

Česká zemědělská univerzita v Praze

Provozně ekonomická fakulta

Katedra humanitních věd



Diplomová práce

**Zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska
zaměstnanosti v regionu – případová studie**

Robert Borek

© 2020 ČZU v Praze

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

Bc. Robert Borek

Hospodářská politika a správa
Veřejná správa a regionální rozvoj

Název práce

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska zaměstnanosti v regionu – případová studie

Název anglicky

Employment of persons in prison in terms of employment in the region – case study

Cíle práce

Tématem diplomové práce je problematika vězeňství a zaměstnávání osob ve výkonu trestu. Práce bude zaměřena na věznicí Rýnovice v Jablonci nad Nisou (Liberecký kraj). Cílem práce bude vyhodnotit zaměstnávání osob ve výkonu trestu s ohledem na samotné odsouzené, věznicí i zaměstnanost v místě (regionu).

V rámci zvoleného tématu a cíle byly stanoveny následující dílčí cíle:

1. Charakterizovat trh práce a zaměstnanost ve zvoleném regionu (okres Jablonec nad Nisou).
2. Analyzovat zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska bezpečnosti a spolupráce státní správy (věznicí) se soukromým sektorem.
3. Zjistit motivaci osob ve výkonu trestu pracovat a identifikovat problémy při zaměstnávání odsouzených.
4. Zhodnotit zaměstnávání odsouzených osob, posoudit, zda je možné zaměstnat vyšší množství odsouzených a navrhnout případné možnosti pro zvýšení zaměstnanosti ve věznicí Rýnovice v Jablonci nad Nisou.

Metodika

Diplomová práce bude koncipována jako případová studie vybrané věznicí Rýnovice v letech 2013 až 2018. Sběr dat proběhne pomocí studia dokumentů a dotazování. Mezi studovanými dokumenty budou vedle veřejně přístupných statistických dat rovněž interní materiály Věznicí Rýnovice. Technika dotazování (dotazník pro osoby ve výkonu trestu) bude využita při zjišťování informací o zaměstnávání odsouzených, míry motivace k práci ve vězení i po skončení trestu.

Doporučený rozsah práce

60-70 stran

Klíčová slova

zaměstnávání, nezaměstnanost, pracovní odměna, odsouzení, věznice, motivace k práci, region, rozvoj

Doporučené zdroje informací

- ARMSTRONG, Michael. Řízení lidských zdrojů. Vydání: desáté. Praha: Grada Publishing, 2007, 788 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- BIEDERMANOVÁ, Eva a Michal PETRAS. Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011, 99 s. ISBN 978-80-7338-115-8.
- BLAŽEK, Jiří a Jan UHLÍŘ. Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, implikace. Vydání: druhé, přepracované a rozšířené. Praha: Nakladatelství Karolinum, Univerzita Karlova, 2013, 342 s. ISBN 978-80-246-2384-9.
- COYLE, Andrew. Řízení věznic v čase změn. Praha: Vězeňská služba ČR, Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2004. 2002, 110 s. ISSN 1213-9297.
- HENDRYCH, Igor. Vybrané kapitoly z penologie. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2010, 71 s. ISBN 978-80-7248-574-1.
- JŮZL, Miroslav. Penitenciariстика jako věda žaláří. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017, 384 s. ISBN 978-80-7452-131-7.
- MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. Zaměstnávání osob ve výkonu trestu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2018, 42 s. ISBN 978-80-7416-323-4.
- RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. Kapitoly z penologie I: vězeňství. Vydání: druhé, rozšířené a aktualizované. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018, 146 s. ISBN 978-80-7435-716-9.
- SOCHŮREK, Jan. Kapitoly z penologie II. díl, Teorie a praxe zacházení s vězňami. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007, 77 s. ISBN 978-80-7372-204-3.
- TOMÁŠEK, Jan a kol. Zaměstnávání jako faktor desistence. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017, 173 s. ISBN 978-80-7338-166-0.
-

Předběžný termín obhajoby

2020/21 ZS – PEF (únor 2021)

Vedoucí práce

Ing. Jan Čopík, Ph.D.

Garantující pracoviště

Katedra humanitních věd

Elektronicky schváleno dne 12. 11. 2020

prof. PhDr. Michal Lošťák, Ph.D.

Vedoucí katedry

Elektronicky schváleno dne 16. 11. 2020

Ing. Martin Pelikán, Ph.D.

Děkan

V Praze dne 16. 11. 2020

Čestné prohlášení

Prohlašuji, že svou diplomovou práci "Zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska zaměstnanosti v regionu – případová studie" jsem vypracoval samostatně pod vedením vedoucího diplomové práce a s použitím odborné literatury a dalších informačních zdrojů, které jsou citovány v práci a uvedeny v seznamu použitých zdrojů na konci práce. Jako autor uvedené diplomové práce dále prohlašuji, že jsem v souvislosti s jejím vytvořením neporušil autorská práva třetích osob.

V Praze dne 28. 11. 2020

Poděkování

Rád bych touto cestou poděkoval panu Ing. Janu Čopíkovi, Ph.D. za odborné vedení, pomoc, cenné rady a připomínky, které mi poskytl při zpracování diplomové práce. Moje poděkování patří rovněž manželce a dětem za trpělivost v průběhu celého studia.

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska zaměstnanosti v regionu – případová studie

Abstrakt

Diplomová práce se zabývá zaměstnáváním odsouzených osob ve výkonu trestu a problematikou zaměstnávání vězňů podle platné legislativy České republiky. Další částí diplomové práce jsou předepsané zákonné a výchovné požadavky Vězeňské služby ČR a jejich složek, které musí odsouzené osoby ve výkonu trestu plnit – k nim patří i pracovní činnost jako součást programů zacházení (resocializace).

Důležitým prvkem je míra zaměstnanosti v regionu, jež umožňuje zajištění dostatečného množství práce pro odsouzené ve věznici a celkové zaměstnávání odsouzených osob v rámci regionu. Tyto vzájemné vazby působí i jako faktor regionálního rozvoje. Dílčími cíli jsou – charakteristika trhu práce v regionu, analýza zaměstnanosti vězňů s ohledem na bezpečnost, zjištění motivace odsouzených pracovat, prostřednictvím zpracovaného dotazníku, na reprezentativním vzorku vězňů. Zhodnocení, zda je reálné zaměstnávat větší množství vězňů – a navrhnout doporučení věznici, pro vyšší zaměstnanost.

Práce je pojata jako případová studie ve věznici Rýnovice mezi roky 2013 až 2018.

Klíčová slova: Zaměstnávání, nezaměstnanost, pracovní odměna, odsouzení, věznice, motivace k práci, region, rozvoj

Employment of persons in prison in terms of employment in the region – case study

Abstract

The diploma thesis deals with the employment of convicted persons in the execution of a sentence and the issue of employment of prisoners according to the valid legislation of the Czech Republic. Another part of the diploma thesis is the prescribed legal and educational requirements of the Prison Service of the Czech Republic and their components, which convicted persons must fulfill in prison - these include work activities as part of treatment programs (resocialization).

An important element is the level of employment in the region, which makes it possible to ensure an enough amount of work for prisoners in prison and the overall employment of convicts within the region. These interrelationships also act as a factor in regional development. The partial goals are - characteristics of the labor market in the region, analysis of the employment of prisoners with respect to security, finding out the motivation of convicts to work, through a processed questionnaire, on a representative sample of prisoners. Evaluate whether it is realistic to employ a larger number of prisoners - and make recommendations to the prison for higher employment.

The work is conceived as a case study in the Rýnovice prison between 2013 and 2018.

Keywords: Employment, unemployment, work remuneration, conviction, prison, work motivation, region, development

Obsah

1 Úvod	14
2 Cíl práce a metodika	16
2.1 Cíl práce.....	16
2.2 Metodika.....	16
3 Teoretická východiska	18
3.1 Trh práce v České republice	18
3.1.1 Politika zaměstnanosti.....	18
3.1.2 Zaměstnanost v České republice.....	28
3.1.3 Trh práce v jednotlivých krajích České republiky v roce 2018.....	30
3.1.4 Regionální zaměstnanost v Libereckém kraji.....	33
3.1.5 Trh práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2018.....	37
3.1.6 Místní regionální politika	42
3.2 Vězeňství a jeho historie	43
3.2.1 Počátky historie vězeňství do roku 1918.....	43
3.2.2 Historie vězeňství v Československu mezi léty 1918 až 1989.....	46
3.2.3 Historie vězeňství po roce 1989.....	48
3.2.4 Historie věznice Rýnovice.....	51
3.3 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu	52
3.3.1 Problematika zaměstnávání vězňů	55
3.3.2 Programy zacházení a zařazovací komise	58
3.3.3 Druhy zaměstnání a odměňování.....	61
3.3.4 Motivace k práci u odsouzených.....	67
4 Vlastní práce	69
4.1 Pracoviště ve věznici a mimo střeženou část věznice	69
4.1.1 Zaměstnanost vězňů	71
4.1.2 Regionální spolupráce s věznicí.....	72
4.1.3 Provozovna střediska hospodářské činnosti	74
4.2 Pracovní odměny.....	76
4.2.1 Pracovní odměny odsouzených	76
4.2.2 Hospodářský výsledek věznice a počty vězňů.....	78
4.3 Sběr dat	80
4.3.1 Vytvoření dotazníku.....	80
4.3.2 Vyhodnocení odpovědí s komentářem.....	81
5 Shrnutí výsledků	99
5.1 Shrnutí situace na trhu práce v regionu	99

5.2	Shrnutí přístupu k zaměstnávání odsouzených osob	99
5.3	Shrnutí zaměstnávání ve věznici Rýnovice a její hospodářská činnost	100
5.4	Shrnutí odpovědí z vyplněných dotazníků	102
6	Závěr	106
7	Seznam použitých zdrojů	109
8	Přílohy	114

Seznam grafů

Graf č. 1	Vývoj vytvořených míst v rámci APZ – umístění uchazeči v SÚPM, VPP, Rekvalifikaci a OZP v letech 2013 až 2018 v ČR	23
Graf č. 2	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání celkem a s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	24
Graf č. 3	Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst	29
Graf č. 4	Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %) v Libereckém kraji a okresech za období 2013 až 2018	35
Graf č. 5	Vzdělání populace v Libereckém kraji	36
Graf č. 6	Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou období 2013 až 2018 dle měsíců	39
Graf č. 7	Počty zaměstnaných odsouzených ve věznici Rýnovice za období 2013 až 2018	71
Graf č. 8	Provozovna Střediska hospodářské činnosti ve věznici Rýnovice – Počty subjektů za období 2013 až 2018	74
Graf č. 9	Počty zaměstnaných odsouzených mimo a ve věznici Rýnovice (2013 až 2018)	76
Graf č. 10	Pracovní odměny odsouzených v Kč	77
Graf č. 11	Průměrné kapesné na jednoho vězně a měsíc (v Kč)	78
Graf č. 12	Počty odsouzených ve věznici Rýnovice (období 2013 až 2018)	79
Graf č. 13	Jaký je Váš věk?	82
Graf č. 14	Jaká je výše Vašeho dosaženého vzdělání?	83
Graf č. 15	Jaký druh práce jste vykonával na svobodě – před nástupem do tohoto výkonu trestu?	84
Graf č. 16	Jaký je důvod k Vašemu zaměstnání?	84
Graf č. 17	Důvod, proč ve vězení pracujete?	85
Graf č. 18	Myslíte si, že Vaši blízcí (rodina) ocení, že ve vězení pracujete?	86
Graf č. 19	Kolikrátý Váš trest v pořadí si nyní odpykáváte?	86
Graf č. 20	Kolik let ve výkonu trestu pracujete?	87
Graf č. 21	Myslíte si, že Vás zaměstná firma, pro niž v současné době pracujete?	88
Graf č. 22	Naplňuje Vás Vaše práce uspokojením? (dobrá atmosféra na pracovišti, lépe to utíká, pohoda...)	89
Graf č. 23	Je náročné dostat se mezi pracovní zařazené?	90
Graf č. 24	Jste v práci spokojen, tj. vyhovuje Vám přidělená práce?	90
Graf č. 25	Byl jste zaškolen při nástupu do práce?	91
Graf č. 26	Použijete Vaše získané pracovní návyky v práci (po skončení výkonu trestu)?	92
Graf č. 27	Obáváte se, že po skončení trestu nemusíte na trhu práce sehnat zaměstnání?	93
Graf č. 28	Máte nějaké dluhy nebo exekuce?	94
Graf č. 29	Jste spokojen s vyšší pracovní odměny za Vaši vykonanou práci?	95

Graf č. 30 Za co nejvíce utrácíte Vaše finanční prostředky z pracovní odměny (v kantýně)?	96
Graf č. 31 Jaké výše dosahuje Vaše pracovní odměna?	96
Graf č. 32 Chtěl byste být přeřazen na pracoviště mimo věznici?	97
Graf č. 33 Plánujete po skončení trestu (na svobodě) pracovat?	98

Seznam obrázků

Obrázek č. 1 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích ČR.....	33
Obrázek č. 2 Hranice Libereckého kraje	34
Obrázek č. 3 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v okresech ČR.....	37
Obrázek č. 4 Hranice okresu Jablonec nad Nisou.....	38

Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR	22
Tabulka č. 2 Počty uchazečů o zaměstnání celkem a s nárokem na podporu v nezaměstnanosti	24
Tabulka č. 3 Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč).....	26
Tabulka č. 4 Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč)	26
Tabulka č. 5 Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč)	27
Tabulka č. 6 Výdaje ÚP ČR na podporu osob se zdravotním postižením v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč).....	27
Tabulka č. 7 Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ke konci sledovaného měsíce	30
Tabulka č. 8 Regionální zaměstnanost	31
Tabulka č. 9 Podíl nezaměstnaných osob, počet UoZ a VPM v krajích	32
Tabulka č. 10 Věkové složení obyvatelstva Libereckého kraje za období 2013 až 2018...	35
Tabulka č. 11 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa dle okresů v Libereckém kraji (k 31. 12. 2018).....	39
Tabulka č. 12 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa dle okresů v Libereckém kraji (k 31. 12. 2018).....	40
Tabulka č. 13 Věkové složení obyvatelstva okresu Jablonec nad Nisou (2013 až 2018)...	40
Tabulka č. 14 Seřídění podle okresů PNO, počet UoZ na 1 VPM, počet UoZ a VPM (k 31. 12. 2018).....	41
Tabulka č. 15 Procento zaměstnaných odsouzených dle skutečnosti a dle Metodického listu věznice	72
Tabulka č. 16 Počty zaměstnaných odsouzených ve věznice Rýnovice za období 2013 až 2018.....	75
Tabulka č. 17 Pracovní odměny pracujícím odsouzeným v Kč – věznice Rýnovice (období 2013 až 2018).....	77
Tabulka č. 18 Hrubý hospodářský výsledek PSHČ a Zisk po zdanění (v Kč) – věznice Rýnovice	79

Seznam použitých zkratk

APZ	Aktivní politika zaměstnanosti
ČSR	Československá republika
ČSÚ	Český statistický úřad
EVP	Evropská vězeňská pravidla
GŘ VS ČR	Generální ředitelství Vězeňské služby České republiky
KSČ	Komunistická strana Československa
LIAZ	Liberecké automobilové závody
MPSV ČR	Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky
NVÚ	Nápravně výchovné ústavy
OSN	Organizace spojených národů
OVKT	Oddělení výkonu kázeňských trestů
OZP	Osoby se zdravotním postižením
PPZ	Pasivní politika zaměstnanosti
PSHČ	Provozovna střediska hospodářské činnosti
SARPO	Souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených
SHČ	Středisko hospodářské činnosti
SNV	Sbor nápravné výchovy
SÚPM	Společensky účelná pracovní místa
ÚP ČR	Úřad práce České republiky
VPP	Veřejně prospěšné práce
VS ČR	Vězeňská služba České republiky

Citované zákony

- č. 100/1960 Sb. Ústava Československé socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů
- č. 2/1969 Sb. Zákon o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky, ve znění pozdějších předpisů
- č. 555/1992 Sb. Zákon o Vězeňské a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů
- č. 169/1999 Sb. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů
- č. 345/1999 Sb. Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody, ve znění pozdějších předpisů
- č. 435/2004 Sb. Zákon o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů
- č. 68/2009 Sb. Úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn, ve znění pozdějších předpisů
- č. 73/2011 Sb. Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů

1 Úvod

Motto: „*Celá moudrost je v tom, že čas není nikdy ztracen, pokud je zasvěcen práci.*“

Ralph Waldo Emerson

Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody řeší v současnosti většina věznic v České republice, neboť pracovní činnost odsouzených je považována nejen za pozitivní terapii ve výkonu trestu, jež má svými edukativními účinky zabraňovat případné další recidivě, ale zejména je součástí tzv. programů zacházení, které jsou odsouzení ve věznici povinni plnit. Vězeňská služba České republiky, jež na provádění programů ze zákona dohlíží, také zajišťuje chod všech věznic.

Autor práce mnoho let přichází ve věznici do kontaktu s odsouzenými, a protože je běžným občanům tato problematika zcela neznámá, rozhodl se toto téma ve své diplomové práci řešit. Zaměstnávání odsouzených osob je zkoumáno tedy nejen z hlediska zaměstnávání v okrese Jablonec nad Nisou, v němž se věznice Rýnovice nachází, ale i v rámci celého Libereckého kraje, který je vyšším územně správním celkem. Autor práce se zamýšlí nad tím, zda je reálné zaměstnávat větší množství vězňů dané věznice v regionu a co tomu naopak brání. Zda je možné tyto limity posunout dál tak aby současná zaměstnanost těchto osob byla vyšší.

Zaměstnávání vězněných osob ve výkonu trestu musí být nejen v souladu s platnými zákony České republiky a dalšími bilaterálními i mezinárodními smlouvami, ale také musí přesně vycházet z jednotlivých rozhodnutí a rozsudků soudů – a co je zásadní, celým systémem problematiky zaměstnávání se vine jako červená niť pojem „**bezpečnost**“, jenž má nejvyšší a zcela oprávněnou prioritu. Bezpečnost (bezpečí) nejen obyvatelstvu a veřejnosti, v jejíž lokalitě se věznice nachází, ale též i bezpečnost příslušníků Vězeňské služby ČR a civilních zaměstnanců ve služebním a pracovním poměru, kteří s odsouzenými přichází do každodenního kontaktu. A v neposlední řadě také i jednotlivých odsouzených po dobu výkonu trestu.

Diplomová práce se skládá z teoretické části a části praktické. Teoretická část se zabývá problematikou na trhu práce, zaměstnáváním, popisem historických souvislostí vězeňství a legislativních pravidel. Včetně navazujících právních norem, které jsou v dnešní době platné, s návazností do regionální spolupráce. Praktická část diplomové práce popisuje a vysvětluje, zda zaměstnávání odsouzených osob ve výkonu trestu, ve věznici Rýnovice v období mezi léty 2013 až 2018, doplňuje pracovní sílu na trhu práce, zjišťuje důvody a motivaci odsouzených i nadále pracovat (prostřednictvím dotazníku) a také to, zda si vězni odnáší pracovní návyky do dalšího života a nerecidivují. V závěru autor přichází s konstatováními a doporučeními, zda je možné spolupráci dále rozvíjet a zaměstnávat tak větší množství vězňů.

2 Cíl práce a metodika

2.1 Cíl práce

Tématem diplomové práce je problematika vězeňství a zaměstnávání osob ve výkonu trestu. Práce je zaměřena na věznici Rýnovice v Jablonci nad Nisou (Liberecký kraj). Tato konkrétní věznice byla zvolena ze dvou důvodů. Její samotný vznik v šedesátých letech 20. století měl souvislost se zaměstnáváním osob ve výkonu trestu v tehdejším národním podniku LIAZ a i v moderní době se daří udržovat poměrně vysoký podíl zaměstnaných odsouzených osob. Cílem práce je vyhodnotit zaměstnávání osob ve výkonu trestu s ohledem na samotné odsouzené, věznici i zaměstnanost v místě (regionu).

V rámci zvoleného tématu a cíle byly stanoveny následující dílčí cíle:

1. Charakterizovat trh práce a zaměstnanost ve zvoleném regionu (okres Jablonec nad Nisou).
2. Analyzovat zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska bezpečnosti a spolupráce státní správy (věznice) se soukromým sektorem.
3. Zjistit u osob ve výkonu trestu motivaci pracovat a identifikovat problémy při zaměstnávání odsouzených (v areálu věznice i na venkovních pracovištích).
4. Zhodnotit zaměstnávání odsouzených osob, posoudit, zda je možné zaměstnat vyšší množství odsouzených, a navrhnout případné možnosti pro zvýšení zaměstnanosti ve věznici Rýnovice v Jablonci nad Nisou.

2.2 Metodika

Diplomová práce je koncipována jako případová studie vybrané věznice v období 2013 až 2018. Data a informace byly získány prostřednictvím dvou základních technik sběru dat – studia dokumentů a dotazování. Mezi studované dokumenty patřila data z integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Českého statistického úřadu a interní materiály Věznice Rýnovice. Technika dotazování byla použita zejména pro zjištění informací o zaměstnávání osob ve výkonu trestu. K tomuto účelu byl vytvořen dotazník distribuovaný odsouzeným ve věznici.

O spolupráci při zpracovávání diplomové práce a při realizaci dotazování byl požádán ředitel Věznice Rýnovice. Dotazník byl určen pro pracující odsouzené, kteří byli požádáni o jeho vyplnění. Z celkového počtu 212 zaměstnaných odsouzených (všech věkových skupin i dosaženého vzdělání) v Provozovně střediska hospodářské činnosti věznice byl vybrán každý třetí odsouzený (stratifikovaný výběr – byla vytvořena číselná řada odsouzených a v pořadí každý třetí odsouzený vybrán). Vybranému vzorku sedmdesáti odsouzených byl předán dotazník a ti jej po anonymním vyplnění následně vhodili do připravené zaslepené urny.

Dotazník (celé znění je přílohou diplomové práce) obsahuje jednadvacet otázek – obsahuje odpovědi s variantami výčtovými a uzavřenými, neboť se jedná u odsouzených o citlivé téma realizované v citlivém prostředí. Hlavním smyslem dotazníku je odhalit problémy, které se u odsouzených vyskytují při zaměstnávání a zařazování k práci, včetně míry jejich motivace a participace na pracovních činnostech. Dále zjistit ochotu pracovat nejen ve věznici, ale i po skončení trestu. Identifikovat jejich pohnutky, proč pracují – zejména, zda jde o zlepšení jejich ekonomické situace, snahu o resocializaci, či například zvýšení sociálního statusu v rámci věznice, tj. mezi vězni i před vedením věznice atd. Tento empirický primární výzkum realizovaný v únoru 2018 byl veden snahou analyzovat odevzdané odpovědi.

