dalšího páchání trestné činnosti. Na základě informací z teoretické i praktické části bakalářské práce, by to i v tomto případě byla motivace finanční a to pomocí většího náborového příspěvku, než je ten, který toto zařízení v náborových letácích doposud uvádí. Bohužel, toto řešení pravděpodobně nespadá do přímé kompetence dané věznice.

Pro vedení věznice z tohoto plynou následující doporučení, jak motivovat vězně k pracovní činnosti, při výkonu trestu odnětí svobody: Již při vytváření individuálních plánů, mohou sociální pracovníci i vychovatelé umožnit novému odsouzenému výběr z několika možností práce s předem stanovenou motivací (za jistých podmínek –lepší strava, zajímavý pracovní oděv, možnost práce mimo věznici). Od počátku spolupracovat s rodinami, které mohou pozitivně působit na odsouzené, při jejich pracovním nasazení (delší návštěvy, balíček z domova navíc).

Vedení věznice spolu s odbornými mistry, by mělo vytipovat řemeslně zručné odsouzené, kteří by se na besedě s pozvanými soukromníky, dozvěděli o nových možnostech v provozování předem vybraného řemesla – včetně odpovídajícího výdělku. Cílem by bylo směřování odsouzeného k zájmu o rekvalifikaci nebo výuční list. Pozornost by měla být zaměřena zejména na osoby v produktivním věku. Vhodné rovněž je, uskutečnit besedy s bývalými vězni, kteří se úspěšně zapojili do pracovního procesu na svobodě a mohou motivovat ostatní k zapojení do práce, už při výkonu trestu. Odpovědní zaměstnanci věznice, pomocí inzerce na svých internetových stránkách nebo v místním tisku, osloví dodavatele, kteří by zaměstnali vybrané osoby ve výkonu trestu a v případě zájmu, by je následně přijali do pracovního procesu i po propuštění na svobodu – za normální plat. Rovněž by tito pracovníci měli vyhledávat zaměstnavatele, nabízející podřadnou práci pro méně zdatné vězně, kteří by měli finanční motivaci výdělku v rámci svých možností. Díky vlastním výrobním provozům, je možné pracovat ve vícesměnných provozech, s možností práce přes čas. Toto by bylo na zvážení odborných mistrů v případě zájmu odsouzených a vhodné pracovní náplní. Nepracující nebo dlouhodobě nemocní odsouzení, by rovněž podle možností měli navštěvovat alespoň pravidelné tvořivé kurzy, kde by pod vedením odborných pracovníků, získali základní pracovní návyky i v podobě dovedností. Odměnou může být výstava jejich výrobků, pochvala v tisku, pocit užitečnosti. Během roku mohou vedoucí pracovníci díky vězeňskému časopisu Arest, který vydávají odsouzení, vyhlašovat dopředu sjednané dobrovolné brigády s následnou motivací (pochvala v tisku, zveřejněná fotografie, dobrý oběd, možnost práce na svobodě, setkání s jinými lidmi, dobré hodnocení od vedení věznice). V poslední řadě by mělo vedení věznice usilovat o prosazení vyšších, náborových příspěvků, za účelem získání dalších, tolik potřebných odborných pracovníků.

4 Závěr

V závěru této bakalářské práce přichází na řadu zamyšlení nad zvoleným tématem z oblasti vězeňství a to na základě shromážděných, jak teoretických, tak i praktických poznatků. Tam, kde na počátku života jedince selhal základní proces výchovy rodiny, školy a nejbližšího okolí, se z narušené osobnosti může stát v průběhu dalšího života – pachatel trestného činu. Zájem o nápravu těchto pachatelů, kteří končí ve vězeňských zařízeních, je ze strany společnosti enormní. Události trestných činů ovlivní životy mnoha lidí a dát **"věci do pořádku"**, je cílem mnoha odborných programů zacházení s vězni, tak, jak je stanoveno v Koncepci vězeňství do roku 2025.