Otázky byly pokládány ve zjednodušené formě, aby jim porozuměli všichni respondenti. Všechny dotazníky se vrátily vyplněné. Tyto odevzdané dotazníky, byly následně sečteny, seříděny a jednotlivé odpovědi na otázky zpracovány a statisticky vyhodnoceny, dle odpovědí respondentů. Rovněž proběhly nestandardizované rozhovory s respondenty – v rámci anonymizace však nejsou uvedena jména odsouzených.

3 Teoretická východiska

3.1 Trh práce v České republice

Trh práce a zaměstnanost má dle kompetenčního zákona¹ ve své gesci Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále jen „MPSV ČR“), jehož cílem je sociální stabilita obyvatelstva a co nejnižší nezaměstnanost. MPSV ČR disponuje nástroji pro snižování nezaměstnanosti a také metodicky řídí centrální úřady, jakými jsou Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí a Úřad práce České republiky. Řešení nezaměstnanosti má explicitně na starosti Úřad práce České republiky (dále jen „ÚP ČR“). Je správním úřadem, jenž vznikl na základě zákona č. 73/2011 Sb.² o Úřadu práce České republiky a člení se na Generální ředitelství, krajské pobočky a cca 250 kontaktních pracovišť kterými právě tyto povinnosti zajišťuje. MPSV ČR a ÚP ČR ve vzájemné spolupráci zajišťují státní politiku zaměstnanosti v České republice a dále ji podrobněji zpracovávají. Tato se mění, s ohledem na aktuální potřeby v jednotlivých regionech ČR a také dle lokálních či odvětvových struktur uchazečů o práci.

3.1.1 Politika zaměstnanosti

Státní politiku zaměstnanosti dělíme na pasivní politiku zaměstnanosti a aktivní politiku zaměstnanosti. Pasivní politika zaměstnanosti (dále jen „PPZ“) je zaměřena na zmírnění dopadů nezaměstnanosti u těch, jimž nezaměstnanost hrozí – tedy pomoc nejen s předčasným odchodem do důchodu (u seniorů), ale také osobám již nezaměstnaným, a to v podobě vyplácení podpory v nezaměstnanosti. Podpora se vyplácí dle věku uchazeče (v rozmezí pěti až jedenácti měsíců) a vypočítává se na základě jeho průměrného měsíčního čistého výdělku, tedy mezi 65 až 45 % této částky. Další podmínkou pro vyplácení podpory osobě v nezaměstnanosti je mít důchodové pojištění v délce alespoň dvanácti měsíců, a to v období minimálně dva roky před zařazením do evidence Úřadu práce ČR.

¹ Zákon č. 2/1969 Sb., Zákon České národní rady o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky [online], [cit. 2019-08-10].

² Zákon č. 73/2011 Sb., Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů [online], [cit. 2019-08-10].

Oproti tomu Aktivní politika zaměstnanosti (dále jen „APZ“), kterou také zabezpečují MPSV ČR a ÚP ČR, spočívá zejména v optimalizaci trhu práce, tedy v co nejlepším zajištění fungování nabídky práce a poptávky po práci s cílem udržet maximální možnou úroveň zaměstnanosti. Jak je uvedeno v zákoně o zaměstnanosti č. 68/2009 Sb.³, jenž vychází z původního zákona č. 435/2004 o zaměstnanosti, člení se dle §§ 104 a 105 na:

a) rekvalifikace,

Je hlavním nástrojem APZ a umožňuje fyzickým osobám, tedy uchazečům či zájemcům o práci⁴, získat, zvýšit či rozšířit kvalifikaci pro nové zaměstnání, či udržení stávajícího zaměstnání, vyžaduje-li si to uplatnění na trhu práce. Dalšími podmínkami jsou zdravotní způsobilost pro výkon profese, které se rekvalifikace týká, a zároveň reálná šance toto zaměstnání získat. Pokud rekvalifikace probíhá v pracovní době, je překážkou v práci na straně zaměstnance a za tuto mu přísluší náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku. Náklady na rekvalifikaci, tzv. kurzovné, hradí ÚP ČR za uchazeče o práci (či zájemce o práci), pokud je doporučen a je s ním uzavřena písemná smlouva o rekvalifikaci. Také může uchazeči/ zájemci poskytnout příspěvek na úhradu prokázaných nákladů spojených s rekvalifikací. V případě, že uchazeč či zájemce o práci bez závažných důvodů rekvalifikaci nedokončí, je povinen tyto náklady na rekvalifikaci uhradit.

b) investiční pobídky,

Jsou určeny pro zaměstnavatele, jimž byl vydán příslib investiční pobídky – hmotně se podporuje vytváření nových pracovních míst; rekvalifikace nebo školení nových zaměstnanců. Obvykle jde o hmotnou podporu, částečnou úhradu nákladů na rekvalifikaci a školení nových zaměstnanců v oblastech/ okresech s vyšší nezaměstnaností a poskytuje ji MPSV ČR.

c) veřejně prospěšné práce,

Jde o časově omezené práce, obvykle sezónního charakteru (zejména od jarního do podzimního období), pro osoby dlouhodobě nezaměstnané a vedené na úřadech práce, obvykle starší 55 let či obtížně zaměstnatelné. Mívá podobu nekvalifikované práce, jako je úklid veřejných budov, veřejných prostranství a komunikací, ve prospěch státních,

³ Zákon č. 68/2009 Sb., Úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn [online], [cit. 2019-08-10].

⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], *Rekvalifikace* [cit. 2020-10-19].

obecních a obecně prospěšných institucí. Tato místa je možno vytvořit na dobu maximálně dvanácti po sobě jdoucích měsíců, avšak i opakovaně. A lze na ně poskytnout příspěvek až do výše skutečných vyplacených mzdových nákladů na zaměstnance umístěného na tyto práce, včetně pojistného na sociální zabezpečení, pojistného na zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

d) společensky účelná pracovní místa,

Jde o taková pracovní místa (včetně zaměstnání za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti), jež zaměstnavatel zřizuje či vyhrazuje na základě dohody s ÚP ČR a obsazuje těmito uchazeči o zaměstnání, které nelze zaměstnat jiným způsobem. Pokud má být zřízeno více než pět pracovních míst, je ÚP ČR povinen vyžádat si vypracování odborného posudku. Také na tato pracovní místa poskytuje ÚP ČR finanční příspěvek až do výše vyplacených mzdových prostředků, včetně sociálního a zdravotního pojištění a dalších povinných poplatků.

e) příspěvek na zapracování,

Jedná se o příspěvek zaměstnavateli, který mu může ÚP ČR poskytnout, když přijímá uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru, kterému věnuje ÚP ČR zvýšenou péči. Tento příspěvek může činit nejvýše polovinu minimální mzdy a lze jej poskytnout po dobu maximálně tří měsíců.

f) příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

Také tento příspěvek je určen zaměstnavateli, jenž z uvedeného důvodu nemůže zaručit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby. Rovněž i tento příspěvek může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, uvedená lhůta v § 117 je však dvojnásobná, tedy šestiměsíční.

„Součástí opatření aktivní politiky zaměstnanosti jsou rovněž:

a) poradenství, které provádějí nebo zabezpečují úřady práce za účelem zjišťování osobnostních a kvalifikačních předpokladů fyzických osob pro volbu povolání, pro zprostředkování vhodného zaměstnání, pro volbu přípravy k práci osob se zdravotním postižením a při výběru vhodných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti,

b) podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením“⁵,

dle §§ 75 a 76 zákona o zaměstnanosti se jedná o Chráněné pracovní místo a Chráněnou pracovní dílnu, jež jsou určeny pro osoby se zdravotním postižením. V těchto případech se jedná o uzavření písemné dohody mezi zaměstnavatelem a ÚP ČR. Takové pracovní místo musí být provozováno po dobu nejméně dvou let a je možno na něj čerpat finanční příspěvek. Zaměstnavatel však nesmí mít daňové nedoplatky, penále na zdravotním a sociálním pojištění a též na příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V případě chráněné pracovní dílny musí zaměstnavatel dodržet podmínku využití nejméně 60 % těchto osob se zdravotním postižením (v průměrném ročním počtu zaměstnávání).

c) cílené programy k řešení zaměstnanosti.

Jde o programy, které jsou stanovovány konkrétně dle analýzy trhu práce v jednotlivých okresech a ÚP ČR.

Výdaje na státní politiku zaměstnanosti jsou vysoké, jak je patrné z tabulky č. 1 za období 2013 až 2018. Nejnižší částky 17 929 288 tis. Kč dosahovaly v roce 2013 a poté v roce 2017 a 2018 s hodnotami 18 399 624 tis. Kč a 18 891 482 tis. Kč. Naopak vyšší hodnoty dosahovaly výdaje na SPZ v mezidobí, v letech 2014 až 2016, tyto náklady byly nejvyšší v roce 2015 a činily částku 22 521 725 tis. Kč. Dále jsou v tabulce uvedeny částky, jež byly čerpány na PPZ a APZ za jednotlivé roky, za sledované období. Každoroční výdaje na PPZ jsou oproti APZ za celé sledované období vždy vyšší, a to zhruba v poměru 2/3 na PPZ ku 1/3 na APZ. V tabulce č. 1 jsou tak podrobně uvedeny nejběžnější výdaje APZ, tj. za Společensky účelná pracovní místa, Veřejně prospěšné práce, Rekvalifikace a OZP, a to za každý rok sledovaného období. I zde se projevuje kulminace výdajů zejména v letech 2015 a 2016, kdy všechny dosahovaly nejvyšších hodnot v Kč u uvedených nástrojů politiky APZ. Jak dále vyplývá z tabulky č. 1, tomu také odpovídají i počty vytvořených míst a umístěných uchazečů SÚPM, VPP, Rekvalifikace a OZP v letech 2013 až 2018 v ČR, kde se nejvyšší hodnoty, jak při vytváření i umístění uchazečů, projevují roky 2014 a 2015.

⁵ Zákon č. 68/2009 Sb., Úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn [online], [cit. 2019-08-10].

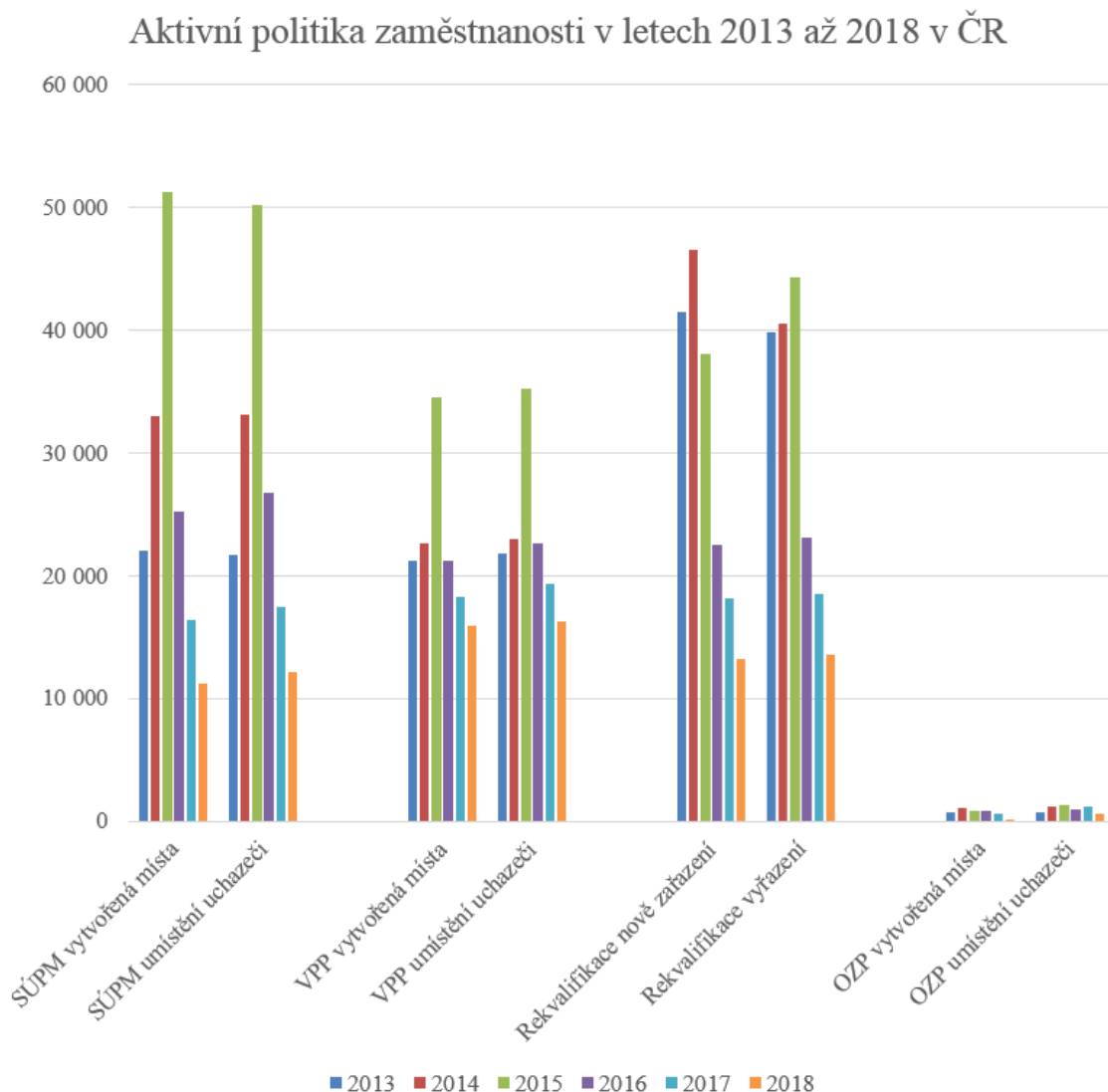
Tabulka č. 1 Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR

Výdaje na politiku zaměstnanosti v ČR						
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
SPZ (v tis. Kč)	17 929 288	20 076 846	22 521 725	20 318 256	18 399 624	18 891 482
PPZ (v tis. Kč)	9 674 752	9 279 634	8 303 370	8 254 527	7 853 520	7 542 836
APZ (v tis. Kč.)	4 251 090	6 386 632	9 668 796	6 860 879	4 703 189	4 336 836
SÚPM						
vytvořená místa	22 063	32 980	51 232	25 244	16 338	11 137
umístění uchazeči	21 716	33 081	50 161	26 759	17 437	12 180
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	1 023 843	1 937 717	3 806 978	3 480 869	943 165	735 988
VPP						
vytvořená místa	21 206	22 567	34 541	21 137	18 287	15 842
umístění uchazeči	21 839	22 967	35 169	22 608	19 259	16 279
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	1 777 349	2 077 674	2 669 611	2 687 116	2 242 218	1 923 670
Rekvalifikace						
nově zařazení	41 438	46 454	38 078	22 548	18 174	13 241
výřazení	39 775	40 477	44 276	23 112	18 502	13 558
výdaje k 31.12. (tis. Kč.)	301 385	343 894	380 350	269 494	174 338	128 410
OZP						
vytvořená místa	706	1 115	871	824	593	169
umístění uchazeči	768	1 132	1 255	899	1 187	566
výdaje k 31.12. (tis. Kč)	49 251	85 151	60 462	54 194	40 737	14 526
provoz (tis. Kč)	3 603	3 715	3 091	3 800	4 209	5 434

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Pro přehlednost je vývoj počtu vytvořených míst i umístěných uchazečů zobrazen v grafu č. 1, kde jsou zobrazeny nejvyšší hodnoty v roce 2015 a poté v roce 2014.

Graf č. 1 Vývoj vytvořených míst v rámci APZ – umístění uchazeči v SÚPM, VPP, Rekvalifikaci a OZP v letech 2013 až 2018 v ČR



Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Z dat integrovaného portálu MPSV ČR⁶, který zpřístupňuje statistiky na webových stránkách, za sledované období 2013 až 2018 (za čtvrtletí) vyplývá, kolik uchazečů o zaměstnání bylo celkem a kolik uchazečů o práci mělo nárok na podporu v nezaměstnanosti – viz tabulka č. 2.

⁶ Ministerstvo práce a sociálních věcí [online], *Statistiky* [cit. 2019-08-10].

Tabulka č. 2 Počty uchazečů o zaměstnání celkem a s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

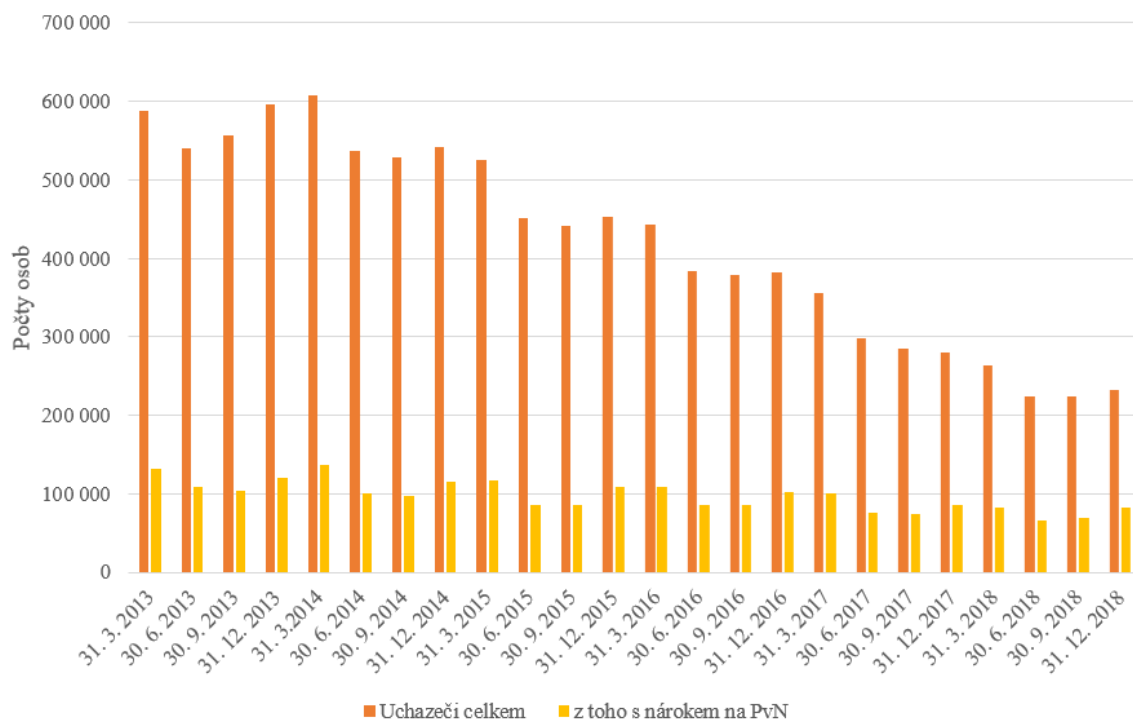
	31. 3. 2013	30. 6. 2013	30. 9. 2013	31. 12. 2013
Uchazeči - celkem	587 768	540 473	557 058	596 833
z toho s nárokem na PvN	132 398	108 911	104 244	120 030
	31. 3. 2014	30. 6. 2014	30. 9. 2014	31. 12. 2014
Uchazeči - celkem	608 315	537 179	529 098	541 914
z toho s nárokem na PvN	137 291	99 994	96 765	115 747
	31. 3. 2015	30. 6. 2015	30. 9. 2015	31. 12. 2015
Uchazeči - celkem	525 315	451 395	441 892	453 118
z toho s nárokem na PvN	116 298	86 543	86 419	108 287
	31. 3. 2016	30. 6. 2016	30. 9. 2016	31. 12. 2016
Uchazeči - celkem	443 109	384 328	378 258	381 373
z toho s nárokem na PvN	109 471	86 021	85 782	102 950
	31. 3. 2017	30. 6. 2017	30. 9. 2017	31. 12. 2017
Uchazeči - celkem	356 112	297 439	284 915	280 620
z toho s nárokem na PvN	99 950	75 373	74 269	85 647
	31. 3. 2018	30. 6. 2018	30. 9. 2018	31. 12. 2018
Uchazeči - celkem	263 608	223 786	224 331	231 534
z toho s nárokem na PvN	83 081	66 447	69 208	82 355

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Graf č. 2 zjednodušeně zobrazuje vývoj počtu uchazečů o zaměstnání celkem a uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti. Jak vidíme, tento vývoj má od roku 2013 převážně klesající tendenci, a to až do roku 2018. Nejvyšší hodnoty počtu uchazečů však dosáhl v březnu 2014, kdy činil celkový počet uchazečů 608 315 a nejnižší počet byl zaznamenán v červnu 2018, kdy klesl na hodnotu 223 786 uchazečů o zaměstnání.

Graf č. 2 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání celkem a s nárokem na podporu v nezaměstnanosti

Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání celkem a s nárokem na podporu v nezaměstnanosti



Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Pro větší přehlednost jsou v tabulkách č. 3, 4, 5 a 6 podrobněji zobrazeny dílčí výdaje ÚP ČR v tis. Kč v jednotlivých letech dle krajů – a jak je z údajů níže uvedených tabulek patrné, nejvyšší výdaje státu jsou v letech 2014 až 2016. Oproti tomu roky 2013 a zejména poslední dva roky, tj. 2017 a 2018 mají společné nejnižší výdaje.

Tabulka č. 3 Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč)

Výdaje ÚP ČR na vytvoření společensky účelných pracovních míst v jednotlivých letech v členění podle krajů (v tis. Kč)

(součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

Kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	12 669	58 886	100 939	162 606	57 944	33 110
Středočeský kraj	57 357	121 183	248 494	233 205	65 426	78 708
Jihočeský kraj	82 077	164 434	421 167	170 523	37 923	31 289
Plzeňský kraj	33 043	69 758	102 226	86 497	35 024	26 581
Karlovarský kraj	22 437	41 725	92 228	66 677	26 263	20 526
Ústecký kraj	79 187	188 424	533 435	521 194	76 666	49 199
Liberecký kraj	40 109	101 745	159 858	201 482	59 453	52 979
Královéhradecký kraj	17 818	42 485	104 345	103 442	42 118	30 267
Pardubický kraj	55 440	77 020	129 060	99 866	24 167	26 988
Vysočina	41 319	78 551	197 636	180 335	40 491	20 366
Jihomoravský kraj	113 792	189 670	350 884	312 484	96 393	81 681
Olomoucký kraj	166 605	272 122	569 236	505 735	116 337	128 031
Zlínský kraj	77 604	155 463	233 110	215 570	46 685	31 019
Moravskoslezský kraj	224 386	376 249	564 359	621 133	218 240	124 957
GŘ ÚP ČR	0	0	1	120	34	288
Celkem ČR	1 023 843	1 937 717	3 806 978	3 480 869	943 165	735 988

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Tabulka č. 4 Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč)

Výdaje ÚP ČR na veřejně prospěšné práce v jednotlivých letech v členění podle krajů (v tis. Kč)

(součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)

Kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	10 296	14 816	7 698	11 955	10 849	9 493
Středočeský kraj	143 971	183 784	240 724	233 371	174 894	163 360
Jihočeský kraj	110 073	117 248	167 945	171 178	119 137	97 477
Plzeňský kraj	60 319	76 176	90 446	87 976	86 786	65 290
Karlovarský kraj	67 553	76 861	108 038	107 389	95 938	82 007
Ústecký kraj	245 644	309 364	439 010	472 736	396 085	366 397
Liberecký kraj	109 386	141 321	180 889	184 773	169 574	141 347
Královéhradecký kraj	74 818	81 258	123 033	119 703	115 533	94 426
Pardubický kraj	105 112	137 475	191 278	200 969	138 900	128 182
Vysočina	86 489	102 136	124 757	125 651	106 302	78 810
Jihomoravský kraj	172 471	202 730	278 707	257 200	206 476	167 884
Olomoucký kraj	191 024	152 594	195 868	208 495	164 407	141 623
Zlínský kraj	145 596	162 732	172 968	163 022	113 194	99 199
Moravskoslezský kraj	254 595	319 179	348 210	342 666	344 140	287 932
GŘ ÚP ČR*)	0	0	39	32	2	243
Celkem ČR	1 777 349	2 077 674	2 669 611	2 687 116	2 242 218	1 923 670

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Tabulka č. 5 Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč)

Výdaje ÚP ČR na rekvalifikaci a poradenství v jednotlivých letech v členění podle krajů (v tis. Kč)						
(součástí výdajů jsou od r. 2008 i prostředky poskytované z EU)						
Kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	25 037	49 124	52 696	37 254	15 690	11 336
Středočeský kraj	17 874	27 355	31 692	25 011	18 084	13 207
Jihočeský kraj	17 182	18 361	19 113	14 848	10 007	6 499
Plzeňský kraj	13 353	12 925	14 945	10 936	6 360	4 430
Karlovarský kraj	14 226	13 396	11 529	7 428	3 143	2 451
Ústecký kraj	13 129	22 513	28 786	18 576	13 172	9 724
Liberecký kraj	11 868	16 209	22 723	18 669	10 037	7 642
Královéhradecký kraj	13 679	13 733	13 569	4 825	2 937	1 826
Pardubický kraj	15 187	16 202	17 833	6 881	4 993	4 276
Vysočina	22 032	19 680	18 623	13 972	10 905	6 385
Jihomoravský kraj	41 115	33 528	32 990	22 854	14 983	13 874
Olomoucký kraj	14 691	14 904	19 613	13 235	8 392	5 616
Zlínský kraj	32 232	31 469	34 943	31 593	22 160	13 253
Moravskoslezský kraj	49 776	54 356	60 962	43 196	33 247	27 680
GŘ ÚP ČR*)	5	139	334	217	229	211
Celkem ČR	301 385	343 894	380 350	269 494	174 338	128 410

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Tabulka č. 6 Výdaje ÚP ČR na podporu osob se zdravotním postižením v jednotlivých letech podle krajů (v tis. Kč)

Výdaje ÚP ČR na podporu osob se ZP v jednotlivých letech v členění podle krajů (v tis. Kč)						
Kraj	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Praha	3 455	4 913	3 584	4 487	1 359	1 328
Středočeský kraj	825	596	1 974	614	1 708	1 190
Jihočeský kraj	1 249	1 452	1 703	1 170	1 212	1 033
Plzeňský kraj	2 123	3 980	3 570	4 432	3 084	2 604
Karlovarský kraj	730	1 791	823	958	646	497
Ústecký kraj	12 192	15 415	8 645	12 666	7 554	1 776
Liberecký kraj	3 145	6 610	4 591	1 886	2 666	972
Královéhradecký kraj	756	6 387	4 180	1 755	388	487
Pardubický kraj	1 902	3 016	1 758	679	819	1 139
Vysočina	2 339	4 003	3 297	2 918	2 471	694
Jihomoravský kraj	8 025	9 445	8 649	7 173	5 190	974
Olomoucký kraj	3 546	3 444	1 755	3 132	3 941	3 042
Zlínský kraj	2 820	4 249	2 268	4 178	3 826	1 027
Moravskoslezský kraj	9 746	23 564	13 664	11 947	10 083	3 198
GŘ ÚP ČR*)	0	0	0	0	0	0
Celkem ČR	52 854	88 866	60 462	57 994	44 946	19 960

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Pro kompletnost informací je třeba uvést, že finanční prostředky, jež jsou čerpány na problematiku zaměstnanosti a zaměstnávání v České republice, nejsou hrazeny pouze ze státního/ národního rozpočtu, ale také z prostředků Evropské unie, zejména ve sledovaném

období z Evropského sociálního fondu (ESF), například z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) pro programové období 2014-2020⁷.

„*OP Zaměstnanost pokrývá oblasti:*

- *podpory zaměstnanosti,*
- *rovných příležitostí žen a mužů,*
- *adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů,*
- *dalšího vzdělávání,*
- *sociálního začleňování a boje s chudobou,*
- *modernizace veřejné správy a veřejných služeb a*
- *podpory mezinárodní spolupráce a sociálních inovací v oblasti zaměstnanosti, sociálního začleňování a veřejné správy.*“

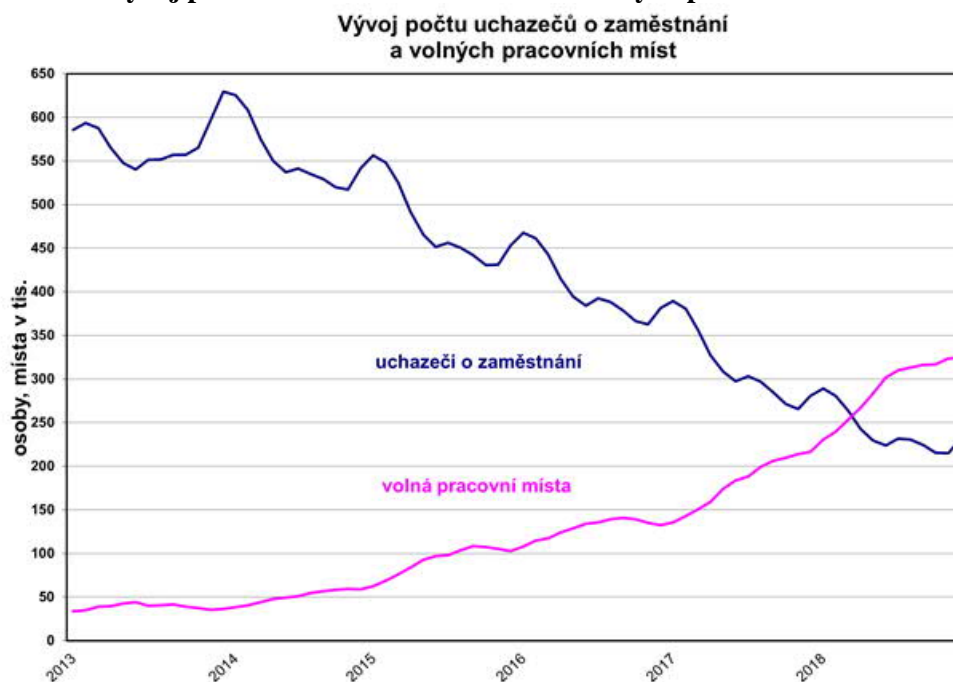
MPSV ČR také zpřístupňuje (na svých webových stránkách) prostřednictvím služby EURES (Evropské služby zaměstnanosti). Děje se tak v rámci mezinárodní mobility pracovních sil. Tato služba nabízí možnost zaměstnání i v 27 členských státech EU, v zemích EHP (Island, Lichtenštejnsko, Norsko) a Švýcarska, avšak služba EURES není předmětem této práce.

3.1.2 Zaměstnanost v České republice

Od roku 2013 národní ekonomika České republiky roste a dosahuje trvale vyšších hodnot. Počty uchazečů o zaměstnání se tedy snižují (i když kulminovaly ještě v roce 2014) a počty nabízených pracovních míst se zvyšují, zejména je to patrné z grafu č. 3. Zhruba od roku 2017 postupně dochází k nedostatku pracovní síly na trhu práce, což mnoho podniků již otevřeně deklaruje, a tento trend je patrný nejen v České republice, ale i jednotlivých státech celé Evropské unie, které jsou ekonomicky provázané.

⁷ Evropský sociální fond Česká republika [online], [cit. 2019-08-11].

Graf č. 3 Vývoj počtu uchazečů o zaměstnání a volných pracovních míst



Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Pokud se na problematiku zaměstnanosti podíváme obrácenou optikou, tedy z pohledu úřadů práce a evidovaných nezaměstnaných osob, dojdeme též ke stejným číslům. Od roku 2013, jak je uvedeno v tabulce č. 7, počet nezaměstnaných v lednu tohoto roku činil 585,5 tis. osob a byl tak typickou hodnotou pro tento rok, neboť počet nezaměstnaných se nesnížil pod hodnotu 540,5 tis. osob (v červnu 2013). Následující rok v prvních třech měsících sice překročil tuto hranici a kulminoval v lednu 2014 na hodnotě 629,3 tis. osob evidovaných nezaměstnaných, nicméně v průběhu roku již měl klesající tendenci a konec roku skončil na hodnotě 541,9 tis. osob nezaměstnaných. Rok 2015 kromě prvních dvou měsíců byl celý ve znamení klesajícího počtu nezaměstnaných osob a pohyboval se okolo hodnoty 450 tis. osob nezaměstnaných. Rok 2016 začal v lednu na hodnotě 467,4 tis. osob nezaměstnaných a s trvale klesající tendencí skončil posledním měsícem roku s hodnotou nezaměstnaných 381,4 tis. osob. I následující dva roky pokračovaly v tomto progresivním směru zaměstnanosti, kdy leden roku 2017 vykazoval nezaměstnaných 389,4 tis. osob a zastavil se na prosincové hodnotě 280,6 tis. osob. Rok 2018 v této tendenci dále pokračoval. V lednu 2018 bylo hlášeno 289,2 tis. nezaměstnaných a konec roku uzavíral na hodnotě 231,5 tis. nezaměstnaných osob. Jak se ekonomika jednotlivých podniků a firem lety dále rozrůstala, v dubnu 2018 došlo poprvé k situaci, kdy počet volných míst (267,1

tis. míst) převýšil počet nezaměstnaných (242,8 tis. nezaměstnaných osob), jak vyplývá z tabulky č. 7.

Tabulka č. 7 Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu ke konci sledovaného měsíce

Počet evidovaných nezaměstnaných, volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu (PNO) ¹⁾ ke konci sledovaného měsíce														
		měrná jednotka	leden	únor	březen	duben	květen	červen	červenec	srpen	září	říjen	listopad	prosinec
2013	nezaměstnanost	tis. osob	585,8	593,7	587,8	565,2	547,5	540,5	551,1	551,7	557,1	556,7	565,3	596,8
	PNO	%	8,0	8,1	8,0	7,7	7,5	7,3	7,5	7,5	7,6	7,6	7,7	8,2
	volná místa	tis. míst	33,8	34,6	38,9	39,8	42,6	44,0	40,2	40,6	41,4	39,1	37,5	35,2
2014	nezaměstnanost	tis. osob	629,3	625,4	608,3	574,9	550,0	537,2	541,4	535,2	529,1	519,6	517,5	541,9
	PNO	%	8,6	8,6	8,3	7,9	7,5	7,4	7,4	7,4	7,3	7,1	7,1	7,5
	volná místa	tis. míst	36,4	38,3	40,8	44,2	48,0	49,5	51,1	54,7	56,6	58,2	59,4	58,7
2015	nezaměstnanost	tis. osob	556,2	548,1	525,3	491,6	465,7	451,4	456,3	450,7	441,9	430,4	431,4	453,1
	PNO	%	7,7	7,5	7,2	6,7	6,4	6,2	6,3	6,2	6,0	5,9	5,9	6,2
	volná místa	tis. míst	62,3	69,0	76,1	83,7	92,7	97,0	98,1	103,8	108,6	107,3	105,0	102,5
2016	nezaměstnanost	tis. osob	467,4	461,3	443,1	415,0	394,8	384,3	392,7	388,5	378,3	366,2	362,8	381,4
	PNO	%	6,4	6,3	6,1	5,7	5,4	5,2	5,4	5,3	5,2	5,0	4,9	5,2
	volná místa	tis. míst	107,8	114,8	117,3	124,3	129,1	133,9	135,8	139,3	141,0	139,1	135,3	132,5
2017	nezaměstnanost	tis. osob	389,4	380,2	356,1	327,2	308,5	297,4	303,1	296,8	284,9	271,2	265,5	280,6
	PNO	%	5,3	5,1	4,8	4,4	4,1	4,0	4,1	4,0	3,8	3,6	3,5	3,8
	volná místa	tis. míst	135,5	143,1	150,9	159,1	174,0	183,5	188,1	199,3	206,1	209,9	213,8	216,6
2018	nezaměstnanost	tis. osob	289,2	280,9	263,6	242,8	229,6	223,8	231,6	230,5	224,3	215,6	215,0	231,5
	PNO	%	3,9	3,7	3,5	3,2	3,0	2,9	3,1	3,1	3,0	2,8	2,8	3,1
	volná místa	tis. míst	230,7	239,3	253,5	267,1	283,2	301,5	310,0	313,2	316,1	316,9	323,5	324,4

¹⁾ podíl nezaměstnaných osob na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15 – 64 let k obyvatelstvu stejného věku

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

3.1.3 Trh práce v jednotlivých krajích České republiky v roce 2018

V roce 2018 dosáhl dle výsledků šetření pracovních sil ČSÚ (Český statistický úřad – Výběrové šetření pracovních sil), jak je zveřejnilo MPSV ČR ve svém dokumentu „*Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018*“⁸, průměrný počet zaměstnaných ve všech sférách národního hospodářství 5 293,8 tis. osob⁹. Jejich počet meziročně vzrostl absolutně o 72,2 tis., v relativním vyjádření o 1,4 %, nepatrně pomaleji než v roce 2017 (1,6 %). Zaměstnanost se v primárním sektoru zvýšila o 2,0 tis. na 148, 3

⁸ MPSV ČR [online], Květen 2019 [cit. 2019-08-11].

⁹ Tamtéž.

tis. osob. V sekundárním sektoru se zaměstnanost snížila o 1,9 tis. na 1 984,9 tis. osob (pokles zaměstnanosti ve stavebnictví o 7,9 tis. na 384,0 tis. osob, a naopak nárůst pracujících v průmyslu o 6,0 tis. na 1 601,0 tis. osob). V terciálním sektoru služeb vzrostla zaměstnanost o 72,8 tis. na 3 160,3 tis. osob. Počet zaměstnanců, jež tvoří nejpočetnější skupinu pracujících (83,0 %), vzrostl o 68,8 tis. na 4 396,4 tis. osob. Počet podnikatelů poklesl o 2 % a dosáhl 896,9 tis. osob.

Zaměstnanost pohledem krajského členění – největší nárůst zaměstnanosti byl v kraji Hl. m. Praha o 20,9 tis. osob na hodnotu 706,8 tis. zaměstnaných osob, druhé nejvyšší zvýšení bylo ve Středočeském kraji o 13,4 tis. osob na hodnotu 680,0 tis. zaměstnaných osob. Jediné snížení zaměstnanosti je hlášeno z Královéhradeckého kraje, kde došlo k poklesu o 1,7 tis. osob na hodnotu 270,4 tis. zaměstnaných. Celková zaměstnanost, jak je uvedeno výše, byla ve všech krajích ČR 5 293,8 tis. zaměstnaných osob, což vyplývá i z tabulky č. 8, – a oproti roku 2017 byla vyšší o 72,2 tis. zaměstnaných osob.

Tabulka č. 8 Regionální zaměstnanost

	Zaměstnanost 15+ (v tis.)			Míra zaměstnanosti 20-64 (v %)		
	2017	2018	rozdíl 2018-2017 (tis.)	2017	2018	rozdíl 2018-2017 (p. b.)
Celkem	5 221,6	5 293,8	72,2	78,5	79,9	1,4
Hl. m. Praha	685,9	706,8	20,9	82,4	83,7	1,3
Středočeský kraj	666,6	680,0	13,4	80,2	81,6	1,5
Jihočeský kraj	314,8	315,8	1,0	78,9	80,2	1,3
Plzeňský kraj	291,5	293,0	1,4	79,7	80,5	0,9
Karlovarský kraj	149,6	151,8	2,2	79,0	80,5	1,5
Ústecký kraj	385,2	385,2	0,0	75,0	75,6	0,6
Liberecký kraj	207,4	210,3	2,9	76,0	77,7	1,7
Královéhradecký kraj	272,0	270,4	-1,7	79,6	79,5	-0,1
Pardubický kraj	254,6	258,6	4,0	79,0	80,8	1,8
Kraj Vysočina	248,1	251,9	3,8	78,2	79,7	1,5
Jihomoravský kraj	578,1	583,4	5,3	78,1	79,4	1,3
Olomoucký kraj	304,7	311,6	6,9	77,4	79,6	2,3
Zlínský kraj	281,7	286,3	4,6	77,3	79,3	2,0
Moravskoslezský kraj	581,4	588,7	7,3	76,2	77,8	1,7

Zdroj: MPSV ČR, Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018 [online]

Počty nezaměstnaných osob a uchazečů o práci jsou klesající a vycházejí tak z velké poptávky po pracovní síle v ČR i v zahraničí. V roce 2018 je velmi nízký počet

evidovaných uchazečů o práci – a sice 231,5 tis. osob. Oproti loňskému roku je toto číslo ještě o cca 50 tis. osob nižší, jak vyplývá z tabulky č. 9. Dalším zajímavým údajem je počet Volných pracovních míst, který se svou celkovou hodnotou 324,4 tis. míst o cca 92,9 tis. převyšuje počet evidovaných uchazečů o zaměstnání. Počet volných pracovních míst v roce 2017 byl 216,6 tis. míst a byl tak o 107,8 tis. míst nižší. Pro celkové dokreslení doplníme, že celkový podíl nezaměstnaných osob v ČR byl 3,1 %.

Tabulka č. 9 Podíl nezaměstnaných osob, počet UoZ a VPM v krajích

Kraj	Evidovaní uchazeči o zaměstnání		Volná pracovní místa		Podíl nezaměstnaných osob v %	
	k 31.12.		k 31.12.		k 31.12.	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
1. Moravskoslezský kraj	49 487	39 789	13 973	17 227	5,8	4,7
2. Ústecký kraj	31 522	26 335	10 808	14 980	5,4	4,5
3. Jihomoravský kraj	37 290	32 042	16 826	24 014	4,6	3,9
4. Olomoucký kraj	19 519	14 801	8 696	10 896	4,3	3,4
5. Liberecký kraj	11 861	10 091	8 674	11 030	3,8	3,2
6. Kraj Vysočina	12 992	10 628	7 475	9 998	3,8	3,0
7. Karlovarský kraj	7 488	6 229	6 503	8 143	3,5	2,9
8. Středočeský kraj	29 370	25 238	30 321	48 071	3,2	2,6
9. Zlínský kraj	14 040	10 954	7 975	11 849	3,4	2,6
10. Jihočeský kraj	14 112	11 060	13 833	17 575	3,1	2,4
11. Královéhradecký kraj	10 483	8 968	8 816	12 848	2,7	2,3
12. Pardubický kraj	10 152	7 914	19 953	35 590	2,8	2,2
13. Plzeňský kraj	10 517	9 009	20 396	34 866	2,6	2,1
14. Hl. m. Praha	21 787	18 476	42 380	67 323	2,3	1,9
Celkem ČR	280 620	231 534	216 629	324 410	3,8	3,1

Zdroj: MPSV ČR Věc: Analýza vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2018 [online]

Pro přehlednost a grafické znázornění je přiložen obrázek č. 1 s počty nezaměstnaných osob v jednotlivých krajích.

Obrázek č. 1 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v krajích ČR

PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL v krajích České republiky k 31. 12. 2018



Zdroj: MPSV ČR, ČSÚ [online]

3.1.4 Regionální zaměstnanost v Libereckém kraji

Liberecký kraj (NUTS 3) se administrativně člení na čtyři okresy (LAU 1, dříve NUTS 4), kterými jsou:

- Česká Lípa
- Jablonec nad Nisou
- Liberec
- Semily

Jak vyplývá ze zobrazené mapy, tento menší region se nachází v severních Čechách s rozlohou 3 163 km² a čítá cca 440 tis. obyvatel. Hranice regionu sousedí s Ústeckým, Středočeským a Královéhradeckým krajem – a na severu tvoří státní hranici ČR se Spolkovou republikou Německo a Polskou republikou.

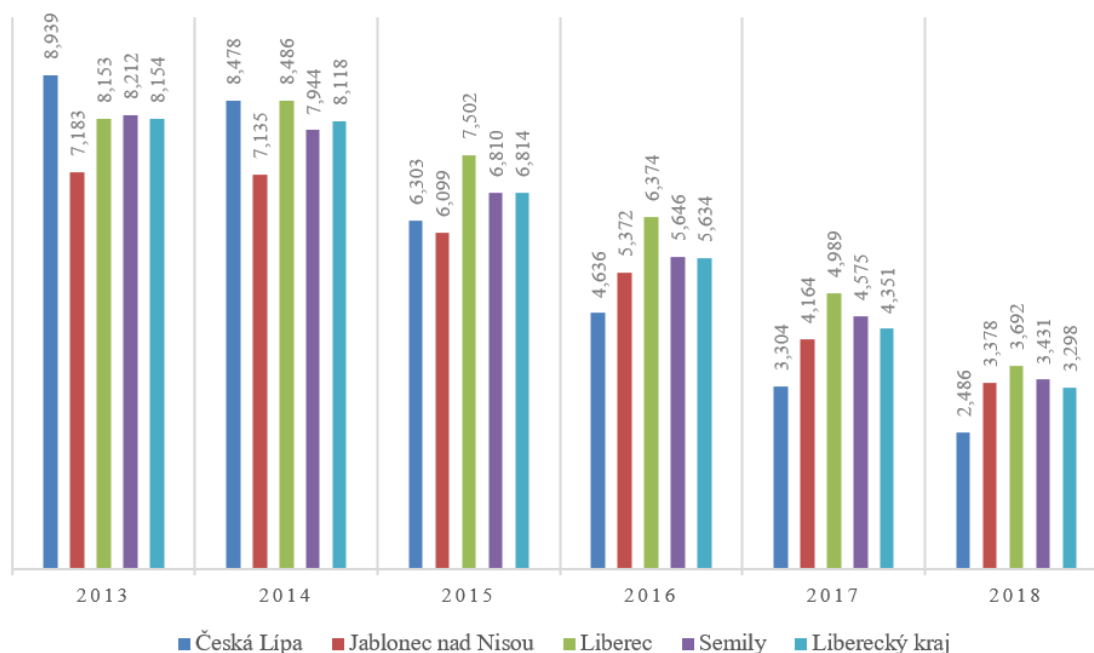
Obrázek č. 2 Hranice Libereckého kraje



Zdroj: Mapy.cz [online]

Podrobné informace o podílu dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %) v Libereckém kraji a jeho okresech nalezneme v grafu č. 4. Jak z grafu vyplývá, v Libereckém kraji činil v roce 2013 8,15 % a měl sestupnou tendenci, až skončil v roce 2018 na hodnotě 3,29 % dosažitelných uchazečů. Obdobně sestupný podíl dosažitelných uchazečů je i v okrese Jablonec nad Nisou, kde v roce 2013 činil 7,18 % a v roce 2018 končil na 3,37 %. Další tři okresy jsou na tom velmi podobně, jak je patrné – viz graf č. 4.