Výsledkem teoretické části práce, kdy bylo nutné shromážděné informace k tématu zaměstnanosti osob ve výkonu trestu dále zpracovat a vyhodnotit, bylo získání přehledu o snahách kompetentních orgánů – co nejlépe zvládnout problémy v oblasti Vězeňství v ČR. Velké množství nařízení a zákonů, týkajících se ochrany práv vězňů, podmínek pro jejich výkon trestu, zaměstnávání osob ve výkonu i po výkonu trestu odnětí svobody a další péče o odsouzené, propuštěné na svobodu, dává laikovi pocit, že se vězňům věnuje společnost až neúměrně, vzhledem k finanční stránce vynaloženého úsilí. Od vyšetřovatelů trestných činů, přes vychovatele, dozorce, specialisty na programy s vězni až po zaměstnance probační služby, sociální pracovníky včetně dalších odborníků, pracujících v různých organizacích na podporu začlenění propuštěných osob do života na svobodě – tito všichni vynakládají své síly při nelehké práci s odsouzenými osobami. Někteří odborníci považují tuto snahu za nepřiměřenou a neodpovídající výsledkům a další ji považují za naprosto nutnou, vzhledem k prosazování cílů vedoucích k nápravě vězňů i v ostatních evropských zemích.

Nejvíce propagovaným cílem k nápravě, je zmiňovaná podpora zaměstnanosti už v samotném výkonu trestu. Praktická část pomohla objasnit některé kladné i záporné přístupy odsouzených k otázce práce ve věznici Rýnovice. Z důvodu zaměření dané věznice, jsou zde umístěni odsouzení za závažnou trestnou činnost, čímž je znemožněn výkon práce mimo přísně střežené prostory a dále zde hraje roli i dlouhá délka trestu. Vězeň je odtržen od reality a plní po dlouhý čas pouze dané příkazy a nařízení. Stále ho někdo hlídá, směřuje a vychovává. Po propuštění na svobodu, kdy se musí rozhodovat sám, si většinou neví se svým životem rady. Původní dluhy, na které za roky ve věznici už zapomněl, na něho dopadnou s plnou silou a přidají se další problémy a komplikace, které ve výkonu trestu řešit nemusel.

Při této představě, jak vypadá tzv.: **"šok ze svobody"** u člověka, kterému řadu let řídili život odborníci, není reálné, aby to propuštěný jedinec dokázal zvládnout.

Je proto zcela na místě, vložit na první pohled nenávratné finanční prostředky do všech podpůrných programů, které budou směřovat k plné zaměstnanosti vězňů ve výkonu trestu, k dosažení odpovídajícího finančního ohodnocení za vykonanou práci a k možnosti řešit dluhy vhodným způsobem už při výkonu trestu. K tomu může napomoci i přidělování státních zakázek s podmínkou zaměstnání stanoveného počtu osob ve výkonu trestu. Na základě tvrzení některých teoretických pramenů – **"vzdělaný člověk nepáchá trestnou činnost"** je žádoucí, usilovat o co největší informovanost a přiměřenou vzdělanost vězňů, tak, aby byli co nejlépe připraveni pro život na svobodě.

Hodně by mohlo pomoci zavedení více otevřených věznic, kam by v konečné fázi svého trestu přešli vybraní odsouzení, kteří by si mohli zkusit práci v civilních prostorách, dále by se určitý čas starali sami o své potřeby a mohli si v doprovodu odborných pracovníků zařídit potřebné doklady, které budou nutné pro jejich následný život na svobodě. Rovněž by už započala jejich spolupráce se sociálními pracovníky, kteří jim následně pomohou v počátečním začlenění do svobodného života.

Stále však bude platit fakt, že nemalá část pachatelů trestných činů, bude opakovaně plnit stavy odsouzených v českých věznicích, bez ohledu na to, jaká péče jim je po celou dobu jejich pobytu za mřížemi poskytována a co úsilí je na jejich reintegraci vynaloženo. Jsou to lidé, kteří se neztotožní s žádným individuálním programem, neuznávají autority a nerespektují žádné normy ani pravidla dané společností, ve které žijí. Tito jedinci, budou vždy hledat v další trestné činnosti východiska ze své svízelné situace a život za mřížemi budou považovat za mnohem snazší, než život na svobodě.

Takové jedince neodradí žádná výše ani podmínky trestu, vyskytují se v každé společnosti a v každé době – bez ohledu na národnost, náboženství a zákony dané země, ve které žijí. Udržet páchanou trestnou činnost v takové rovině, kdy nebude nutné stavět nová nápravná zařízení, kdy se věznice budou vyliďňovat i z jiného důvodu, než je vyhlášení amnestie, by měla být cílem každé vlády v kterékoliv době.