Graf č. 4 Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let k obyvatelstvu ve stejném věku (v %) v Libereckém kraji a okresech za období 2013 až 2018



Zdroj: zpracování vlastní, MPSV ČR [online]

Jak vyplývá z údajů Českého statistického úřadu¹⁰, počet obyvatelstva Libereckého kraje má od roku 2013 do roku 2018 jen mírně zvyšující se tendenci, jak je patrné z tabulky č. 10. Stav počtu obyvatel byl na začátku sledovaného období 438 609 (rok 2013) a na konci 442 356 (rok 2018), kdy se postupně na úkor obyvatel v produktivním věku (15-64 let), projevuje zvyšující se počet obyvatel ve věku 65 let a více (nárůst o 18 % oproti roku 2013), a ti už uplatnění na trhu práce nehledají.

Tabulka č. 10 Věkové složení obyvatelstva Libereckého kraje za období 2013 až 2018

Věkové složení obyvatelstva Libereckého kraje věkových skupin (r. 2013 - 2018)						
stav k 31. 12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ve věku 0-14 let:	68 196	68 701	69 406	70 382	71 109	71 752
ve věku 15-64 let:	296 026	292 832	289 890	286 937	284 306	282 606
ve věku 65 let a více:	74 387	77 318	80 343	83 317	85 885	87 998
Celkem	438 609	438 851	439 639	440 636	441 300	442 356
z toho muži	215 178	215 413	215 907	216 556	217 041	217 791
z toho ženy	223 431	223 438	223 732	224 080	224 259	224 565

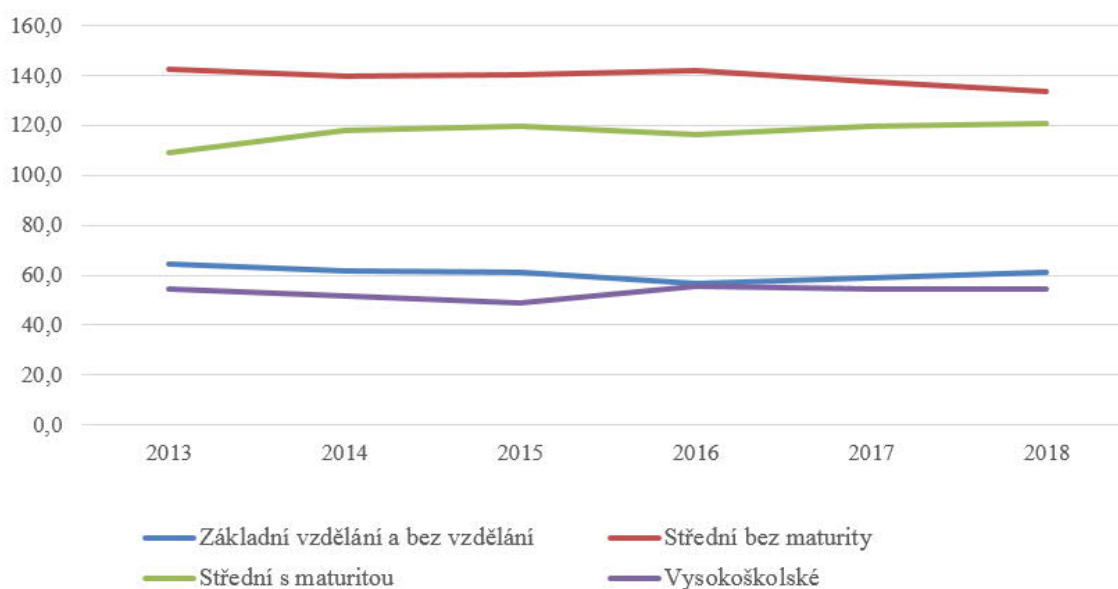
Zdroj: zpracování vlastní, ČSÚ [online]

¹⁰ ČSÚ [online], Květen 2019 [cit. 2019-08-11].

Populaci v Libereckém kraji podle vzdělání můžeme rozdělit takto – nejvyššího počtu dosahuje obyvatelstvo se středním/středoškolským vzděláním bez maturity, poté následuje střední/ středoškolské s maturitou, dále základní vzdělání a bez vzdělání a nejméně je vysokoškolsky vzdělaných obyvatel – viz příložený graf č. 5.

Graf č. 5 Vzdělání populace v Libereckém kraji

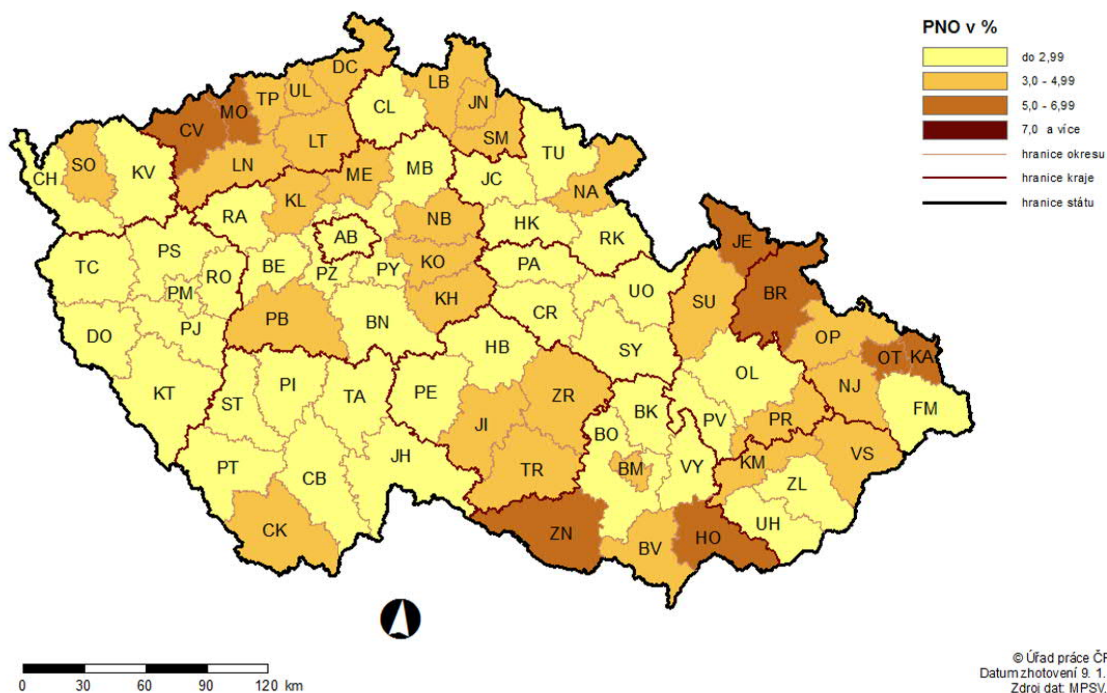
Vzdělání populace Liberecký kraj ve věku 15+ (v tis.)



Zdroj: zpracování vlastní, ČSÚ [online]

Následující obrázek č. 3 nám zobrazuje rozmístění nezaměstnaných po okresech v Libereckém kraji k 31. 12. 2018. Nejmenší nezaměstnanost je v okrese Česká Lípa a vyšší v okresech Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily.

Obrázek č. 3 Podíl nezaměstnaných osob na počtu obyvatel v okresech ČR
PODÍL NEZAMĚŠTNANÝCH OSOB (PNO) NA POČTU OBYVATEL
 v okresech České republiky k 31. 12. 2018



Zdroj: MPSV ČR, ČSÚ [online]

3.1.5 Trh práce v okrese Jablonec nad Nisou v roce 2018

Okres Jablonec nad Nisou leží v Libereckém kraji a svou rozlohou 402 km² je nejmenším okresem tohoto kraje, čemuž odpovídá i počet cca 90 000 obyvatel. Největším městem je Jablonec nad Nisou, jenž čítá cca 45 000 obyvatel. V okrese Jablonec nad Nisou je celkem 34 obcí, mezi další větší města patří Železný Brod a Tanvald, jak je zobrazeno na mapě – viz obrázek č. 4.

Obrázek č. 4 Hranice okresu Jablonec nad Nisou



Zdroj:

Mapy.cz [online]

Jak vyplývá z výše uvedené tabulky č. 9, bylo k 31. 12. 2018 v Libereckém kraji evidováno 10 091 uchazečů o práci, 11 030 volných pracovních míst a podíl nezaměstnaných osob v Libereckém kraji činil 3,2 %. Pokud se podíváme optikou členění dle okresů do tabulky č. 11, je zjevné, že okres Jablonec nad Nisou má k 31. 12. 2018 2 082 uchazečů o zaměstnání oproti okresům (Česká Lípa s 2 074 UoZ, Liberec 4 311 UoZ, Semily 1 624 UoZ). Volných pracovních míst nabízí ÚP v okrese Jablonec nad Nisou 1 189 (okresy Česká Lípa s 2 524, Liberec 5 608 a Semily 1 709). Procentuální podíl nezaměstnaných osob je tedy v okrese Jablonec nad Nisou 3,3 % (pro srovnání okresy: Česká Lípa 2,6 %, Liberec 3,4 %, Semily 3,3 %).

Tabulka č. 11 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa dle okresů v Libereckém kraji (k 31. 12. 2018)

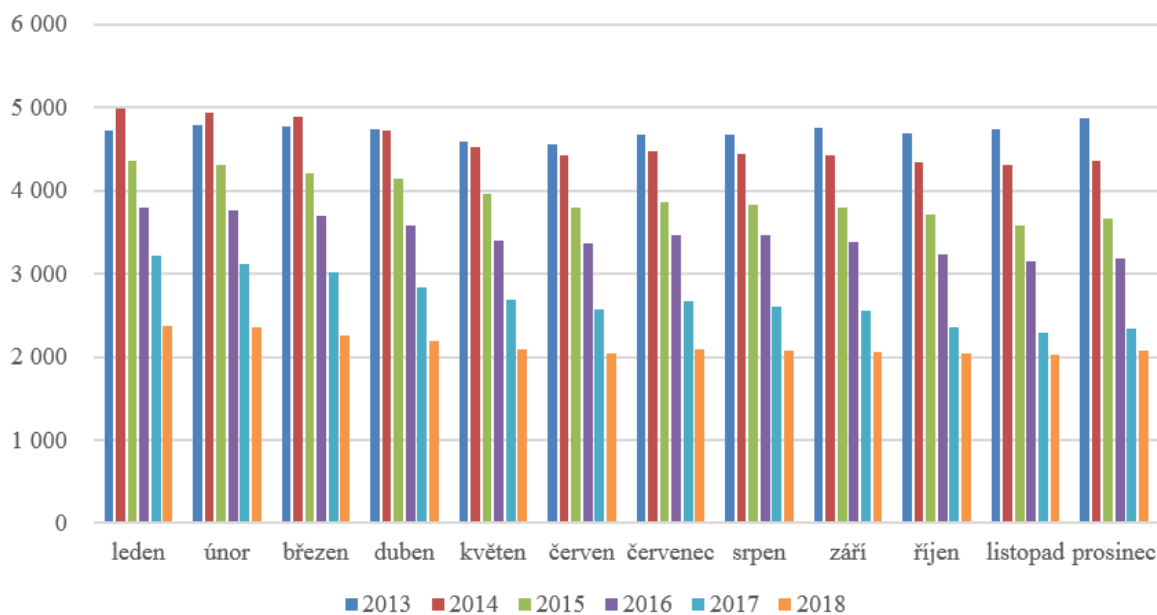
UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA k 31. prosinci 2018																															
Okresy/kraje	Uchazeči o zaměstnání																	Volná pracovní místa							Přírůst. neumi. st. ucház. v %	Podíl nezaměstnaných osob (v %) ^{1) PNO}					
	celkem																	pohyb VM ve sled. měsíci								ke konci sled. měsíce			celkem	ženy	muži
	s ukončenou evid. a vyřazení z evidence																	ke konci sled. měsíce								z toho pro					
	ke konci sledovacího měsíce																	ke konci sledovacího měsíce								z toho pro					
neumíst. ke konci min. měsíce	nové hlášení	s ukončenou evid. a vyřazení z evidence					ke konci sledovacího měsíce	neumíst. ke konci min. měsíce	nové hlášení	s ukončenou evid. a vyřazení z evidence					ke konci sledovacího měsíce	ke konci minulého měsíce	nové hlášení a místa	obsazená místa	zrušená místa	uvolněná místa	celkem	ats. a mladí své	ats. ověny	ze st. 24 měsíců do 18 let	osoby se ZP	st. ucház. v %	celkem	ženy	muži		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	
Česká Lípa	1 886	474	286	155	35	77	54	2 074	1 049	235	145	87	19	27	31	1 139	2 471	331	82	291	95	2 524	759	759	1	78	10,0	2,6	2,9	2,4	
Jablonec nad Nisou	2 029	308	255	134	38	73	48	2 082	1 090	118	124	69	21	25	30	1 084	1 185	183	2	182	5	1 189	141	140	4	82	2,6	3,3	3,5	3,1	
Liberec	4 136	708	533	277	39	132	124	4 311	2 272	305	271	162	22	49	64	2 300	5 630	1 089	75	1 043	27	5 608	1 361	1 361	2	496	4,2	3,4	3,7	3,2	
Smolná	1 446	372	194	124	17	22	49	1 624	728	125	76	47	6	9	22	775	1 725	220	3	235	2	1 709	534	531	105	61	12,3	3,3	3,2	3,4	
Liberecký kraj	9 497	1 862	1 268	690	129	304	274	10 091	5 139	783	624	365	68	110	148	5 298	11 011	1 823	162	1 771	129	11 030	2 795	2 791	112	717	6,3	3,2	3,4	3,0	

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Pro přehlednost si nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou za období 2013 až 2018 znázorníme v grafu podle jednotlivých měsíců. Z uvedeného grafu č. 6 vyplývá, že nejvyšší nezaměstnanost byla v roce 2014 a poté se pravidelně snižovala a v roce 2018 byla nejnižší za celé sledované období, a to v každém měsíci.

Graf č. 6 Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou období 2013 až 2018 dle měsíců

Nezaměstnanost v okrese Jablonec nad Nisou za období 2013 - 2018 (počty osob)



Zdroj: zpracování vlastní, ČSÚ [online]

Z celkového počtu 2 082 uchazečů o zaměstnání v okrese Jablonec nad Nisou je 698 uchazečů s podporou v nezaměstnanosti. Tyto informace zpřístupňuje MPSV ČR v zobrazené statistice dle krajů, jak je vidět v tabulce č. 12.

Tabulka č. 12 Uchazeči o zaměstnání a volná pracovní místa dle okresů v Libereckém kraji (k 31. 12. 2018)

STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ k 31. prosinci 2018																					
Kraje	Počet uchazečů o zaměstnání																				
	Celkem	ze sl. 2									s podporou v nezaměstnanosti									nekolidující zaměst. § 25 odst. 3 ke konci m.	
		dosažitelní 15-64	ženy celkem	ženy dosaž. 15-64	absolventi a mladší celkem	dosažitelní	ze sl. 6 absolventi	do 18 let	osoby se ZP	celkem	dosažitelní 15-64	ženy celkem	ženy dosaž. 15-64	absolventi a mladší celkem	dosažitelní	ze sl. 15 absolventi	do 18 let	osoby se ZP	celkem	ženy	
1	2	3	4	4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
Česká Lípa	2 074	1 771	1 139	959	113	108	77	37	387	920	876	542	514	11	10	11	0	138	69	40	
Jablonec n/N	2 082	1 899	1 084	992	120	114	71	49	270	696	673	373	361	8	8	8	0	96	91	58	
Liberec	4 311	3 786	2 300	2 006	200	194	114	84	640	1 472	1 422	806	774	16	16	16	0	181	183	126	
Semily	1 624	1 542	775	729	85	85	74	11	318	667	654	311	305	5	5	5	0	74	100	65	
Liberecký kraj	10 091	8 998	5 298	4 688	518	501	336	183	1 615	3 757	3 625	2 032	1 954	40	39	40	0	489	443	289	

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

Věkové složení obyvatelstva v okrese Jablonec nad Nisou je za sledované období stabilní a nevybočuje z věkového složení Libereckého kraje (tj. mírné zvýšení obyvatel ve věku 65 let a více na úkor obyvatel v produktivním věku 15-64 let). Okres Jablonec nad Nisou za rok 2018 má celkem 90 528 obyvatel (o 500 více, než v roce 2013, tedy nedošlo k žádné výrazné změně), jak vyplývá z tabulky č. 13.

Tabulka č. 13 Věkové složení obyvatelstva okresu Jablonec nad Nisou (2013 až 2018)

Věkové složení obyvatelstva okresu Jablonec nad Nisou (r. 2013 - 2018)						
stav k 31. 12.	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ve věku 0–14 let:	13 739	13 854	14 015	14 312	14 566	14 618
ve věku 15–64 let:	60 410	59 689	58 738	58 067	57 523	57 156
ve věku 65 a více let:	15 879	16 460	17 097	17 755	18 287	18 754
Celkem	90 028	90 003	89 850	90 134	90 376	90 528
z toho ženy	46 119	46 031	46 009	46 136	46 227	46 216
z toho muži	43 909	43 972	43 841	43 998	44 149	44 312

Zdroj: zpracování vlastní, ČSÚ [online]

V tabulce č. 14 je sestupně uvedeno podrobné setřídění okresů podle procentního podílu nezaměstnaných osob, počet uchazečů na 1 volné pracovní místo, počet uchazečů o zaměstnání a volná pracovní místa v jednotlivých okresech. Okres Jablonec nad Nisou je v podílu nezaměstnaných osob na 27. místě ze 77 okresů, dále má 1,8 uchazeče na 1 VMP, registruje v evidenci ÚP ČR 2 082 osob a v tomto okrese je 1 189 volných pracovních míst.

Tabulka č. 14 Setřídění podle okresů PNO, počet UoZ na 1 VPM, počet UoZ a VPM (k 31. 12. 2018)

SETŘÍDĚNÍ OKRESŮ k 31. prosinci 2018								
	PNO v %		počet uchazečů na 1 VPM	Uchazeči o zaměstnání		Volná pracovní místa		
1	Karviná	6,9	Karviná	5,4	Praha	18 476	Praha	67 323
2	Bruntál	6,0	Jeseník	4,2	Ostrava-město	12 341	Pardubice	24 586
3	Znojmo	5,9	Ústí nad Labem	3,3	Karviná	12 019	Praha-východ	12 611
4	Most	5,7	Bruntál	3,1	Brno-město	11 521	Plzeň-město	10 409
5	Jeseník	5,6	Znojmo	3,1	Hodonín	5 670	Brno-město	8 245
6	Ostrava-město	5,2	Hodonín	2,6	Olomouc	4 589	Tachov	7 666
7	Hodonín	5,2	Most	2,5	Frýdek-Místek	4 583	Brno-venkov	7 519
8	Chomutov	5,0	Sokolov	2,4	Most	4 581	Mladá Boleslav	7 157
9	Ústí nad Labem	5,0	Děčín	2,1	Znojmo	4 545	Praha-západ	6 668
10	Louny	4,8	Přerov	2,1	Chomutov	4 408	Ostrava-město	6 503
11	Děčín	4,5	Opava	1,9	Liberec	4 311	Ústí nad Orlicí	6 000
12	Brno-město	4,3	Frýdek-Místek	1,9	Kladno	4 298	Liberec	5 608
13	Sokolov	4,2	Ostrava-město	1,9	Ústí nad Labem	4 200	Plzeň-jih	5 048
14	Přerov	4,1	Šumperk	1,9	Děčín	4 114	Olomouc	4 836
15	Šumperk	3,9	Blansko	1,8	Brno-venkov	3 988	České Budějovice	4 578
16	Třebíč	3,8	Kroměříž	1,8	Bruntál	3 818	Zlín	4 043
17	Nymburk	3,8	Třebíč	1,8	Opava	3 783	Hradec Králové	4 033
18	Příbram	3,7	Jablonec nad Nisou	1,8	Přerov	3 683	Karlovy Vary	3 990
19	Břeclav	3,7	Litoměřice	1,7	Nový Jičín	3 245	Domažlice	3 851
20	Kladno	3,6	Žďár nad Sázavou	1,6	Vsetín	3 199	Nymburk	3 847
21	Český Krumlov	3,6	Louny	1,6	Šumperk	3 188	Vsetín	3 676
22	Litoměřice	3,6	Břeclav	1,6	Louny	3 065	Chomutov	3 415
23	Kolín	3,5	Kladno	1,5	Hradec Králové	3 041	Český Krumlov	3 413
24	Žďár nad Sázavou	3,5	Brno-město	1,4	Litoměřice	3 006	Beroun	3 236
25	Kutná Hora	3,4	Příbram	1,4	Teplice	2 961	Plzeň-sever	3 168
26	Liberec	3,4	Chomutov	1,3	Břeclav	2 931	Tábor	3 137
27	Jablonec nad Nisou	3,3	Kutná Hora	1,2	Zlín	2 927	Cheb	3 019
28	Mělník	3,3	Strakonice	1,1	Třebíč	2 924	Nový Jičín	2 939
29	Semily	3,3	Nový Jičín	1,1	Příbram	2 862	Kladno	2 903
30	Kroměříž	3,1	Kolín	1,1	Žďár nad Sázavou	2 836	Mělník	2 887
31	Jihlava	3,1	Rakovník	1,1	České Budějovice	2 732	Uherské Hradiště	2 820
32	Teplice	3,1	Náchod	1,1	Sokolov	2 667	Teplice	2 785
33	Vsetín	3,1	Havlíčkův Brod	1,1	Kolín	2 541	Pelhřimov	2 714
34	Nový Jičín	3,1	Teplice	1,1	Plzeň-město	2 538	Rychnov nad Kněžnou	2 655
35	Opava	3,1	Trutnov	1,1	Mělník	2 528	Svitavy	2 594
36	Náchod	3,0	Jihlava	1,0	Pardubice	2 523	Česká Lípa	2 524
37	Frýdek-Místek	3,0	Semily	1,0	Uherské Hradiště	2 481	Jihlava	2 424
38	Tábor	2,9	Olomouc	0,9	Nymburk	2 471	Chrudim	2 410
39	Rakovník	2,9	Uherské Hradiště	0,9	Jihlava	2 454	Frýdek-Místek	2 383
40	Karlovy Vary	2,9	Mělník	0,9	Karlovy Vary	2 381	Klatovy	2 378
41	Tachov	2,9	Vsetín	0,9	Kroměříž	2 347	Rokycany	2 346
42	Olomouc	2,8	Jindřichův Hradec	0,9	Náchod	2 273	Kolín	2 327
43	Strakonice	2,8	Výškov	0,8	Jablonec nad Nisou	2 082	Jičín	2 237
44	Svitavy	2,7	Česká Lípa	0,8	Česká Lípa	2 074	Prostějov	2 222
45	Česká Lípa	2,6	Prostějov	0,8	Tábor	2 071	Karviná	2 219
46	Brno-venkov	2,6	Svitavy	0,8	Svitavy	1 998	Hodonín	2 172
47	Beroun	2,6	Liberec	0,8	Blansko	1 951	Náchod	2 123
48	Hradec Králové	2,6	Hradec Králové	0,8	Trutnov	1 901	Příbram	2 092
49	Blansko	2,5	Chrudim	0,7	Prostějov	1 797	Děčín	1 968
50	Chrudim	2,5	Zlín	0,7	Kutná Hora	1 783	Opava	1 967
51	Rokycany	2,5	Tábor	0,7	Chrudim	1 781	Louny	1 909
52	Havlíčkův Brod	2,4	Nymburk	0,6	Mladá Boleslav	1 715	Břeclav	1 865
53	Uherské Hradiště	2,4	Klatovy	0,6	Beroun	1 693	Most	1 848
54	Klatovy	2,4	Benešov	0,6	Praha-západ	1 638	Prachatice	1 819
55	Prostějov	2,4	České Budějovice	0,6	Semily	1 624	Benešov	1 805
56	Trutnov	2,3	Karlovy Vary	0,6	Ústí nad Orlicí	1 612	Trutnov	1 800
57	Plzeň-sever	2,3	Brno-venkov	0,5	Český Krumlov	1 597	Přerov	1 781
58	Prachatice	2,3	Písek	0,5	Havlíčkův Brod	1 587	Litoměřice	1 763
59	Výškov	2,2	Beroun	0,5	Jeseník	1 544	Písek	1 759
60	Zlín	2,2	Prachatice	0,5	Strakonice	1 521	Žďár nad Sázavou	1 723
61	Pardubice	2,1	Český Krumlov	0,5	Klatovy	1 501	Semily	1 709
62	Domažlice	2,0	Jičín	0,5	Praha-východ	1 443	Vyškov	1 698
63	Jindřichův Hradec	2,0	Plzeň-sever	0,4	Výškov	1 436	Šumperk	1 685
64	Praha	1,9	Cheb	0,4	Plzeň-sever	1 317	Třebíč	1 654
65	Mladá Boleslav	1,9	Rokycany	0,4	Jindřichův Hradec	1 307	Jindřichův Hradec	1 527
66	České Budějovice	1,9	Pelhřimov	0,3	Cheb	1 181	Havlíčkův Brod	1 483
67	Písek	1,9	Praha	0,3	Rakovník	1 165	Znojmo	1 459
68	Plzeň-město	1,8	Rychnov nad Kněžnou	0,3	Benešov	1 101	Kutná Hora	1 456
69	Jičín	1,8	Ústí nad Orlicí	0,3	Tachov	1 100	Strakonice	1 342
70	Cheb	1,8	Praha-západ	0,2	Jičín	1 033	Kroměříž	1 310
71	Plzeň-jih	1,7	Plzeň-město	0,2	Písek	929	Ústí nad Labem	1 292
72	Ústí nad Orlicí	1,7	Mladá Boleslav	0,2	Prachatice	903	Bruntál	1 216
73	Pelhřimov	1,7	Domažlice	0,2	Domažlice	898	Jablonec nad Nisou	1 189
74	Benešov	1,6	Plzeň-jih	0,2	Rokycany	836	Sokolov	1 134
75	Praha-západ	1,5	Tachov	0,1	Pelhřimov	827	Rakovník	1 082
76	Rychnov nad Kněžnou	1,3	Praha-východ	0,1	Plzeň-jih	819	Blansko	1 056
77	Praha-východ	1,1	Pardubice	0,1	Rychnov nad Kněžnou	720	Jeseník	372
	Celkem ČR	3,1	Celkem ČR	0,7	Celkem ČR	231 534	Celkem ČR	324 410

Zdroj: zpracování vlastní, MPSV [online]

3.1.6 Místní regionální politika

Teorií regionálního rozvoje je mnoho. Rozlišujeme je zejména podle toho, zda preferují exogenní nebo endogenní přístup. Historicky starší exogenní přístup, používaný předchozích dobách, je pro svůj postoj považován za již překonaný. Jde zejména o kritiku jeho 4D modelu (dependentní, distorzní, destruktivní a diktující přístup k regionu). Tedy preferuje centrální řízení, růst pólů a rozvoj podle vzoru velkých centrálních měst. Oproti tomu endogenní přístup, založený na postmodernismu, preferuje regionální specifické zdroje, rozrůznění a místní iniciativu a podnikavost zdola. Snaží se zabránit sociální, ekonomické a kulturní exkluzi tím, že svojí angažovaností a využitím svého potenciálu v místě překonává toto vyloučení. **Nová teorie růstu**¹¹ hovoří o roli lidského kapitálu, již nikoliv jako o exogenním faktoru, ale jako o endogenním. Tato teorie nového růstu, jak uvádí Blažek a Uhlíř, byla koncipována od poloviny 80. let 20. století a umožňuje zejména regionální konvergenci. Jde zejména o zakomponování lidského kapitálu, práce a inovace v regionu novým neotřelým způsobem, o který bude mezi spolupracujícími organizacemi a podniky v regionu zájem. Tímto přístupem a kooperací dochází k tomu, že lidský kapitál a produktivita práce roste rychleji a zároveň se učí novým věcem podle aktuálních požadavků v regionu.

Osobní přístup a angažovanost vedení věznice vůči všem subjektům v regionu, magistrátu města a dalším orgánům veřejné moci, ale i nestátním organizacím v dané lokalitě, dokazuje, „...že *nejpodstatnější pro rozvoj regionu je role aktéra, aktivita „zdola“ a využívání endogenních zdrojů růstu...*“¹² Podařilo se vytvořit vzájemnou atmosféru důvěry a spolupráce mezi těmito subjekty a využít odsouzené osoby pro potřebnou a záslužnou činnost. Jsou využívány např. při sekání městských travnatých ploch, úklidu odpadků v lese i další pomoci v katastru města. Konkrétně při zvelebování prostor Českého červeného kříže, stěhování nábytku při rekonstrukci několika základních škol anebo budovy okresního soudu. „*Proto je regionální politika stále více zaměřována na změnu sociální a ekonomické atmosféry ... s cílem podpořit vlastní, endogenní potenciál těchto regionů a zejména podpořit aktivitu místních aktérů rozvoje.*“¹³

¹¹ BLAŽEK, J., UHLÍŘ, J. *Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, implikace.* 2011, s. 87

¹² Tamtéž, s. 277.

¹³ Tamtéž, s. 126.

Věznice Rýnovice začala pro občany města pravidelně pořádat Den Integrovaného záchranného systému – ve spolupráci s dalšími regionálními institucemi, s Policií ČR, Hasičským sborem, Nemocnicí Jablonec nad Nisou, Horskou službou, Českým červeným křížem atd. „*V zásadě se jedná o obhajování endogenního přístupu regionální politiky, který je podle zastánců výrobních okrsků daleko účinnější než tradiční snahy o získání vnějších investorů za pomoci standardních pobídkových nástrojů regionální politiky.*“¹⁴ Díky úsilí ředitele věznice a primátora města došlo k převzetí patronace nad Památníkem obětí II. světové války, který se nachází v blízkosti vězeňského areálu – v katastru Rýnovice. Věznice rovněž zvýšila počet pořádání workshopů s nabídkou volných kapacit pro podnikatelské subjekty v regionu. Můžeme konstatovat, že „...*v případě současného pojetí se jedná o regionální politiku, která klade důraz především na využití a mobilizaci místního, endogenního rozvojového potenciálu a mobilizaci místních aktivit...*“¹⁵ Vícestranná snaha o intenzivnější spolupráci a o komunitně vedený místní rozvoj vyplývá i z dokumentu Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020¹⁶, který vypracovalo Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. Úspěšné umístění odsouzených do pracovního procesu je zcela zásadní. Protože vězni si mohou po dobu výkonu trestu ve věznici zvýšit vzdělání a kvalifikaci. Pro mnoho odsouzených je právě nízké vzdělání často typické. „*Ve členění podle vzdělání jsou nezaměstnaností nejvíce postiženy osoby se základním vzděláním nebo osoby vyučené (bez maturity), jejichž pozice na trhu práce se neustále zhoršuje*“, což koresponduje s věkovou a vzdělanostní strukturou velké části vězňů.

3.2 Vězeňství a jeho historie

3.2.1 Počátky historie vězeňství do roku 1918

Počátky českého vězeňství se datují do období 10. století našeho letopočtu a jsou spojeny se vznikem státu, kdy se doposud užívalo zvykové právo. Poté dochází ke sjednocení českých kmenů pod vládu Přemyslovců za vlády knížete Bořivoje II. „*V 10. a 11. století se*

¹⁴ BLAŽEK, J., UHLÍŘ, J. *Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, implikace.* 2011, s. 184 – 185

¹⁵ Tamtéž, s. 260.

¹⁶ Ministerstvo pro místní rozvoj ČR [online], *Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020* [cit 2019-08-10].

prosazuje u Slovanů jako trestní právo Zákon sudnyj ljudem. Jednalo se o soustavu krutých trestů, k nimž se řadily tresty odplatné, např. stětí, oběšení, bití, ořezávání údů podle pravidla talio (odplata), ale také pokuty, vyhnanství a církevní tresty ...“¹⁷ V tomto i následujícím období se na našem území užívalo zejména trestu smrti, jako trestu univerzálního, dále trestů mrzačících a různých pokut či výkupů. „Užíván byl také tzv. institut psance, který je jednou z nejstarších forem vyloučení jedince ze společnosti.“¹⁸ Takovouto osobu nesměl nikdo chránit či ji jinak podporovat. Jak se dále šířilo křesťanství, latinské právo a zvyšoval se počet vzdělanců (vč. gramotnosti obyvatelstva), zejména po roce 1212, kdy Přemysl Otakar I. získal dědičně královský titul, docházelo i k modifikaci vězeňství. Jsou zde patrné pokusy panovníků Českého království postavit nový stát na stabilnějších základech, úřadech i autoritách. „Trest odnětí svobody se téměř nepoužíval, neboť nebyla vybudována zařízení na zabezpečení výkonu tohoto trestu a jeho výkon byl již v těchto dobách velmi nákladný. V první polovině 13. století byl budován systém župních hradů, ve kterých byly zřizovány prostory k držení osob, avšak toto držení ještě nemělo charakter trestu odnětí svobody. Šlo spíše o vazbu před vlastní exekucí, o popravu hladem nebo politickou internaci osob vyššího stavu.“¹⁹ Tresty ukládali ti, již třímali v rukou formální či faktickou moc, tedy panovník a šlechta – zde známe z historie vězení světská (hradní) a k trestům řadíme například galeje, dále vězení vojenská a též vězení panská. Také církve měla svá vězení, jimiž byla zejména klášterní a inkviziční vězení. S rozvojem měst v tomto a následujícím období se také zřizovala vězení městská, jimž posloužily zejména sklepní prostory radnic. Ovšem podmínky ve věznicích obecně byly zcela nevyhovující a bez dostatečné hygieny rychle docházelo k šíření nemocí. Vězni nebyli jakkoli separováni (např. podle pohlaví či věku) a záhy umírali. „Tresty v období feudalismu vycházely z filosofie zastrasování, tj. trestá se proto, aby nebylo dále páčáno zlo.“²⁰ S rozvojem měst a rozmachem šlechty (pánů a rytířů) se postupně definuje trestní právo jako zákonná norma, na jejímž základě se trestá – i když i v této době byl trest chápán zejména jako pomsta. Tresty to byly zejména finanční či majetkové (například konfiskace majetku), dalším typem byly tělesné tresty (cejchování po těle, pranýř atd.) a tresty odnětí svobody či nucené práce.

¹⁷ JÚZL, M. *Penitenciariстика jako věda žaláři.* 2017, s. 110

¹⁸ RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ, S. *Kapitoly z penologie I: vězeňství.* 2018, s. 21

¹⁹ Tamtéž, s. 22 – 23.

²⁰ JÚZL, M. *Penitenciariстика jako věda žaláři.* 2017, s. 108

V dalších staletích postupně stoupala role panovníka jako nejvyšší autority, jenž využíval svou moc a vydával svá rozhodnutí v podobě zákonů a nařízení. „*Teprve Tereziánský zákoník v roce 1768, který navazoval na dolnorakouský trestní zákoník Constitutio criminalis Ferdinanda z roku 1656, přerušil přirozený vývoj starého českého trestního práva.*“²¹ Panovnice Marie Terezie tak kromě toho, že omezila ukládání trestů smrti, ještě v roce 1776 zakázala používání práva útrpného (tj. mučení), a to na doporučení svého rádce Josefa Sonnenfelse, který tvrdil, že mučení nevede k odhalení a nalézání pravdy. Poté následoval „Všeobecný zákoník o zločinech a trestech“ vydaný císařem Josefem II. v roce 1787, který již odpovídal myšlenkám humanizace a osvícenství, jež se šířily Evropou. Vycházel přitom z díla „O zločinech a trestech“ od Caesara Beccaria, jenž se tímto oborem hluboce zabýval a humanizaci vězeňství prosazoval. „*Byly taxativně vymezeny tresty odnětí svobody adekvátně s naplněním skutkové podstaty trestného činu, neboli za uskutečněný trestný čin byl provinilec potrestán příslušným počtem let života v žaláři, případně byl i popraven, avšak v souladu se zákonem.*“²² V tomto zákoníku již můžeme spatřovat zásady proporcionality, tzn. úměrnost mezi trestným činem a stanoveným trestem, a co je zásadní – zrušil zmrzačující tresty a trest smrti, které nahradily dlouholeté nucené práce. V tomto období také došlo k rozdělení trestných činů na zločiny a přestupky, které byly odlišně trestány. Následně byl sice císařem Františkem II. trest smrti obnoven, ale bez zásadního vlivu na snížení zločinnosti. Trestní zákon z května 1852 již rozlišoval trestné činy na zločiny, přečiny a přestupky a k nim stanovoval příslušné tresty. V Praze byla roku 1823 založena první státní Svatováclavská trestnice a zde již můžeme zaznamenat používání pokrokových metod, jako separace vězňů (zvláště jsou umístováni muži, ženy, mladiství atd.). V této trestnici působil kaplan František Josef Řezáč, který se velmi zasazoval o systematickou výchovu a práci s vězni. „*Řezáč vytváří roli vězeňského faráře, co by univerzálního výchovného pracovníka se zajišťováním péče duchovenské, psychologické, pedagogické (výchovně - vzdělávací), sociální i právnické, přičemž jeho hlavní poslání přece jenom spočívá v úloze kněze jako prostředníka mezi člověkem a Bohem.*“²³ Za vlády císaře Františka Josefa I. bylo vězeňství oficiálně zestátněno a od roku

²¹ RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ S. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. 2018, s. 25

²² JÚZL, M. *Penitenciaristika jako věda žaláři*. 2017, s. 123

²³ Tamtéž, s. 157.

1865 podléhalo ministerstvu spravedlnosti, což bylo jedno ze čtyř c. a k. ministerstev v tehdejším Rakouském císařství.

3.2.2 Historie vězeňství v Československu mezi léty 1918 až 1989

Nově vzniklá Československá republika (dále jen „ČSR“) navázala na dosavadní výklad práva a přijala trestní zákoník bývalého mocnářství z roku 1852, modifikovaný ve prospěch nově utvořeného státu. Zároveň s tím začala pracovat na nových právních úpravách a postupech v oblasti vězeňství ve prospěch nové ČSR. „*Jednomu ze tří oddělení nového Ministerstva spravedlnosti náležela organizace vězeňství, dohled nad jednotlivými věznicemi a personální záležitosti vězeňských pracovníků. Došlo i k určitým změnám ve vězeňském systému. K významným patřilo zavedení třídění vězňů podle charakteru trestné činnosti.*“²⁴ V roce 1920 byl pověřen správou v oblasti vězeňství uznávaný ministerský rada JUDr. Emil Lány, jenž byl i mezinárodně činný, například v „*Mezinárodní komisi pro trestní právo a vězeňství*“²⁵ (CIPP) a měl tak značné renomé. Podařilo se mu v následujících letech stabilizovat systém vězeňství v ČSR. Pro svoji internacionální znalost této problematiky viděl směr a dařilo se mu zavádět moderní a humánnější prvky do tehdejšího vězeňství. „*Dne 30. 5. 1934 byl vydán zákon č. 91/1934 Sb. o ukládání trestu smrti a o doživotních trestech, který opravňoval soudy uložit místo trestu smrti trest těžkého žaláře (káznice) doživotního nebo dočasného trvání od 15 do 30 let, pokud byly zjištěny závažné polehčující okolnosti a trest smrti by byl nepřiměřeně přísný.*“²⁶ Proto byl trest smrti v období první republiky využíván jen velmi ojediněle.

Následující slibný a svobodný rozvoj tohoto oboru v Československu byl násilně přerušen vpádem hitlerovských vojsk dne 15. března 1939 do ČSR, jenž měl za následek rozpad našeho státu a vznik Protektorátu Čechy a Morava. Veškerou moc usurpovala německá okupační správa, jež používala represivních soudních a vězeňských zařízení v ČSR, ale často i brutálních vyhlazovacích metod vůči našemu obyvatelstvu. Je zaznamenáno, že v průběhu tohoto období přišlo o život více jak 350 000 obyvatel. Smutně tak proslula pražská věznice Pankrác, kde se odpůrci nového režimu popravovali zejména gilotinou,

²⁴ HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. 2010, s. 16

²⁵ RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ S. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. 2018, s. 30

²⁶ Tamtéž, s. 30.

brněnské Kounicovy studentské koleje, ale zejména tzv. koncentrační tábory, v nichž byli lidé systematicky vězněni a vyvražďováni.

Po skončení II. světové války, kdy probíhala obnova Československa, byla situace i ve vězeňství velmi složitá. Zprvu podléhala dekretům (a ústavním dekretům) presidenta republiky, jenž byly v březnu 1946 dodatečně schváleny Prozatímním Národním shromážděním. Také byl zřízen Sbor uniformované vězeňské stráže (zákonem č. 321/1948 Sb.), který byl jednoduše organizován po celém území státu. *„Podobu pracovních táborů měly zvláštní nucené pracovní oddíly pro tzv. retribuční vězně, tedy pro osoby odsouzené na základě tzv. Benešových dekretů.“*²⁷ V tomto období se Komunistická strana Československa (dále jen „KSČ“) již cíleně připravovala na převzetí moci v ČSR, což se jí během několika málo let – v únoru 1948, po vzniklé vládní krizi, podařilo. V následujícím temném období nejen pro vězeňství, ale i pro celou naši tehdejší společnost, dochází ke změně státního zřízení a k cílené likvidaci demokracie v zemi. Děje se tak pod vedením KSČ, jež intenzivně spolupracovala s vedením Sovětského svazu, a také za významného přispění dalších represivních složek, zejména Státní bezpečnosti. Tomu odpovídá i nově schválený trestní zákon č. 86/1950 Sb. (platil mezi léty 1950 až 1961) a na něj navazující další zákonné vězeňské předpisy, které politicky a třídně diferencovaly vězně. Postupně se na našem území formuje totalitní stát, jenž přísluší k socialistickému sovětskému bloku.

V roce 1955 OSN (a následně i v roce 1957 Hospodářská a sociální rada OSN) schválila dokument zvaný „Standardní minimální pravidla pro zacházení s vězni“, který zabezpečoval vězňům větší práva a reformoval vězeňský systém. Roku 1965 byla ČSSR nucena tato pravidla přijmout. *„V jeho duchu byl následně vydán na tu dobu průlomový Zákon č. 59/1965 Sb., o výkonu trestu odnětí svobody, který je možno považovat za legislativní základ částečné reformy tehdejšího vězeňství... Zásadním krokem bylo nahrazení třídně-politického rozlišování vězňů zařazováním odsouzených do tří tzv. nápravně výchovných skupin v závislosti na míře kriminálně – patologického narušení jejich osobnosti.“*²⁸ Řízení vězeňství za socialismu i nadále podléhalo Ministerstvu vnitra a v témže roce došlo i ke vzniku Sboru nápravné výchovy (dále jen „SNV“), který vykonával dozor a dohled ve věznicích (tehdy nazývané jako NVÚ – Nápravně výchovné

²⁷ RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ S. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. 2018. s. 32

²⁸ HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. 2010, s. 16

ústavy). SNV byl formálně řízen jako vojenský ozbrojený sbor. Změna nastala v roce 1969, kdy se Československo přeměnilo ve federaci dvou „států“ – České socialistické republiky a Slovenské socialistické republiky a řízení vězeňství převzala ministerstva spravedlnosti ČSR a SSR. Další tvrdší, až téměř policejní, postoj k vězňům nastal v osmdesátých letech, kdy probíhalo období tzv. politické „normalizace“ a vězni byli využíváni také jako ekonomicky levná pracovní síla v národním hospodářství, kde se nedostávalo zdrojů či zaměstnanců, anebo nebyl o těžkou práci zájem.

3.2.3 Historie vězeňství po roce 1989

Zásadní změny ve vězeňství přinesly události 17. listopadu 1989, kdy se začaly přeměňovat nejen politické nálady a změny v republice, ale i celá společnost. Orientace se obrátila k západním hodnotám a demokracii. Byl zrušen článek 4 Ústavy ČSSR²⁹, kde KSČ přestala být vedoucí silou ve společnosti a ve státě (také čl. 6 Ústavy o formálních politických stranách – Národní frontě). Dne 29. 12. 1989 byl zvolen bývalý disident Václav Havel prezidentem Československa. Následující Havlova amnestie v roce 1990 způsobila, že „bylo tehdy z celkového počtu 31 000 odsouzených na svobodu propuštěno 23 260 osob.“³⁰ To vyvolalo velký zájem běžných občanů státu o tuto problematiku, o níž se dříve nehovořilo, a také způsobilo následnou vzpouru vězňů v Leopoldově. Současně s touto událostí, probíhaly podle zákona č. 169/1990 Sb. o občanských komisích, prověrky morální způsobilosti příslušníků SNV a z 5 500 příslušníků byla cca 1/4 z celkového počtu shledána nezpůsobilými či nesložila přísahu.