Literatura

BEŇO, Pavel. *Šarmantní násilníci: antimobbingová příručka*. Praha: Portál, 2015. ISBN 978-80-262-0938-6.

BIEDERMANOVÁ, Eva a Michal PETRAS. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. Studie (Institut pro kriminologii a sociální prevenci). ISBN 978-80-7338-115-8.

BLANDA, Robert. VŠČR chystá ofenzívu v zaměstnávání vězňů. *České vězeňství. Zaměstnávání a vzdělávání vězňů*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2015, č. 4. ISSN 1213-9297.

CAKIRPALOGLU, Panajotis, Jan ŠMAHAJ, Simona CAKIRPALOGLU a Martin ZIELINA. *Šikana na pracovišti v České republice: teorie, výzkum a praxe*. Olomouc: Univerzita Palackého v Olomouci, 2016. ISBN 978-80-244-5080-3.

DRAHÝ, František, Jindřich HŮRKA a Michal PETRAS. *SARPO: charakteristiky odsouzených v českých věznicích: deskriptivní studie*. Praha: Vězeňská služba České republiky, 2018. ISBN 978-80-270-5197-7.

FISCHER, Slavomil a Jiří ŠKODA. *Sociální patologie: závažné sociálně patologické jevy, příčiny, prevence, možnosti řešení*. 2., rozš. a aktualiz. vyd. Praha: Grada, 2014. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-5046-0.

HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, Fakulta veřejných politik v Opavě, Ústav pedagogických a psychologických věd, 2010. ISBN 978-80-7248-574-1.

JANDOUREK, Jan. *Sociologie zločinu: proč lidé vraždí a jezdí načerno*. Praha: Portál, 2011. ISBN 978-80262-0026-0.

JŮZL, Miloslav. *Penitenciariá jako věda žalární*. Vydání I. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017. ISBN 978-80-7452-131-7.

KNÁPKOVÁ, Danka a Marcela TITTLOVÁ. *Kompendium penologie*. Bratislava: Wolters Kluwer, 2015. ISBN 978-80-8168-282-7.

Koncepce vězeňství do roku 2025. Praha: Ministerstvo spravedlnosti České republiky, 2016.

MAREŠOVÁ, Alena. *Kriminální recidiva a recidivisté: (charakteristika, projevy, možnosti trestní justice)*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011. Studie (Institut pro kriminologii a sociální prevenci). ISBN 978-80-7338-119-6.

MOTEJL, Otakar. *Vězeňství*. Brno: Kancelář veřejného ochránce práv, 2010. Stanoviska (Kancelář veřejného ochránce práv). ISBN 978-80-7357-606-6.

PALEČEK, Lukáš. *Věznice borská*. Plzeň: Starý most, 2017. ISBN 978-80-87338-76-6.

PRŮCHA, Jan a Jaroslav VETEŠKA. *Andragogický slovník*. 2., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2014. ISBN 978-80-247-4748-4.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. Vydání: druhé, rozšířené a aktualizované. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018. ISBN 978-80-7435-716-9.

RUSSELL-WALLING, Edward. *Management: 50 myšlenek, které musíte znát*. Praha: Slovart, 2012. ISBN isbn978-80-7391-605-3.

SOUKUP, Jan. *Motivační rozhovory v praxi*. Praha: Portál, 2014. ISBN 978-80-262-0607-1.

ŠAUEROVÁ, M. Motivace odsouzených mužů ve výkonu trestu k účasti na celoživotním vzdělávání. In: VETEŠKA, Jaroslav a Jarmila SALIVAROVÁ, ed. *Vzdělávání dospělých – příležitosti a úskalí v globalizovaném světě*. Praha: Educa Service, 2013. ISBN 978-80-87306-12-3.

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

TOMÁŠEK, Jan. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017. Studie (Institut pro kriminologii a sociální prevenci). ISBN 978-80-7338-166-0.

URBAN, Lukáš, Josef DUBSKÝ a Jan BAJURA. *Sociální deviace*. 2., rozš. vyd. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2012. ISBN 978-80-7380-397-1.

URBAN, Jan. *Motivace a odměňování pracovníků: co musíte vědět, abyste ze svých spolupracovníků dostali to nejlepší*. Praha: Grada, 2017. Manažer. ISBN 978-80-271-0227-3.

VÁGNEROVÁ, Marie. *Současná psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál, 2014. ISBN isbn978-80-262-0696-5.