V roce 1991 byla vypracována „Koncepce rozvoje českého vězeňství“ v duchu Evropských vězeňských pravidel a o rok později „uznání vězňů jako občanů a v neponižování jejich důstojnosti, zabezpečení vhodných materiálních podmínek života vězňů, garanci jejich základních práv a svobod, modernizaci vězeňských zařízení a jejich vybavení, vytvoření systému zacházení s odsouzenými a profesním zkvalitnění personálu.“³¹ Uvedené reformy usilují o depolitizaci, demilitarizaci a decentralizaci v řízení věznic, tedy o odstranění politické ideologie a vojenských metod ve spravování

²⁹ Ústavní zákon č. 100/1960 Sb., Ústava Československé socialistické republiky [online], [cit. 2019-09-29].

³⁰ RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ S. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. 2018, s. 36 – 37

³¹ Tamtéž, s. 39.

věznic a přiblížení se západním modelům řízení. Dochází zároveň k posílení pravomocí jednotlivých ředitelů věznic, a to vše zajišťuje i humanizace věznic včetně souvisejícího prostředí a personálu. „K 1. 3. 1993 byl zrušen Sbor nápravné výchovy a Zákonem č. 555/1992 Sb., zřízena nástupnická organizace Vězeňská služba České republiky, jejímiž základními povinnostmi se stalo zajišťování výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody.“³² „Vězeňská služba České republiky je zřízena podle zákona č. 555/1992 Sb., o Vězeňské službě a justiční strážci České republiky, ve znění pozdějších předpisů a je podřízena Ministerstvu spravedlnosti ČR, jež je ústředním orgánem státní správy pro vězeňství a plní ve vztahu k vězeňství funkci zřizovatele.“³³

Dle tohoto zákona³⁴ o VS ČR:

„a) spravuje a střeží vazební věznice a věznice a odpovídá za dodržování zákonem stanovených podmínek výkonu vazby a výkonu trestu odnětí svobody,

b) spravuje a střeží ústavy pro výkon zabezpečovací detence,

c) střeží, předvádí a eskortuje osoby ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody a eskortuje tyto osoby do výkonu ústavní nebo ochranné výchovy, ústavního ochranného léčení nebo zabezpečovací detence, a to bezprostředně po ukončení výkonu vazby, zabezpečovací detence nebo trestu odnětí svobody,

d) prostřednictvím programů zacházení soustavně působí na osoby ve výkonu trestu odnětí svobody a obdobně i na některé skupiny osob ve výkonu vazby s cílem vytvořit předpoklady pro jejich řádný způsob života po propuštění,

e) provádí výzkum v oboru penologie a využívá jeho výsledky a vědecké poznatky při výkonu vazby a při výkonu trestu odnětí svobody,

f) zajišťuje pořádek a bezpečnost v budovách soudů, státních zastupitelství a ministerstva a v jiných místech jejich činnosti a v rozsahu stanoveném tímto zákonem zajišťuje pořádek a bezpečnost při výkonu pravomoci soudů a státních zastupitelství,

g) vytváří podmínky pro pracovní a jinou účelnou činnost osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody,

³² HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. 2010, s. 17

³³ SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie II. díl, Teorie a praxe zacházení s vězněnými*. 2007, s. 6

³⁴ Zákon č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky [online], [cit. 2019-09-29]

- h) provozuje hospodářskou činnost za účelem zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody, případně i osob ve výkonu vazby,*
- i) vede evidenci osob ve výkonu vazby, ve výkonu zabezpečovací detence a ve výkonu trestu odnětí svobody na území České republiky,*
- j) plní úkoly, které pro ni vyplývají z vyhlášených mezinárodních smluv, k jejichž ratifikaci dal Parlament souhlas a jimiž je Česká republika vázána,*
- k) zabezpečuje vzdělávání příslušníků Vězeňské služby (dále jen "příslušníci") a občanských zaměstnanců Vězeňské služby, které provádí Akademie Vězeňské služby, a vzdělávání osob ve výkonu vazby a ve výkonu trestu odnětí svobody, které provádí Střední odborné učiliště,*
- l) poskytuje zdravotní služby ve svých zdravotnických zařízeních osobám ve výkonu vazby, osobám ve výkonu zabezpečovací detence a osobám ve výkonu trestu odnětí svobody, příslušníkům a občanským zaměstnancům Vězeňské služby; v případě potřeby zabezpečuje zdravotní služby u mimovězeňských poskytovatelů zdravotních služeb,*
- m) poskytuje nebo zajišťuje odbornou péči¹⁰⁾ osobám s adiktologickou poruchou, které jsou ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody nebo zabezpečovací detence,*
- n) v rozsahu stanoveném zvláštním právním předpisem²⁾ objasňuje a prověřuje vlastními pověřenými orgány (dále jen „pověřené orgány Vězeňské služby“) trestné činy osob ve výkonu vazby, trestu odnětí svobody a zabezpečovací detence; ve spolupráci s Generální inspekcí bezpečnostních sborů se podílí na předcházení a odhalování trestné činnosti příslušníků Vězeňské služby a občanských zaměstnanců zařazených k výkonu práce ve Vězeňské službě spáchané při výkonu služby nebo při plnění pracovních úkolů.“*

VS ČR se dle výše uvedeného zákona člení³⁵ na generální ředitelství, vazební věznice, věznice a nyní i ústavy pro výkon zabezpečovací detence, Střední odborné učiliště a Akademie Vězeňské služby. VS ČR řídí generální ředitel VS ČR, jenž se zodpovídá ministru spravedlnosti.

³⁵ Zákon č. 555/1992 Sb., Zákon České národní rady o Vězeňské a justiční strážci České republiky [online], [cit. 2019-09-29]

Členění VS ČR. „Podle zmíněného zákona jsou ve vězeňství tři skupiny zaměstnanců: vězeňská stráž (strážní, dozorcí a eskortní služba), justiční stráž (ochrana soudů, státních zastupitelství a ministerstva spravedlnosti) a správní služba (zajišťuje odbornou činnost v oblastech zacházení s vězni, zdravotnictví, administrativního, ekonomického a technického zabezpečení).“³⁶ Ve věznicích tak kromě příslušníků VS ČR, kteří tvoří uniformovanou složku, dále působí i civilní občanští zaměstnanci.

Vlastní inspekční činnost VS ČR provádí nadřízené Ministerstvo spravedlnosti a dále poslanci Parlamentu ČR z Výboru pro obranu. ČR je vázána mezinárodní dohodou o kontrolní činnosti ze strany Evropského výboru pro zabránění mučení a nelidskému či ponižujícímu zacházení nebo trestání (CPT), který je orgánem Rady Evropy a také Výbor OSN proti mučení.

3.2.4 Historie věznice Rýnovice

Historie věznice Rýnovice je poměrně krátká a trvá pouhého půl století. Zřízena byla dne 1. srpna 1968 rozkazem ministra vnitra č. 61/1968,³⁷ vedením útvaru byl pověřen mjr. Miroslav Beránek a prvním náčelníkem útvaru Sboru nápravné výchovy, jenž věznici řídil mezi léty 1970 až 1989, byl plk. Ladislav Groh. Již od samého počátku s ní bylo strategicky počítáno v souvislosti s výrobou tehdejšího automobilového podniku LIAZ, n. p. Jablonec nad Nisou. Věznice se totiž nachází v jablonecké části Rýnovice, kde sídlil jeho hlavní závod, který se dlouhodobě potýkal s nedostatkem pracovníků ve výrobě. Národní podnik LIAZ měl však již od 60. let minulého století dobré zkušenosti se zaměstnáváním odsouzených, a to z věznic Liberec a Minkovice, i ve svých dalších závodech. Od roku 1965 začal Vojenský projektový ústav Praha ve spolupráci s krajským investorským ústavem a správou Sboru nápravné výchovy připravovat dokumentaci zaměřenou na výstavbu ubytoven pro Ministerstvo vnitra v areálu národního podniku LIAZ. O dva roky později byl proveden geologický průzkum a následně se započala výstavba ubytovny „MINI“ pro cca padesát vězňů. Během 70. let byly vystavěny ubytovny A, B, C a také ošetřovna včetně oddělení pro výkon kázeňských trestů³⁸ (OVKT).

³⁶ HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. 2010, s. 17

³⁷ KRÁLOVÁ, M. a kol. *Věznice Rýnovice*. 2018, s. 4. [Publikace není určena k veřejnému šíření].

³⁸ Věznice Rýnovice, Vězeňská služba ČR [online], [cit. 2019-09-30].

Administrativní budova byla během deseti let přemístěna vně zdi věznice. Na práci byli zařazováni odsouzení z II. nápravně výchovné skupiny (NVS).

Mezi lety 1989 a 1990 bylo do Rýnovic zkušebně přeřazeno cca 150 vězňů z III. NVS z věznice (tehdy NVÚ) Valdice. Po skončení tohoto projektu bylo mezi léty 1991 až 1996 ve věznici Rýnovice i oddělení vazební věznice, tzv. oddělení volné vazby. Počty odsouzených ve věznici Rýnovice se dříve pohybovaly mezi 900 až 1 000 odsouzených.³⁹ Dnešní kapacita věznice je 500 odsouzených a v současnosti čítá 570 vězňů. Profilace věznice je věznice se zvýšenou ostrahou, přesto nabízí specializované zacházení a programy pro osoby drogově závislé, alkoholově závislé, dále pro odsouzené s duševní poruchou, poruchou chování i problémové odsouzené, jakož i prvotrestané (zařazené podle rozhodnutí soudu). V areálu věznice Rýnovice se již od roku 1983 nachází i Školské vzdělávací středisko (ŠVS), které umožňuje po zdárném absolvování studia udělit odsouzeným výuční list v oboru obráběč kovů. ŠVS také vyučuje vzdělávací kurz vazače knih.

3.3 Zaměstnávání osob ve výkonu trestu

Zaměstnávání čili výkon práce odsouzených by se měl co nejvíce podobat běžné práci, jak ji známe z civilního života. Práce jako základní činnost v lidské společnosti je vysoce ceněna, neboť se jedná o jednu z elementárních potřeb člověka, který ji vykonává pro svoji obživu a zároveň ve prospěch společnosti. Tím je zpětně integrován a potvrzován v daném společenství. Ministerstvo spravedlnosti ČR ve své Koncepci vězeňství do roku 2025 uvádí seznam sedmnácti strategických cílů s prvním hlavním bodem: „*Zvýšení skutečné zaměstnanosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody*“.⁴⁰ Zároveň však dodává, že se jedná o velmi těžký úkol, neboť „*měřítkem úspěšné trestní politiky a skutečné reintegrace propuštěných vězňů je míra recidivy a v této oblasti je zřejmé, že výkon trestu odnětí svobody neplní dostatečně svůj účel nápravy pachatelů trestné činnosti.*“⁴¹ Je tedy třeba podpořit jej dalšími programy a faktory pro zvýšení účinnosti. Jak uvádí mnoho

³⁹ ULMON, J. *Management lidských zdrojů ve veřejné správě*. 2015, s. 23.

⁴⁰ Ministerstvo spravedlnosti ČR [online], *Koncepce vězeňství do roku 2025* [cit. 2020-06-08]

⁴¹ Tamtéž.

významných psychologů a dalších odborníků pracujících s odsouzenými ve výkonu trestu „Prací v zaměstnání myslíme aktivitu spojenou se sociální rolí zaměstnance, tedy s účastí ve společenském systému závodu. Člověk v zaměstnání je podřízen především pracovním úkolům, nikoli aktuálně pociťovaným potřebám.“⁴² Dochází tak k jistému psychickému uvolnění, neboť odsouzený se v době pracovní činnosti často cítí jako v běžné práci, a nemyslí tak při této činnosti současně na svůj pobyt ve výkonu trestu. Jak uvádí dr. Sochůrek k zaměstnávání ve vězení „vězni se hlásí do práce, protože jim tak více ubíhá čas, vydělají si peníze a mnozí vědí, že si takto i splácejí dluhy z trestné činnosti. Zajištění práce pro vězně je velmi vážným úkolem vězeňské služby, pro který však musí být především vytvořeny legislativní podmínky. Na druhé straně nelze zastírat, že značná část vězňů z objektivních (nedostatek pracovních příležitostí) či subjektivních (nechuť pracovat, neschopnost pracovat, simulace, odmítání práce) důvodů nepracuje.“⁴³

Pro většinu pracujících odsouzených tak práce představuje možnost seberealizace, pravidelnou fyzickou aktivitu, zajišťuje jim i další sociální kontakt s jinými odsouzenými na pracovišti a také realizaci svojí (finanční) nezávislosti a samostatnosti. Dalším benefitem je fakt, že odsouzení, kteří docházejí na pracoviště za prací, opouští své cely, kde bývají ubytováni na omezeném prostoru (v rýnovické věznici je to po čtyřech či deseti odsouzených na jedné cele), čímž se zabraňuje psychické předrážděnosti a sporům mezi společně ubytovanými vězni i personálem věznice. Pracovní návyky a jejich zafixování do běžného života (vězeňského či civilního) jsou zásadní pro další určování směru života odsouzených, a to nejen ve vězení, ale i po jejich propuštění na svobodu. Při pracovní činnosti odsouzených je patrný „nárůst sebevědomí a posílení víry ve vlastní schopnosti. Je možné konstatovat, že nalezení zaměstnání představuje **návrat do společnosti** a přináší pocit, že člověk někam patří a má pro společnost znovu hodnotu.“⁴⁴ To je u odsouzených pozitivní moment, který je třeba udržet během výkonu trestu, ale i po skončení výkonu trestu. Většina odsouzených je rozhodnuta, že se po odpykání trestu již nechce vrátit ke kriminální kariéře. Chtějí začít znova a s tzv. čistým štítem. V tom případě je práce a její vykonávání zcela zásadní – „**nutnou podmínkou tohoto procesu, neboť představuje významný protektivní faktor.**“⁴⁵ V rámci pobytu ve věznici také probíhá zvyšování úrovně

⁴² CZAPÓW, C., JEDLEWSKI, S. *Resocializační politika*. 1981, s. 302

⁴³ SOCHŮREK, J. *Kapitoly z penologie III. díl, Negativní jevy ve vězení*. 2007, s. 56

⁴⁴ TOMÁŠEK, J. a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. 2017, s. 80

⁴⁵ Tamtéž, s. 80.

vědomostí a kvalifikace vězňů, které je zajišťováno v edukativních programech Vězeňskou službou ČR.

Výkon trestu – a tedy i práce vězňů jsou řízeny pouze v zákonných mezích, a to nejen podle českých právních norem, jakými jsou Ústava a zákony ČR, ale i v souladu s mezinárodními normami, jakými jsou například Úmluva o ochraně lidských práv a základních svobod či Listina základních práv a svobod. Další významnou normou jsou Evropská vězeňská pravidla (dále jen „EVP“), vyhlášena Radou Evropy v roce 1973, pozměněna v roce 1987 a 2006. EVP jsou v podstatě přepracovanou verzí Standardních minimálních pravidel pro zacházení s vězňými, které vyhlásila OSN. Dr. Hendrych uvádí jejich znění:

„1. Se všemi osobami zbavenými svobody bude zacházeno tak, aby byla respektována jejich lidská práva.

2. Osobám zbaveným svobody budou ponechána veškerá práva, která jim nebyla zákonně odňata uložením výkonu trestu nebo vazby.

3. Omezení ukládaná osobám zbaveným svobody budou v nezbytně minimálním rozsahu a úměrná legitimnímu účelu, pro který byla uložena.

4. Vězeňské podmínky, které porušují lidská práva vězňů, nelze ospravedlnit nedostatkem prostředků.

5. Život ve vězení se musí co možná nejvíce přibližovat pozitivním aspektům života na svobodě.

6. Výkon trestu bude zajišťován tak, aby umožnil osobám zbaveným svobody jejich opětovné začlenění do svobodné společnosti.

7. Je nutno podporovat spolupráci s externími sociálními službami a co možná nejvíce i zapojení občanských sdružení do vězeňského života.

8. Vězeňští pracovníci vykonávají důležitou veřejnou službu a jejich přijímání, zaškolení i pracovní podmínky jim musí umožnit udržování vysoké úrovně jejich péče o uvězněné osoby.

9. Ve všech věznicích musí probíhat pravidelné státní inspekce a nezávislé kontroly.“⁴⁶

⁴⁶ HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. 2010, s. 20

Problematika zaměstnávání vězňů je složitá a má svá specifika. Jedním ze zásadních specifíků při řešení zaměstnávání současného je paralelně i řešení zaměstnání budoucího (tj. po propuštění na svobodu) včetně toho, jak se na něj co nejlépe připravit. Odsouzení po výkonu trestu jsou ve společnosti často stigmatizováni právě prodělaným pobytem ve vězení. „*Apriorně negativní pohled na propuštěné osoby je na jednu stranu pochopitelným důsledkem situace, kdy je trest odnětí svobody ve společnosti obecně považován za významnou společenskou sankci a obecně se předpokládá, že takový trest byl vyměřen za jednání, které se pohybovalo výrazně mimo rámec společenských a právních norem nebo je závažným způsobem překračovalo či narušovalo. Na druhé straně však dochází k další projekci kriminálního jednání i do přítomnosti a budoucnosti, kdy vědomí o trestní minulosti osoby vede k obavám nebo předpokladu, že osoba s trestní minulostí může nebo bude společenské a právní normy překračovat i nadále.*“⁴⁷

Pokud k tomu přičteme celkem běžnou skutečnost, že odsouzení mají z předchozího života, tj. z doby před nástupem do vězení, různé dluhy a exekuce, celá situace se pro odsouzené ještě více komplikuje „*snaha o získání legálního zaměstnání zcela ztrácí své opodstatnění – příjem, který by dotčené osobě po jejich uhrazení zůstal, nepostačuje na zabezpečení životních potřeb.*“⁴⁸ A tak jsou odsouzení mnohdy nuceni přijímat nelegální práci (tzv. na černo), případně, pokud mají neřešených exekucí a dluhů více, velmi často se ocitají opět ve výkonu trestu právě pro neplnění svých finančních závazků.

3.3.1 Problematika zaměstnávání vězňů

Současná problematika zaměstnávání vězňů vychází z historie a je upravena zákony v souladu s nejmodernějšími vědeckými poznatky ze všech oborů penologie a penitenciaristiky. „*Můžeme říci, že v určitém smyslu věznice odrážejí některé hodnoty společnosti, ve kterých se nacházejí.*“⁴⁹ Problematiku vězeňství si každý suverénní stát zajišťuje dle svých právních norem, nicméně z velké části jsou shodné. „*Ve většině evropských států, počínaje rokem 1950 až do současnosti, existoval podobný konsensus o okolnostech, za jakých mohou být jejich obyvatelé zbaveni svobody. Uznávalo se, že trest*

⁴⁷ MERTL, J., BAREŠ P. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám.* 2018, s. 13

⁴⁸ Tamtéž, s. 39.

⁴⁹ COYLE A. *Řízení věznic v čase změn.* 2002, s. 16

odnětí svobody by měl být uložen těm, kteří spáchali nejzávažnější trestné činy a těm, kteří výrazně ohrožovali bezpečnost ostatních.“⁵⁰

Pokud se ohlédneme zpět v historii vězeňství našeho státu, tato problematika byla řešena takto: „*Donucovací pracovny neboli robotárny byly vězením, v němž byly soustředěny dospělé osoby, které spáchaly trestný čin v důsledku zahálčivého života.*“⁵¹ Tyto metody trestů byly ve vznikajícím Československu převzaty z bývalého systému Rakousko-Uherska a postupně podléhaly další humanizaci. Ta však byla přerušena zásadním zvratem v období mezi léty 1939 – 1945 a následně po osvobození republiky, kdy byl tento systém ovlivněn snahou o obnovu státu. Další etapa historie zaměstnávání byla způsobena nástupem KSČ k moci, kdy se ustavil element třídního nepřítele a prohloubil se represivní přístup k pracujícím vězňům i ve společnosti. Většina vězňů (zejména politických) pozbyla fakticky svá lidská a zákonná práva a byla považována za levnou pracovní sílu v národním hospodářství. Nasazování byli v těžkých průmyslových provozech a dolech.

Po změně politického systému v roce 1989 byly ve společnosti přijaty nové právní normy, zákon č. 555/1992 Sb. o Vězeňské a justiční strážní ČR, norma č. 345/1999 Sb.⁵² Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody. Ta v § 41 řeší zaměstnávání odsouzených. „*V obecně závazných předpisech týkající se výkonu vězeňství je bezpečnost zmiňována v souvislosti prakticky se všemi činnostmi, které Vězeňská služba ČR vykonává nebo zajišťuje.*“⁵³ Třetí elementární normou je zákon č. 169/1999 Sb.⁵⁴ o výkonu trestu odnětí svobody, jenž podrobně popisuje v §§ 28 až 30 mj. povinnost odsouzených pracovat, dodržovat zásady slušného jednání, hygieny atd. a řeší zařazování odsouzených do práce. „*Vězňice vytvářejí podmínky pro zaměstnávání odsouzených buď v rámci svého provozu, vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti anebo smluvně u jiných subjektů.*“⁵⁵ Pokud je odsouzený zaměstnán u jiného subjektu, než je státní organizace (organizační složka státu, kraj či obec), je třeba jeho písemného souhlasu, který může kdykoliv odvolat. Pokud odsouzený tento souhlas odvolá, nelze tento akt

⁵⁰ COYLE A. *Řízení věznic v čase změn*. 2002, s. 54

⁵¹ RASZKOVÁ, T., HOFERKOVÁ S. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. 2018, s. 28

⁵² Zákon č. 345/1999 Sb., Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

⁵³ Ministerstvo spravedlnosti ČR [online], *Koncepce vězeňství do roku 2025* [cit. 2020-06-09].

⁵⁴ Zákon č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

⁵⁵ § 30, odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

považovat za odmítnutí práce. Dále je zakázáno, aby odsouzení pracovali s výbušninami. A pokud přichází do styku s omamnými a psychotropními látkami či jedy, je třeba nad nimi zajistit zvýšenou kontrolu (§ 31). Pracovní postavení a podmínky odsouzených, (pracovní doba, případná práce přesčas, činnosti k zajištění každodenního provozu věznice, úklid pracoviště atd.) řeší § 32 a § 33. Odsouzeným náleží pracovní odměna podle vykonané práce (nejedná se o mzdu či plat). Ta je dle daňových zákonů považována za příjem ze závislé činnosti (odvádí se srážky daní, pojistného na sociální a zdravotní pojištění) a slouží k úhradě výživného pro děti, úhradě nákladů výkonu trestu či oprávněným nárokům poškozených trestným činem. Výše této odměny je stanovena nařízením vlády ČR.⁵⁶ Pokud je soudem nařízen výkon rozhodnutí srážkami z pracovní odměny či exekuce u odsouzeného, postupuje se dle občanského soudního řádu podle odst. 4. Část pracovní odměny, která zbývá, se rozdělí na kapesné a úložné (rozdělení části pracovní odměny stanoví ministerstvo vyhláškou). Kapesné používá odsouzený dle svého uvážení, avšak úložné je převedeno věznicí na jeho účet,⁵⁷ jenž se mu vyplácí při jeho propuštění z výkonu trestu.