VETEŠKA, Jaroslav. *Přehled andragogiky: úvod do studia vzdělávání a učení se dospělých*. Praha: Portál, 2016. ISBN 978-80-262-1026-9.

Věznice: zpráva ze systematických návštěv Veřejného ochránce práv. Brno: Veřejný ochránce práv - ombudsman, 2016. ISBN 978-80-87949-25-2.

Zákony

Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody

Nařízení vlády č. 87/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 361/2017 Sb., o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody

Vyhláška ministerstva spravedlnosti č. 345/1999 Sb., kterou se vydává *Řád výkonu trestu odnětí svobody*

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

Zákon č. 555/1992 Sb., zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky

Zákon č. 129/2008 Sb., o výkonu zabezpečovací detence a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. In: Sbíрка zákonů České republiky. 2009, s. 1649–1672. ISSN 1211–1244.

Internetové zdroje

Drahoňovský J. *Pobyt ve vězení z pohledu vězňů*. Olomouc, 2015. Rigorózní práce. Univerzita Palackého v Olomouci [online], [cit. 22. 10. 2019]. Dostupné z: https://theses.cz/id/18td2n/Rigorzn_prce_Drahoovsk.pdf

HOŘEJŠÍ et.al, *Vliv práce ve vězeňském prostředí na psychiku člověka* [online]. [cit. 25. 7. 2019]. Dostupné z: <http://www.hks.re/wiki/doku.php?id=1>. skupina ct 12.15 1

Liberecký rozhlas, *Odsouzení v rýnovické věznicí mají možnost získat výuční list a získat zaměstnání*, 2016 [online] [cit. 15. 11. 2019]. Dostupné z: <https://liberec.rozhlas.cz/odsouzeni-v-rynovicke-veznici-maji-moznost-ziskat-vyucni-list-a-ziskat-6009254>

CTK., Česká justice. *Pelikán chce zaměstnat všechny odsouzené*. [online]. [cit. 30. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2016/04/veznene-zeny-budou-vyrabet-cukrovinky-pelikan-chce-zamestnat-vsechny-odsouzene/>

STADLEROVÁ, V. Česká justice. *Marksová doporučuje zaměstnání trestanců coby podmínku veřejné zakázky* [online], [cit. 12. 11. 2019]. Dostupné z: <https://www.ceska-justice.cz/2016/11/marksova-doporucuje-zamestnavani-trestancu-coby-podminku-verejne-zakazky/>

VSČR, Věznice Rýnovice, *O nás* [online]. [cit. 29. 7. 2019]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-rynovice/o-nas/>

VSČR, Věznice Rýnovice, *Zaměstnávání vězňů* [online]. [cit. 29. 7. 2019]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/veznice-rynovice/zamestnavani-veznu/>

VSČR, 2018. *Statistická ročenka Vězeňské služby České republiky 2018* [online]. Praha: VSČR [cit. 16. 12. 2019]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/wp-content/uploads/2019/05/Statistick%C3%A1-ro%C4%8Denka-2018.pdf>

VSČR, 2018. *Aktuální počty zaměstnaných vězňů* [online]. Praha: VSČR [cit. 11. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.vscr.cz/informacni-servis/rychla-fakta/aktualni-pocty-zamestnanych-veznu/>

Seznam příloh

Příloha 1 – Dotazník	II
Příloha 2 – Tabulky	VI
Příloha 3 – Grafy	XI

Příloha 1 – Dotazník

Dobrý den, jmenuji se Iveta Medková a studuji Vysokou školu ekonomie a managementu v Praze. Dovoluji si Vás požádat o vyplnění dotazníku, který je důležitou součástí výzkumu pro mou bakalářskou práci na téma "Zaměstnanost osob ve výkonu trestu odnětí svobody ve věznici Rýnovice"Vyplnění dotazníku je anonymní a předem děkuji za Vaši spolupráci.

1. Kolik je Vám let?

- a) 18 – 28
- b) 29 – 39
- c) 40 – 50
- d) 51 – 61
- e) 62 – a více

2. Jaké je Vaše dosažené vzdělání?

- a) zvláštní nebo základní škola (nedokončená)
- b) zvláštní nebo základní škola (dokončená)
- c) střední odborná škola bez maturity
- d) střední odborná škola s maturitou
- e) vyšší odborná škola
- f) vysoká škola

3. Po kolikáté jste ve výkonu trestu?

- a) poprvé
- b) podruhé
- c) potřetí
- d) počtvrté a více

4. Jaké bylo Vaše zaměstnání před výkonem trestu?

- a) nezaměstnaný bez podpory
- b) nezaměstnaný s podporou
- c) dělník bez kvalifikace
- d) dělník s kvalifikací
- e) příležitostné brigády
- f) zaměstnaný u soukromníka
- g) zaměstnaný na vlastní živnostenský list (vlastník firmy)

5. Kolik let máte přibližně odpracováno při výkonu trestu?

- a) žádné
- b) 1 – 2 roky
- c) 3 – 5 let
- d) 6 – 10 let
- e) 11 – 15 let
- g) nevím

6. Máte nějaké finanční dluhy? (vůči rodině, společnosti)

- a) mám
- b) nemám
- c) nevím

7. Jaký je Váš názor na možnost ve vězení pracovat, je práce pro vězněnou osobu výhodou nebo trest? (volná otázka)

8. Docházíte ve výkonu trestu do zaměstnání?

- a) docházím
- b) nedocházím

9. Pokud nepracujete, tak z jakého důvodu?

- a) zbytečná zátěž
- b) špatná nabídka práce
- c) zdravotní stav
- d) jiný důvod (prosím napište jaký)

10. Co byste navrhol zlepšit nebo změnit v možnosti zaměstnávat osoby ve výkonu trestu? (volná otázka)

Další otázky jsou určeny pouze pracujícím osobám! Vám ostatním děkuji za odpovědi a za Váš čas.

11. Je snadné dostat ve výkonu trestu práci?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

12. Kde vykonáváte práci?

- a) uvnitř věznice
- b) u zaměstnavatelů mimo věznici

13. Můžete uvést Vaši pracovní pozici – náplň práce? (volná otázka)

- a) uvnitř věznice
- b) u zaměstnavatelů mimo věznici

14. Jste spokojen s pracovním zařazením?

- a) ano
- b) ne
- c) je mi to jedno

15. Absolvoval jste nějaké zaškolení při nástupu do práce?

- a) zaučení
- b) rekvalifikační kurz
- c) nic

16. V čem je pro Vás práce důležitá?

- a) práce mě baví
- b) získám pracovní návyky
- c) vydělám peníze pro osobní spotřebu
- d) splácím své dluhy
- e) zaplním volný čas
- f) získám výuční list nebo rekvalifikační kurz
- g) vedení mě bude lépe hodnotit
- h) setkávám se s jinými lidmi
- ch) jiný důvod.....

17. Jste spokojen s finančním ohodnocením za vykonanou práci?

- a) ano
- b) ne
- c) je mi to jedno

18. Jak velká je to částka?

- a) 5 000 – 10 000 tis.
- b) 10 000 – 15 000 tis.
- c) více než 15 000 tis.

19. Využijete své pracovní návyky a dovednosti i po propuštění z výkonu trestu?

- a) určitě
- b) asi ne
- c) nevím
- d) nevyužiji

20. Pomohou Vám získané pracovní dovednosti zlepšit Vaši životní situaci po propuštění na svobodu? (jakým způsobem)

Děkuji Vám za Vaše odpovědi a čas strávený vyplněním dotazníku.

Příloha 2 – Tabulky

Tabulka 1 - Přehled zaměstnanosti vězňů v letech 2014–2018	VI
Tabulka 2 - Věk respondentů	VI
Tabulka 3 - Zaměstnání před výkonem trestu	VI
Tabulka 4 - Roky odpracované při výkonu trestu	VII
Tabulka 5 - Názor na možnost pracovat ve vězení	VII
Tabulka 6 - Docházka do zaměstnání	VII
Tabulka 7 - Důvod nezaměstnanosti	VII
Tabulka 8 - Návrhy na zlepšení pracovních podmínek	VIII
Tabulka 9 - Dostupnost práce ve vězení	VIII
Tabulka 10 - Místo výkonu práce.....	VIII
Tabulka 11 - Spokojenost s pracovním zařazením.....	VIII
Tabulka 12 - Příprava na pracovní výkon	IX
Tabulka 13 - Důležitost práce ve výkonu trestu.....	IX
Tabulka 14 - Možnost využití návyků práce po propuštění	IX
Tabulka 15 - Pracovní dovednosti – uplatnění na svobodě	IX