Zákon definuje tři důvody, pro které může být vězeň trvale pracovně nezařaditelný, tedy jestliže je:⁵⁸

- a) starší 65 let, pokud sám nepožádá o zařazení do práce,
- b) byl uznán invalidním ve třetím stupni, ledaže sám požádá o zařazení do práce a jeho pracovní schopnost takovéto zařazení připouští, nebo
- c) jehož zdravotní stav neumožňuje trvalé pracovní zařazení.

Za nežádoucí stav je v Koncepci vězeňství uveden fakt, „*kdy osoba propuštěná z výkonu trestu odnětí svobody, opouští vězeňské zařízení s několika stokorunami v kapse, bez jakéhokoliv zázemí, do něhož by se mohla vrátit a s žádnou reálnou představou o tom, jak se v následujících dnech postará o zajištění základních potřeb.*“⁵⁹

Zároveň je třeba zdůraznit, že „*odmítnutí práce odsouzeným, který byl zařazen do práce, je závažným porušením povinnosti odsouzeného, za něž se zpravidla odsouzenému uloží*

⁵⁶ § 33, odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

⁵⁷ § 33, odst. 4 a 5 zákona č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

⁵⁸ § 69, odst. 1 zákona č. 169/1999 Sb., Zákon o výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

⁵⁹ Ministerstvo spravedlnosti ČR [online], *Koncepce vězeňství do roku 2025* [cit. 2020-06-09]

kázeňský trest.⁶⁰ Obdobnou problematiku následně řeší pracovníci, kteří vejdou v kontakt s odsouzenými po výkonu trestu. „Zásadní význam připisují neochotě pracovat sociální kurátoři a pracovníci Úřadu práce, kteří vnímají z více jak 60 % neochotu propuštěných pracovat jako problém pro většinu z nich.“⁶¹ Z toho důvodu je absence zaměstnání brána jako „faktor podporující recidivu.... Jedinec v této situaci nejenže postrádá zdroj legálních příjmů, ale navíc se přidružují další negativní aspekty.“⁶²

3.3.2 Programy zacházení a zařazovací komise

Právní předpisy stanoví věznicím, jako jednu z hlavních činností, povinnost zacházet a jednat s odsouzenými po dobu věznění tak, aby jim bylo pomoheno k návratu do společnosti – a ti byli schopni vést soběstačný a řádný způsob života. „Výkon resocializace odsouzených pomocí tzv. **programů zacházení** má tedy zákonnou oporu. Tato povinnost se promítá v praxi při sestavování jednotlivých programů zacházení s odsouzenými.“⁶³ Vyhláška č. 345/1999 Sb. v § 36 Realizace programů zacházení stanoví: „(1) Věznice na základě komplexní zprávy zvolí program zacházení, který pro odsouzeného považuje za vhodný. Přitom sleduje zejména minimalizaci identifikovaných rizik, která měla nebo mají souvislost s trestnou činností, popřípadě mohou mít vliv na páchání trestné činnosti v budoucnu.

(2) Program zacházení s odsouzenými se člení na

- a) pracovní aktivity,
- b) vzdělávací aktivity,
- c) speciální výchovné aktivity,
- d) zájmové aktivity,
- e) oblast utváření vnějších vztahů.

(3) Pracovními aktivitami programu zacházení se rozumí

- a) zaměstnávání,
- b) práce potřebná k zajištění každodenního provozu věznice (§ 32 odst. 2 zákona),

⁶⁰ § 41 odst. 3 zákona č. 345/1999 Sb., Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

⁶¹ TOMÁŠEK, J. a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. 2017, s. 98

⁶² Tamtéž, s. 82.

⁶³ BIEDERMANOVÁ, E., PETRAS, M. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. 2011, s. 15

c) pracovní terapie, vedená zaměstnanci Vězeňské služby s potřebným odborným vzděláním.

(4) Vzdělávacími aktivitami programu zacházení se rozumí

a) vzdělávání organizované či realizované středním odborným učilištěm,

b) vzdělávání vedené či kontrolované zaměstnanci oddělení výkonu trestu (oddělení výkonu vazby a trestu),

c) vzdělávání v korespondenčních kursech a v síti základních, středních, vyšších odborných nebo vysokých škol České republiky.

(5) Speciálními výchovnými aktivitami programu zacházení se rozumí sociální, speciální pedagogické, psychologické a terapeutické působení vedené zaměstnanci s potřebným odborným vzděláním, zaměřené zejména na

a) oblast příčin a důsledků páchaní trestné činnosti,

b) rizika a kriminogenní potřeby,

c) osobnost odsouzeného, nebo

d) změnu postojů, myšlení a chování odsouzeného.

(6) Zájmovými aktivitami programu zacházení se rozumí formy individuální a skupinové zájmové činnosti organizované a vedené zaměstnanci s potřebným odborným vzděláním, které rozvíjejí v souladu s účelem výkonu trestu schopnosti, vědomosti a sociální dovednosti odsouzených.

(7) Při realizaci programu zacházení je věznice povinna využívat co nejširší škálu forem, metod a prostředků, které vyžadují aktivní přístup odsouzených a obsahují prvky sebeobsluhy.“⁶⁴

Pracovní aktivity, které jsou předmětem této diplomové práce, mohou být v podstatě dvojího druhu – jde o zaměstnávání za pracovní odměnu anebo práce potřebná k zajištění provozu věznice či pracovní terapie, které jsou bez pracovní odměny, jak je uvedeno v bodě 3.

Je tedy zřejmé, že pracovní aktivity ve věznici vykonávané a vyhodnocované mají za cíl „vytvoření pracovních návyků u těch odsouzených, kteří si je doposud nevytvořili a současně uchování pracovních návyků u odsouzených, kteří před výkonem trestu

⁶⁴ § 36 Zákon č. 345/1999 Sb., Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-09].

pracovali.“⁶⁵ Jsou-li tyto pracovní aktivity dlouhodobě vyhodnocovány jako úspěšně plněné, bývá následně na jejich základě provedeno přeřazení odsouzeného do věznice s mírnějším režimem nebo je možnost tzv. přerušení trestu u odsouzeného (na 24 hodin a posléze i přerušení trestu až na několik dní).

O výběru zařazování odsouzených na pracoviště rozhoduje odborná komise podle Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 40/2006 a č. 45/2015⁶⁶. Komisi předsedá 1. zástupce ředitele věznice a členy komise jsou: vedoucí oddělení výkonu vazby a trestu, vedoucí oddělení vězeňské stráže, vedoucí oddělení prevence a stížností, vedoucí oddělení správního, vedoucí oddělení zaměstnávání, speciální pedagog, psycholog, sociální pracovník a vychovatel. Pokud se některý člen komise nemůže zúčastnit, zastupuje jej jiný člen z příslušného oddělení. Ředitel věznice může rozšířit složení komise o další členy.

U každého odsouzeného se jednotlivě posuzuje jeho profesní způsobilost, zdravotní klasifikace, pracovní podmínky, sociální potřebnost, jeho nebezpečnost (např. riziko útěku) s ohledem na druh a charakter pracoviště (příp. vnášení nepovolených předmětů z nestřeženého pracoviště či z pracoviště s volným pohybem). Také se přihlíží k indexu nebezpečných odsouzených a útekářů. Z jednání komise není pořizován zápis – výstupem je odborné stanovisko komise na formulářích návrhu a seznam nově pracovníčně zařazených vězňů. Konečné rozhodnutí pak přísluší řediteli věznice. Přednostně jsou zařazování odsouzení, jenž mají zákonnou vyživovací povinnost k nezaopatřeným dětem nebo chtějí dobrovolně uhradit škodu obětem svých trestných činů. Komise též projednává přeřazení a vyřazení odsouzených ze střeženého pracoviště, nestřeženého pracoviště, pracoviště s volným pohybem a pracoviště s volným pohybem mimo věznici. I u těchto odsouzených se pravidelně posuzuje: pracovní morálka, plnění norem spotřeby práce, plnění pracovních povinností, pokus o útěk, pokus o nedovolenou či zakázanou činnost, projevy chování na pracovišti a jejich změny – v případě problému vydává stanovisko zejm. mistr pracoviště či vychovatel.

I přes veškerou maximální snahu odborné komise o bezpečnost u členů Vězeňské služby, civilních zaměstnanců i okolního obyvatelstva, nelze toto riziko nebezpečnosti zcela

⁶⁵ BIEDERMANOVÁ, E., PETRAS, M. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. 2011, s. 16

⁶⁶ §8 Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 45/2015. [Interní norma].

eliminovat. „Zařazení odsouzených na pracoviště s sebou vždy nese riziko selhání.“⁶⁷ Pro snížení definovaných rizik u odsouzených je provozován klasifikační systém SARPO (Souhrnná analýza rizik a potřeb odsouzených) „Základním cílem je aplikovat konkrétně zaměřené, strukturované, odzkoušené a moderní penitenciární programy pro vybrané cílové skupiny odsouzených a rizikové pachatele. V těchto programech je primárně kladen důraz na snížení rizika opakování trestného činu.“⁶⁸

3.3.3 Druhy zaměstnání a odměňování

Druhy zaměstnání, jež věznice dle zákona umožňují s cílem zaměstnání odsouzených, jsou následující:

1) *svého provozu* – tento druh práce obstarává každodenní běžný chod věznice. Je zajišťován omezeným počtem odsouzených, kteří vykonávají základní manuální práce, jako jsou pomocné práce v jídelně či skladu, při výdeji oblečení a ložního prádla a také jednoduché údržbářské a úklidové práce.

2) *vlastní výroby* – zaměstnávání odsouzených spočívá v činnosti výroby pro Vězeňskou službu, jako je práce s kovovým materiálem (výroba regálů, kovových skříněk na zbraně i mobilní telefony atd.), vitríny, výroba nábytku např. pro soudy či Vězeňskou službu.

3) *podnikatelské činnosti* – jde o Střediska hospodářské činnosti, jež se ve věznicích provozují za účelem zaměstnání co největšího možného počtu odsouzených v rámci programu zacházení (vč. získávání a zvyšování jejich kvalifikace). Provozovna střediska hospodářské činnosti (dále jen „PSHČ“) je ve věznici zřízena na základě Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 78/2010⁶⁹, kterým stanoví podmínky provozování hospodářské činnosti ve věznicích. Druhým požadavkem na PSHČ je vytváření zisku touto podnikatelskou činností. Ředitel věznice jmenuje vedoucího PSHČ a další zaměstnance této provozovny a také jim přidělí výrobní prostory. Provozovna vyrábí a montuje výrobky pro jiné podniky na základě smlouvy o dílo. PSHČ těmito finančními prostředky kryje náklady na svůj provoz, případné ztráty z minulých období, odměny zaměstnanců PSHČ a finančně posiluje činnost a provoz věznice. Pokud Středisko

⁶⁷ Ministerstvo spravedlnosti ČR [online], *Koncepce vězeňství do roku 2025* [cit. 2020-06-10]

⁶⁸ BIEDERMANOVÁ, E., PETRAS, M. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. 2011, s. 31

⁶⁹ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 78/2010, [Interní norma].

hospodářské činnosti nevykazuje zisk či alespoň roční vyrovnané hospodaření, generální ředitel VS ČR může provozovnu zrušit. O jednotlivých odsouzených, zařazených na konkrétní pracoviště vede PSHČ záznamy v podobě přehledu plnění norem a evidenci přítomnosti na pracovišti. I v těchto provozovnách jednou za 45 minut vykonávají dozor nad odsouzenými příslušníci Vězeňské služby ČR.

4) *smluvně u jiných subjektů* – funguje na základě smlouvy mezi věznicí a soukromým podnikem, kam odsouzení dochází či dojíždí. Při všech těchto činnostech dochází k pracovním aktivitám. *“Při resocializaci se užívá také veřejně prospěšné práce a práce pořádkové a úklidové...”*⁷⁰ Dnešní terminologie již pojem resocializace příliš nepoužívá, neboť byl nahrazen modernějším pojmem – programy zacházení. Činnosti však zůstávají obdobné.

5) *vzděláním formou denního studia* – odsouzení, kteří studují (např. učební obor), jsou považováni za odsouzené, zařazené do práce.

Veřejný ochránce práv, který ve věznicích provádí systematickou kontrolu, ve své zprávě z roku 2016 uvádí několik zjištění, z nichž jsou zejména dvě velmi palčivá, a to z důvodu omezených finančních prostředků státního rozpočtu. Prvním zjištěním je, že *„Možnosti nápravy odsouzených jsou ovlivněny hromadným systémem ubytování, který minimalizuje pozitivní efekt práce odborných zaměstnanců věznic a podporuje tzv. druhý život odsouzených.“*⁷¹ V rýnovické věznicí jsou odsouzení ubytováni na celách po čtyřech nebo po deseti osobách, což stírá nejen tento efekt, ale i pozitivní individualitu v programech zacházení.

Druhým zjištěním ombudsmanky je, že *„Budou-li mít odsouzení možnost vyššího výdělku, současně s tím, se zvýší jejich možnosti hrazení dluhů (náklady výkonu trestu, náhrada škody způsobené trestnou činností, vyživovací povinnosti, exekuce) a lze předpokládat v tomto smyslu snížení motivace páchat trestnou činnost po propuštění.“*⁷² Má tím na mysli skutečnost, že výše odměn odsouzeným vychází z Nařízení vlády č. 365/1999 Sb.,⁷³ jež mnoho let nebylo navyšováno a také již neodpovídá dnešním potřebám a požadavkům. Pro úplnost uveďme, že toto Nařízení vlády bylo za sledované období v roce 2018 finančně

⁷⁰ CZAPÓW, C., JEDLEWSKI, S. *Resocializační politika*. 1981, s. 305

⁷¹ Veřejný ochránce práv. *Věznice. Zpráva ze systematických návštěv veřejného ochránce práv*. 2016, s. 5

⁷² Tamtéž, s. 24.

⁷³ Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-10].

navýšeno Nařízením vlády č. 361/2017 Sb.⁷⁴ o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody.

Náročnost na větší finanční prostředky ze státního rozpočtu zmiňuje i Koncepce vězeňství, kde se uvádí – „*Předpokladem úspěšného zacházení s vězňenými osobami je dostatečný počet kvalifikovaných a pozitivně motivovaných odborných zaměstnanců a vychovatelů. Platná právní úprava uvádí, že s odsouzenými pracují stabilní týmy zaměstnanců složené ze speciálního pedagoga, psychologa, sociálního pracovníka, vychovatelů a dozorců s odpovídající speciální odbornou přípravou.*“⁷⁵

Odměňování odsouzených vychází z výše uvedených nařízení vlády, kdy Nařízení vlády č. 365/1999 Sb. stanovuje v § 1: Pracovní odměna odsouzeného zařazeného do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (dále jen "odměna") je souhrnem základní složky odměny, odměny za práci přesčas, příplatků a ohodnocení pracovního výkonu podle tohoto nařízení.⁷⁶

„§ 2 Základní složka odměny

(1) *Pokud není dále stanoveno jinak, přísluší odsouzenému podle druhu jím vykonávané práce základní složka odměny*

a) *v I. skupině, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon není potřebná odborná kvalifikace,*

b) *ve II. skupině, jedná-li se o práci, pro jejíž výkon je potřebné vyučení v oboru nebo jiná odborná kvalifikace,*

c) *ve III. skupině, jedná-li se o samostatný výkon zvláště náročných a specializovaných prací vyžadujících zpravidla vyšší než úplné střední vzdělání nebo vyšší než úplné střední odborné vzdělání.*

(2) *Výše základní složky odměny činí*

a) *v I. skupině částku 4 500 Kč,*

b) *ve II. skupině částku o polovinu vyšší než v I. skupině,*

c) *ve III. skupině částku ve výši dvojnásobku základní složky odměny v I. skupině.*

⁷⁴ Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-10].

⁷⁵ Ministerstvo spravedlnosti ČR [online], *Koncepce vězeňství do roku 2025* [cit. 2020-06-08]

⁷⁶ §1 Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-10].

(3) Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin se výše základní složky odměny uvedená v odstavci 2 úměrně upraví podle délky týdenní pracovní doby.

(4) Odsouzenému, který neodpracuje v měsíci všechny pracovní směny, přísluší základní složka odměny ve výši odpovídající odpracované době.

(5) Odsouzenému zařazenému do práce v rámci vlastní výroby nebo podnikatelské činnosti věznice nebo na základě smlouvy mezi věznicí a jiným subjektem vykonávajícím podnikatelskou činnost může věznice přiznat základní složku odměny vyšší, než by mu jinak příslušela podle odstavce 2. Pokud odsouzený vykonává práci, pro kterou jsou stanoveny normy spotřeby práce, může mu věznice přiznat základní složku odměny v závislosti na míře plnění těchto norem; norma musí být stanovena tak, aby při jejím splnění v rámci pracovní doby takto přiznaná výše základní složky odměny nebyla nižší než výše základní složky odměny, která by odsouzenému jinak příslušela podle odstavce 2.

(6) Odvede-li odsouzený zaviněně vadnou práci nebo vadnou práci zmetek (vadný výrobek), nepřísluší mu za tuto práci odměna. Lze-li vadnou práci napravit nebo vadný výrobek opravit a provede-li odsouzený opravu sám, přísluší mu odměna za práci nebo odměna za práci na tomto výrobku, nikoliv však odměna za provedení opravy. Jestliže odsouzený vadnou práci nebo vadný výrobek nezavinil, přísluší mu odměna jako za práci bezvadnou.

(7) Neplní-li odsouzený zaviněně uložené pracovní úkoly, věznice mu přiznanou základní složku odměny za tuto dobu úměrně sníží; pokud je odsouzený zaměstnán u jiného subjektu,¹⁾ může mu věznice takto snížit základní složku odměny na základě návrhu tohoto subjektu.

§ 3 Odměna za práci přesčas

Za každou odpracovanou hodinu práce přesčas přísluší odsouzenému část základní složky odměny a ohodnocení pracovního výkonu (§ 7 odst. 1) připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci přesčas konal, a příplatek ve výši 25 % částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas, a jde-li o práci přesčas ve dnech nepřetržitého odpočinku odsouzeného v týdnu, ve výši 50 % této částky.

§ 4 Příplatek za práci ve svátek

Za každou odpracovanou hodinu ve svátek přísluší odsouzenému příplatek ve výši 100 % částky základní složky odměny připadající na jednu hodinu práce bez práce přesčas v kalendářním měsíci, ve kterém odsouzený práci ve svátek konal.

§ 5 Příplatek za práci v noci

Za práci v noci náleží odsouzenému pracovní odměna a příplatek ve výši 10 % ze součtu základní složky odměny a ohodnocení pracovního výkonu, nejméně však ve výši 6,50 Kč za hodinu.

§ 6 Příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí

(1) Odsouzenému, který vykonává práci na základě smlouvy mezi věznicí a podnikatelským subjektem, náleží příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve výši, v jaké jej podnikatelský subjekt vyplácí svým zaměstnancům.

(2) Odsouzenému, který je zařazen do práce v jiných případech než uvedených v odstavci 1, náleží příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí ve stejném rozsahu, v jakém je poskytován zaměstnancům ve veřejných službách a správě podle jiného právního předpisu).

§ 7 Ohodnocení pracovního výkonu

(1) Za vyšší pracovní výkon v požadované kvalitě nebo za řízení určitého svěřeného úseku práce nebo osob lze odsouzenému

a) kterému byla stanovena základní složka odměny v I. nebo II. skupině, přiznat měsíčně ohodnocení pracovního výkonu až do výše 20 % základní složky odměny, a odsouzenému, kterému byla stanovena základní složka odměny ve III. skupině, až do výše 50 % základní složky odměny,

b) odměňovanému podle § 2 odst. 5 přiznat ohodnocení pracovního výkonu až do výše 50 % základní složky odměny.

(2) Ohodnocení pracovního výkonu lze poprvé přiznat po uplynutí dvou měsíců od zařazení odsouzeného do práce. V odůvodněných případech může věznice přiznat odsouzenému ohodnocení pracovního výkonu před uplynutím této lhůty.

§ 8 Pravidla pro zařazování prací do jednotlivých skupin, určení základní složky odměny podle § 2 odst. 1 a 5 a pravidla pro ohodnocení pracovního výkonu podle § 7 odst. 1

stanoví Vězeňská služba České republiky vnitřním předpisem.“⁷⁷ Každý odsouzený, který je zařazen na pracoviště, musí být seznámen s harmonogramem pracovní doby a normami spotřeby práce (plnění) a také dle zákona mu je nejméně po šesti hodinách nepřetržité práce umožněna přestávka na jídlo a oddech, v trvání nejméně 30 minut. Obdobně se postupuje u Nařízení vlády č. 361/2017 Sb., jež vešlo v účinnost od 1. dubna 2018, tedy téměř na konci sledovaného období, a kdy se odměna pevně váže na výši minimální mzdy. Tedy v I. skupině činí částku určenou podílem 50 % minimální mzdy za měsíc, ve II. skupině částku určenou podílem 70 % minimální mzdy za měsíc, ve III. skupině částku určenou podílem 95 % minimální mzdy za měsíc a ve IV. skupině částku určenou podílem 120 % minimální mzdy za měsíc.

Rozúčtování pracovní odměny odsouzeného se uskutečňuje podle Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 43/2010⁷⁸ a č. 14/2018⁷⁹ o postupu při rozúčtování pracovních odměn vězněných osob a postup při správě a evidenci jejich finančních prostředků. Každému odsouzenému se založí finanční spis, jenž obsahuje zejména evidenční list důchodového pojištění a mzdové listy. Finanční prostředky odsouzeného jsou vedeny dle § 6⁸⁰ na následujících účtech, jde o podúčet:

- a) kapesného s označením „K“
- b) podúčet sociálního kapesného s označením „S“ (pouze do vyčerpání finančních prostředků)
- c) úložné s označením „U“
- d) osobní s označením „O“
- e) rezerva s označením „R“
- f) exekuce s označením „E“
- g) cestovné s označením „C“
- h) zdravotní s označením „Z“
- i) peněz pro dítě s označením „D“
- j) sociální poukázka s označením „B“ (nejedná se o peníze odsouzeného).

⁷⁷ Nařízení vlády č. 365/1999 Sb., Nařízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody [online], [cit. 2020-06-10].

⁷⁸ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 43/2010. [Interní norma].

⁷⁹ Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 14/2018. [Interní norma].

⁸⁰ § 6 Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby České republiky č. 14/2018. [Interní norma].