Tabulky

Tabulka 1 Přehled zaměstnanosti vězňů v letech 2014–2018

	2014	2015	2016	2017	2018
% zaměstnanosti	48,86	44,93	50,38	56,23	59,89
zaměstnaní vězni	5 463	6 021	7 606	8 449	8 858
v provoz. SHS VSČR	1 679	1 720	2 999	3 457	4 191
u podnikatel.subjectů	1 328	1 646	1 954	2 265	1 906
Celkový počet vězňů	18 658	20 866	22 481	20 789	20 215

Zdroj: Vězeňská služba České republiky (2018)

Tabulka 2 Věk respondentů

Možnosti volby	Počet osob
18–28	11
29–39	15
40–50	20
51–61	4
62–více	0

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 3 Zaměstnání před výkonem trestu

Možnosti volby	Počet osob
Nezam. bez podpory	11
Nezam. s podporou	9
Dělník bez kvalifikace	4
Dělník s kvalifikací	8
Brigády	7
U soukromníka	8
Vlastní ŽL	3

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 4 Roky odpracované při výkonu trestu

Možnosti volby	Počet osob
Žádné roky	12
1-2 let	13
3-5 let	10
6-10 let	5
11-15 let	2
Nevím	8

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 5 Náзор na možnost pracovat ve vězení

Možnosti volby	Počet osob
Odreagování	4
Utíká lépe čas	3
Je mi to jedno	3
Je to výhoda	16
Podle druhu práce	5
Trest (důvod peníze)	6
Trest, buzerace, otrokářství	9
Bez odpovědi	4

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 6 Docházka do zaměstnání

Možnosti volby	Počet osob
Docházím	32
Nedocházím	18

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 7 Důvod nezaměstnanosti

Možnosti volby	Počet osob
Zbytečná zátěž	2
Špatná nabídka práce	4
Zdravotní důvody	8
Jiný důvod viz.1	4

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 8 Návrhy na zlepšení pracovních podmínek

Návrhy respondentů	Počet osob
Větší platové ohodnocení	34
Více možností práce	4
Podmínky na pracovišti	2
Více práce mimo věznici	1
Více pracovních hodin	1
Nevím	5
Bez odpovědi	3

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 9 Dostupnost práce ve vězení

Možnosti volby	Počet osob
Ano	23
Ne	7
Nevím	2

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 10 Místo výkonu práce

Možnosti volby	Počet osob
Uvnitř věznice	24
U zam. mimo věznici	8

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 11 Spokojenost s pracovním zařazením

Možnosti volby	Počet osob
Ano	21
Ne	7
Je mi to jedno	4

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 12 Příprava na pracovní výkon

Možnosti volby	Počet osob
Zaučení	23
Rekvalifikační kurz	0
Nic	9

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 13 Důležitost práce ve výkonu trestu

Možnosti volby	Počet osob
Práce mě baví	20
Získám pracovní návyky	9
Vydělám peníze pro osobní potřebu	18
Splácím své dluhy	25
Zaplním volný čas	19
Získám výuční list (rekvalif.kurz)	0
Vedení mě bude lépe hodnotit	11
Setkám se s jinými lidmi	10

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 14 Možnost využití návyků práce po propuštění

Možnosti volby	Počet osob
Určitě ano	15
Asi ne	1
Nevím	9
Nevyužiji	7

Zdroj: vlastní výzkum

Tabulka 15 Pracovní dovednosti – uplatnění na svobodě

Možnosti volby	Počet osob
Určitě ano	10
Ne	18
Nevím	4

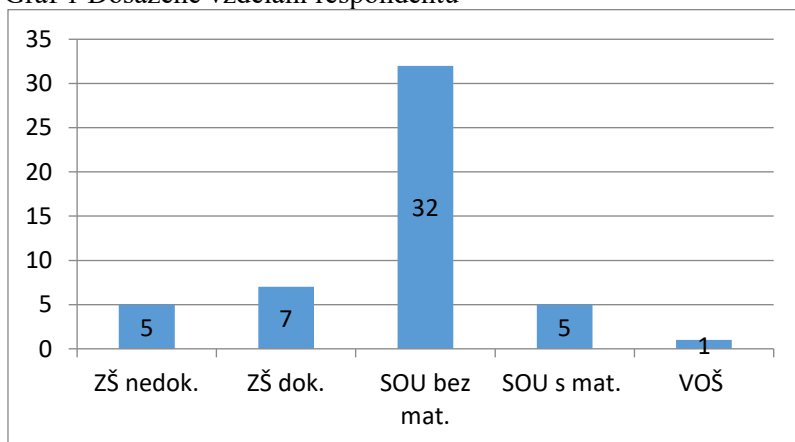
Zdroj: vlastní výzkum

Příloha 3 – Grafy

Graf 1 - Dosažené vzdělání respondentů.....	XI
Graf 2 - Počet výkonů trestů	XI
Graf 3 - Přiznané dluhy	XI
Graf 4 - Spokojenost s finančním ohodnocením	XII

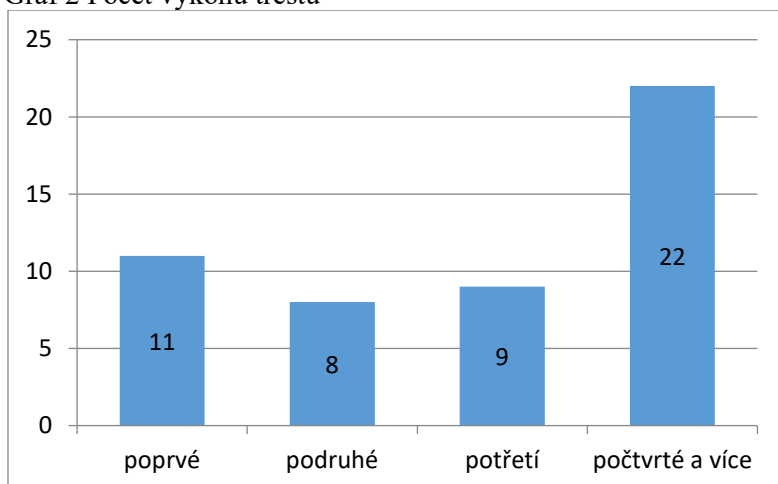
Grafy

Graf 1 Dosažené vzdělání respondentů



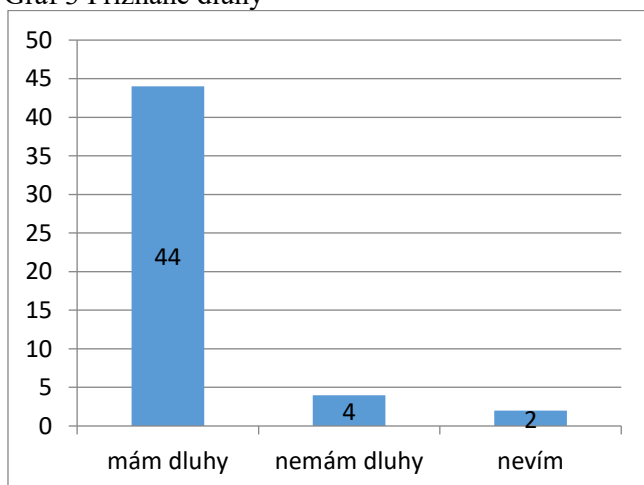
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 2 Počet výkonů trestů



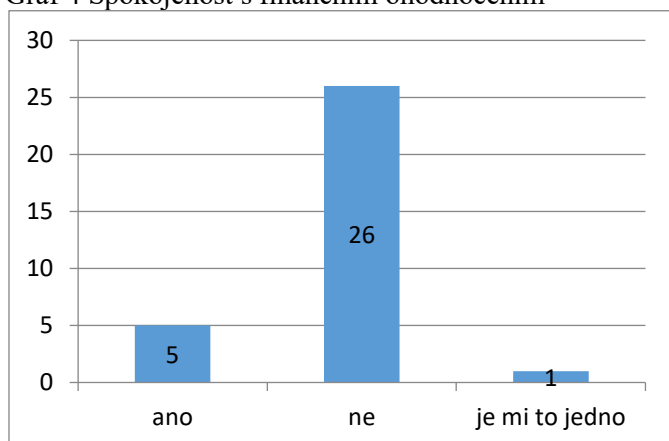
Zdroj: vlastní výzkum

Graf 3 Přiznané dluhy



Zdroj: vlastní výzkum

Graf 4 Spokojenost s finančním ohodnocením



Zdroj: vlastní výzkum