Na tyto podúčty se uloží i peníze, které měl odsouzený v době vzetí do výkonu trestu, dále peníze, které mu byly zaslány do věznice a též peníze za vykonanou práci. Odsouzený může se souhlasem vedoucího oddělení výkonu trestu peníze z podúčtů „K“ a „O“ převádět na účet jiné vězněné osoby. Pracovní odměna je rozúčtována k 14. kalendářnímu dni měsíce následujícího po měsíci, za který je odměna vyplácena (příp. nejbližší předcházející den, pokud připadá na den, který není pracovním dnem). Z vypočtené hrubé pracovní odměny odsouzených odvede věznice pojistné na sociální zabezpečení, pojistné na veřejné zdravotní pojištění, zálohu na daň z příjmu fyzických osob a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

3.3.4 Motivace k práci u odsouzených

Motivovat odsouzené k práci (a k dalším povinnostem v programu zacházení) je ve výkonu trestu velmi specifickým úkolem, neboť zde nefungují běžné pohnutky, motivy či stimuly z civilního života. Odsouzení žijí na celách dlouhodobě izolováni od společnosti, bez možnosti opuštění těchto prostor a také bez dennodenního osobního kontaktu s rodinnými příslušníky – a tak jsou motivátory na vězně zaměřené velmi specificky. Maslowova hierarchie potřeb (ve tvaru pyramidy), tedy od nejzákladnější kategorie: **fyziologické** – jako je potřeba kyslíku, vody, potravy, spánku po kategorii **jistoty a bezpečí** – ochrana proti nebezpečí, jsou ve věznici poměrně dobře zajištěny, neboť jim tyto potřeby obstarává ze zákona Vězeňská služba. Jsou tak mnohdy odsouzenými vyžadovány a přijímány jako samozřejmost a nemají pro samotné odsouzené velkou hodnotu, protože jim je musí stát vždy zajistit. Oproti tomu poslední tři vyšší kategorie **sociální/ sounáležitost** – jako jsou potřeby přátelství, členství v určité skupině či v kolektivu, dále kategorie **uznání** – potřeba mít sebeúctu, respekt, vážit si sám sebe, a poslední kategorie **seberealizace** – tedy potřeba se rozvíjet a růst, jsou už pro odsouzené zajímavé a lze je právě v těchto kategoriích motivovat.

Tomu odpovídá i Herzbergovo rozdělení motivace na dva typy. Prvním typem je vnitřní motivace – tedy faktory, které nám umožňují volné jednání a konání ve svém životě včetně našeho chování (možnost svobodné autonomie osoby). Druhým typem je vnější motivace – tedy finanční odměny, pochvaly, vyjádření uznání či negativně laděné postihy, jako jsou např. kázeňské tresty. Ve věznici nelze první typ, tedy vnitřní motivaci, svobodně a plně

realizovat, oproti tomu druhý typ, vnější motivaci, již při práci s odsouzenými použít lze. „Lidé jsou motivováni, když očekávají, že určité kroky pravděpodobně povedou k dosažení nějakého cíle a ceněné či hodnotné odměny – takové, která uspokojuje jejich potřeby.“⁸¹ Nejčastěji jsou odsouzení motivováni finanční odměnou za odvedenou práci, pocitem úspěšné seberealizace v práci, pochvalou od vychovatele či mistra pracoviště a při úspěšném plnění programu zacházení dalšími výhodami. Finanční odměna umožňuje odsouzeným tyto prostředky utratit za různé potraviny, cukrovinky, kávu či tabák. Také mohou finanční prostředky šetřit a posílat domů k rodině atd., což jim dává silnější pocit, že rozhodují o svém osudu. „Motivaci lze charakterizovat jako cílově orientované chování.“⁸² Toto chování umožňuje motivaci a úspěšné zapojení vězňů do práce a do plnění programů zacházení ve věznicích.

⁸¹ ARMSTRONG, M. *Řízení lidských zdrojů*. 2007, s. 220

⁸² Tamtéž, s. 220.

4 Vlastní práce

Motto: „*Soustavná práce zvítězí nad vším*“. Publius Vergilius Maro

4.1 Pracoviště ve věznici a mimo střeženou část věznice

V České republice dlouhodobě existovaly čtyři typy věznic – s dohledem, s dozorem, s ostrahou a se zvýšenou ostrahou. V roce 2017 došlo k redukci do dvou typů věznic – s ostrahou (kam nově spadá dohled, dozor a ostraha) a se zvýšenou ostrahou. Věznice se zvýšenou ostrahou, tj. s nejpřísnějším typem zabezpečení, jsou nyní v ČR pouze dvě, Valdčice a Mírov. Odsouzení nastupují do konkrétních věznic dle rozhodnutí soudu, který jim stanoví typ věznice a délku trestu. Věznice Rýnovice je svým typem věznění po Valdčicích a Mírově další nejtěžší věznicí v České republice, neboť jako věznice s ostrahou zajišťuje dva typy profilace věznice – s dozorem a s ostrahou. Do věznice s dozorem jsou zařazováni odsouzení za trestný čin spáchaný z nedbalosti či trestný čin nepřekračující délku trestu dva roky. Do vězení s ostrahou jsou zařazováni odsouzení za úmyslný trestný čin/ zločin s delší trestní sazbou. Podle nového zákona z roku 2017 byli do věznice s ostrahou převedeni všichni vězni kromě těch, kterým byl uložen výjimečný trest za zvlášť závažný zločin spáchaný organizovanou skupinou s horní sazbou nejméně deset let odnětí svobody – ti byli převedeni do věznice se zvýšenou ostrahou. Rýnovická věznice s ostrahou se nově člení do tří stupňů zabezpečení (nízký, střední a vysoký). Tato diplomová práce popisuje období mezi léty 2013 – 2018, tedy období, kdy se postupovalo podle staré i nové právní úpravy. V tomto typu věznice s ostrahou na vězně při práci dohlíží dozorcí či civilní zaměstnanci věznice, kteří je na pracovištích pravidelně každých 45 minut kontrolují.

Zařazování odsouzených do práce probíhá ve věznici Rýnovice na základě rozhodnutí odborné zařazovací komise. Záleží na získání souhlasu členů jednotlivých oddělení, tedy Oddělení zaměstnávání vězněných osob, Oddělení vězeňské stráže, Oddělení výkonu trestu, vychovatele, psychologa, speciálního pedagoga a technika BOZP. Dále je u každého odsouzeného požadována lékařská zdravotní způsobilost a manuální či profesní dovednost. Také jde u odsouzených o stanovení míry jejich vnějšího a vnitřního rizika dle zákona č. 169/1999 Sb. Vnější riziko vyjadřuje míru nebezpečnosti odsouzeného pro společnost, tj.

délku trestu, formu zavinění, recidivu trestu. Vnitřní riziko popisuje míru ohrožení bezpečnosti během výkonu trestu, povaha trestné činnosti, předchozí výkon trestu či hrozba útěku. Odsouzení se tak podle těchto pravidel zařazují do dvou druhů pracovišť. Prvním je střežené pracoviště uvnitř věznice, kam je zařazována většina odsouzených, a druhým je nestřežené pracoviště mimo věznici, kam jsou zařazováni vězni s nízkými vnitřními a vnějšími riziky. Dále tam jsou přeřazováni odsouzení, jimž zbývá již pouze zbytek trestu a nehrozí u nich riziko útěku. Ředitel věznice tak na základě doporučení komise určí první i druhou skupinu odsouzených.

Druhé skupině pracovních zařazených se umožní právě volný pohyb mimo věznici pro vykonávání přidělené práce. Jde zejména o samostatný odchod (po kontrole) přes ozbrojenou stráž a bránu věznice do místa určení práce a následně cesta zpět z práce, která musí probíhat v přesně vymezený čas a po přesně určené trase.

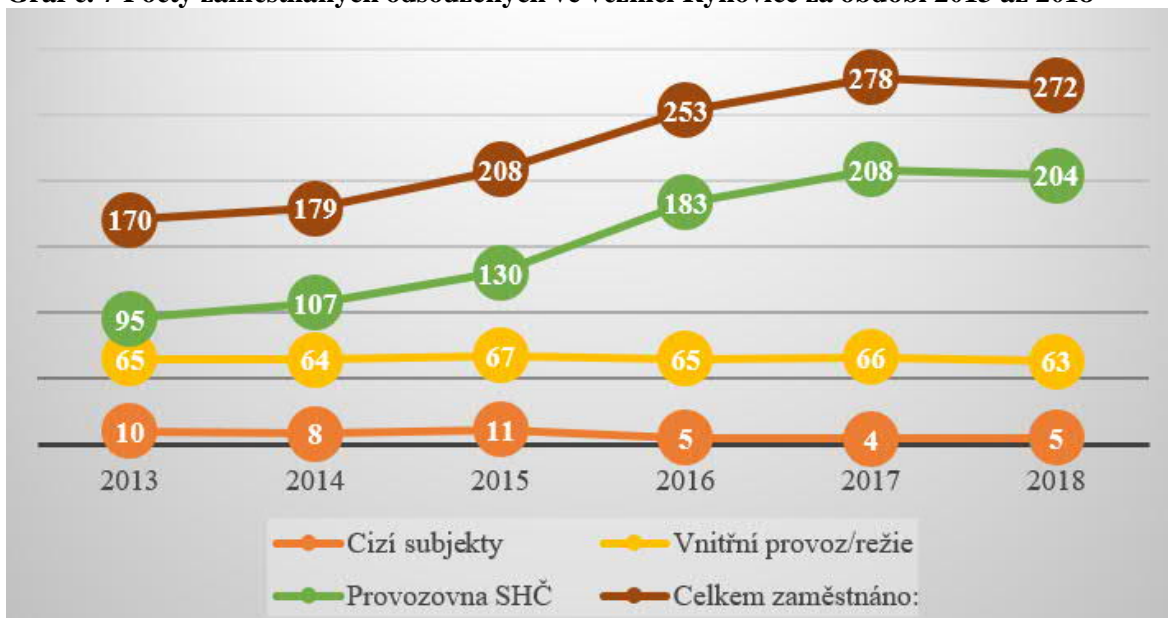
První skupina vězňů pracuje ve střežené části věznice, bez možnosti volného pohybu, pod dohledem zaměstnanců Vězeňské služby či civilních zaměstnanců a je denním rozkazem ředitele věznice veleno do práce. Z této skupiny určí ředitel věznice úzkou část odsouzených, kterým je umožněn na základě zvláštního povolení volný pohyb ve věznici z důvodu výkonu svých pracovních činností (jde například o elektrikáře, členy údržby a dílen).

Všechny pracovních zařazené odsouzené můžeme rozdělit i jinak – a to podle pracovišť, k nimž jsou přiděleni. Menší skupina odsouzených zabezpečuje vnitřní provoz/ vnitřní režii věznice, jde zejména o úseky: vězeňské kuchyně, dílen, dílen údržby, prádelny, úklidové nádvorní party, lektora či knihovníka. K této části lze přičíst i „cizí subjekty“ působící uvnitř věznice (mnohdy dočasně) – a odsouzené, jenž pomáhají těmto firmám při drobných stavebních úpravách, montážních pracích, instalaci osvětlení, kamerového systému či opravy části oplocení atd. Největší skupina pracovních zařazených je zaměstnána v jiné sekci – ve Středisku hospodářské činnosti, o níž bude pojednáno níže. Všechna data a informace pro diplomovou práci mi byla poskytnuta na základě rozhodnutí a se souhlasem ředitele věznice Rýnovice.

4.1.1 Zaměstnanost vězňů

Zaměstnanost ve věznici Rýnovice za analyzované období 2013 až 2018 má vzestupnou tendenci, zejména to lze přičíst silné poptávce po pracovní síle nejen v celé ČR, ale i v tomto regionu a také schopnosti vedení věznice atraktivním způsobem představit podnikům a místní samosprávě práci odsouzených. Druhým přístupem je úspěšná motivace a integrace samotných odsouzených v pracovních činnostech. V roce 2013 bylo zaměstnáno celkem 170 odsouzených (z celkové počtu 458 vězňů), jak ukazuje následující graf č. 7. Tento počet má vzestupnou tendenci. V roce 2018 měla věznice 272 zaměstnaných (z celkové počtu 571 vězňů) a rok 2017 vykázal dokonce o 6 zaměstnaných více. (Hodnoty v počtu vězňů odpovídají průměru za daný rok).

Graf č. 7 Počty zaměstnaných odsouzených ve věznici Rýnovice za období 2013 až 2018



Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

Negativní změna nastala v počtu zaměstnaných u „cizích subjektů“, kde došlo během šesti let ke snížení počtu zaměstnaných vězňů z 10 na 5. Vnitřní provoz/ vnitřní režie (tj. vězeňská kuchyně, dílny, dílny údržby, sklady, úklid, nádvorní parta, prádelna, administrativní síla, knihovník, lektor atd.) má téměř neměnný počet zaměstnaných vězňů (změna o dva méně). Celkové zvýšení téměř o 100 odsouzených tak lze připsat úspěšné činnosti PSHČ, která umožnila zvýšení počtu zaměstnaných uvnitř věznice i za jejími branami. Další významnou zásluhu na zvýšeném počtu zaměstnaných odsouzených, můžeme vidět ve spolupráci věznice Rýnovice (ve spolupráci s Generálním ředitelstvím

ČR) a Svazem průmyslu a dopravy ČR, který každoročně pořádá ve věznici workshopy. Snaží se tak místním podnikatelům v regionu představit výhody zaměstnávání vězňů (během výkonu trestu i po něm). Workshopů se účastní vždy desítky místních firem a tato akce přináší své plody právě ve zvýšeném množství podniků, jež se rozhodlo spolupracovat s věznicí Rýnovice. „Zaměstnávání vězňů má svá specifika. S ohledem na požadavky na ostrahu je organizačně nejjednodušší, pokud má firma možnost zřídit pracoviště přímo ve věznici,⁸³“ jak podotýká Jitka Hejduková, ředitelka zaměstnavatelské sekce Svazu průmyslu a dopravy ČR.

Pro úplnost dodejme, že věznice v ČR používají jinou metodiku výpočtu zaměstnanosti (dle Metodického listu 20/2009), kdy k fyzicky zaměstnaným započítávají i odsouzené, kteří se vzdělávají ve Školském vzdělávacím středisku, účastní se na terapeutických programech nebo práce bez nároku na odměnu – jak je vidět v tabulce č. 15. I přesto má zaměstnanost obecně narůstající tendenci v zaměstnávání odsouzených za sledované období o 10 %.

Tabulka č. 15 Procento zaměstnaných odsouzených dle skutečnosti a dle Metodického listu věznice

rok	počet odsouzených ve věznici	počty zaměstnaných	% fyzické zaměstnanosti	% zaměstnanost dle ML
2013	458	170	37,12	69,43
2014	511	179	35,03	69,89
2015	544	208	38,24	65,42
2016	532	253	47,56	77,03
2017	518	278	53,67	78,42
2018	571	272	47,64	79,68

Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

4.1.2 Regionální spolupráce s věznicí

Spolupráce mezi věznicí Rýnovice, Magistrátem města Jablonec nad Nisou a dalšími lokálními organizacemi za sledované období výrazně vzrostla. Jde zejména o endogenní

⁸³ DUDKOVÁ, L. SP ČR pořádá ve věznici Rýnovice workshop k zaměstnávání osob po výkonu trestu. [online], [cit. 2020-06-21].

přístup vrcholných představitelů jednotlivých organizací v regionu – ředitele věznice plk. Mgr. Vlastimila Kříže, primátora města Ing. Petra Beitla a dalších, neboť v tomto období došlo ke vzájemné a těsnější spolupráci, např. při úklidu problémových částí města⁸⁴, ale i silnice mezi Jabloncem nad Nisou a Libercem. Dalšími aktivitami bylo také odklizení sněhu⁸⁵ v zimním období, pomoc při údržbě zeleně na pozemcích města během vegetačního období, stěhování nábytku v základní škole či budově okresního soudu atd. Dalšími navazujícími aktivitami věznice jsou úklid lesa na Prosečském hřebenu, úklid odpadků okolo přehrady, ve sportovním areálu Břízky nebo patronace nad Památníkem obětí II. světové války, který leží v katastrální části Rýnovice, tedy poblíž věznice. Jako důkaz vzájemné a dlouhodobé spolupráce v oblasti bezpečnosti a nápravy vězňů v regionu můžeme uvést i předání Plakety vězeňské služby II. stupně primátorovi města ze dne 24. května 2016 přímo z rukou generálního ředitele Vězeňské služby ČR. S věznicí Rýnovice spolupracují i soukromé subjekty, které se zaměřují na pomoc vězňům s nalezením zaměstnání – v období těsně před propuštěním či po propuštění z výkonu trestu, jako například společnost DP Work.⁸⁶

Dalšími společnými akcemi na nichž se podílejí různé organizace, je pořádání společenských událostí, plesů a také každoroční preventivní cvičení typu Den integrovaného záchranného systému⁸⁷, kde spolupracují všechny složky bezpečnostních sborů – Policie ČR, Záchranná služba Libereckého kraje ve spolupráci s Leteckou záchrannou službou (zásah vrtulníku na hladině jablonecké přehrady), jablonecká Městská policie, Hasičský záchranný sbor, místní pobočka Českého červeného kříže, Horská služba atd. Příslušníci Vězeňské služby ČR na „Dni IZS“ představují práci psovoda se cvičeným psem při hledání drog ve věznici, zásah při vzpouře ve věznici, evakuaci osob a uklidnění vězňů atd. Magistrát recipročně nabízí věznici spolupráci při ověřování podpisů⁸⁸ a vystavování občanských průkazů odsouzeným, součinnost při konání voleb do orgánů státu a mnohé další aktivity.

⁸⁴ Věznice Rýnovice. Vězeňská služba ČR. [online], *Odsouzení opět uklízí město* [cit. 2020-10-11].

⁸⁵ Aktuálně.cz. [online], *Kalamita v Jablonci trvá* [cit. 2020-10-11].

⁸⁶ Idnes.cz. [online], *Firmám chybí zaměstnanci, sahají proto i po vězňích s dluhy* [cit. 2020-10-11].

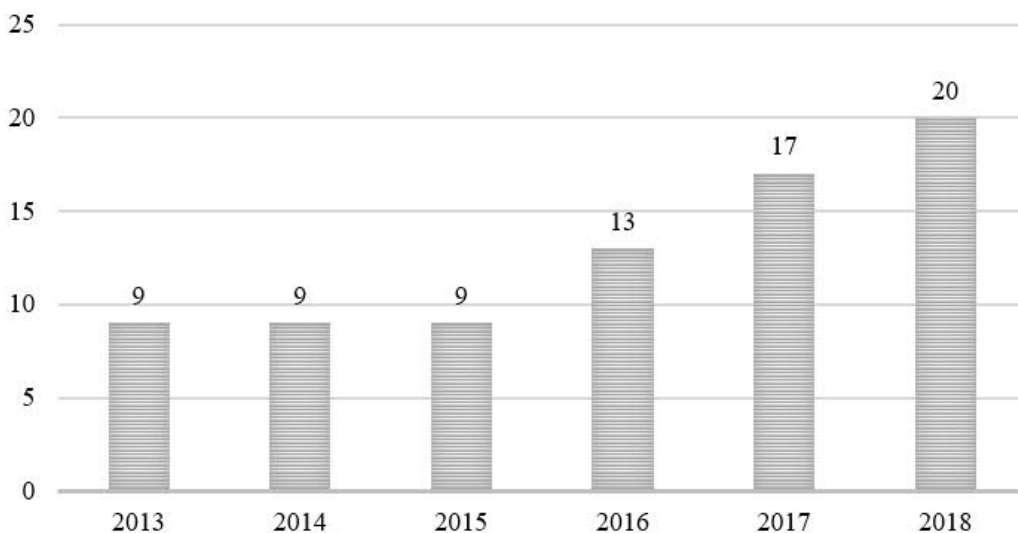
⁸⁷ Jablonecký deník.cz. [online], *Drama na věži, ostré psí zuby... Jablonec strávil den s IZS* [cit. 2020-10-11].

⁸⁸ Město Jablonec [online], *Spolupráce města a rýnovické věznice je na velmi dobré úrovni* [cit. 2020-10-11].

4.1.3 Provozovna střediska hospodářské činnosti

Největší skupinu zaměstnaných odsouzených ve věznici tvoří Středisko hospodářské činnosti, jež zastrešuje jak pracoviště uvnitř střežené části věznice, tak také pracoviště mimo věznici. Zajišťuje tedy spolupráci s různými soukromými podniky, státními organizacemi či samosprávou v regionu. Z následující analýzy vyplývá, že v období 2013 až 2018 zvýšilo SHČ počet podniků s nimiž spolupracovalo z 9 firem (v roce 2013) na 20 (v roce 2018). Jedná se o výrazné zvýšení počtu o 11 zaměstnavatelů, jak ukazuje graf č. 8.

Graf č. 8 Provozovna Střediska hospodářské činnosti ve věznici Rýnovice – Počty subjektů za období 2013 až 2018



Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

Výrobní podniky, jenž s věznici Rýnovice za analyzované šestileté období kooperují, postupně zvyšují počty zaměstnávaných odsouzených. Daří se jim nacházet pracovní uplatnění pro odsouzené ve své výrobě či je jinak zaměstnat v tomto regionu. Mezi největší zaměstnavatele odsouzených patří pracoviště „Elektropraga“, celým názvem ABB Elektro-Praga s.r.o., které je významným výrobcem domácí elektrotechniky, zejména zásuvek, spínačů a dalších produktů pro domácnost. Druhým podnikem je „NP TIA“, celým názvem TI Automotive AC, s.r.o., který se zabývá výrobou dílů pro motory a příslušenství pro motorová vozidla. Třetím velkým zaměstnavatelem je podnik pracovním označením „Pryžové výrobky“, plným názvem Cikautxo CZ s.r.o., v němž se opravávají výrobky či gumová těsnění do různých přístrojů. Čtvrtým významným podnikem je firma Beneš a Lát, jež část své výroby (začištění hliníkových výrobků a dílů) dováží k opravování do věznice

Rýnovice. Na své druhé pracoviště NP BaL, které se nachází v obci Slaná v okrese Semily, odsouzené k práci dováží. Posledním velkým podnikem (od roku 2016) je pracoviště „Svítidla“, celým názvem Trevos, a.s. Turnov, zabývající se výrobou zářivek a dalších LED osvětlení – jak je zobrazeno v tabulce č. 16. Jedná se o významné podniky v regionu, které dlouhodobě spolupracují s věznicí Rýnovice. Pro vysvětlení, modře označené položky v tabulce níže jsou pracoviště umístěná mimo věznici (nestřežená pracoviště mimo věznici), například VP Mocca s pracovištěm v Liberci, či již zmíněné pracoviště NP Bal v obci Slaná v okrese Semily. Ostatní, bíle označené položky v tabulce, jsou pracoviště uvnitř věznice.

I přes poměrně velkou zaměstnanost mnoha firem, věznice disponuje volnými prostory v provozovně SHČ, které nabízí i dalším potenciálním zájemcům. Tyto prostory jsou vybaveny jako standardní montážní haly včetně elektrického proudu, kompresoru či zdvihací plošiny.

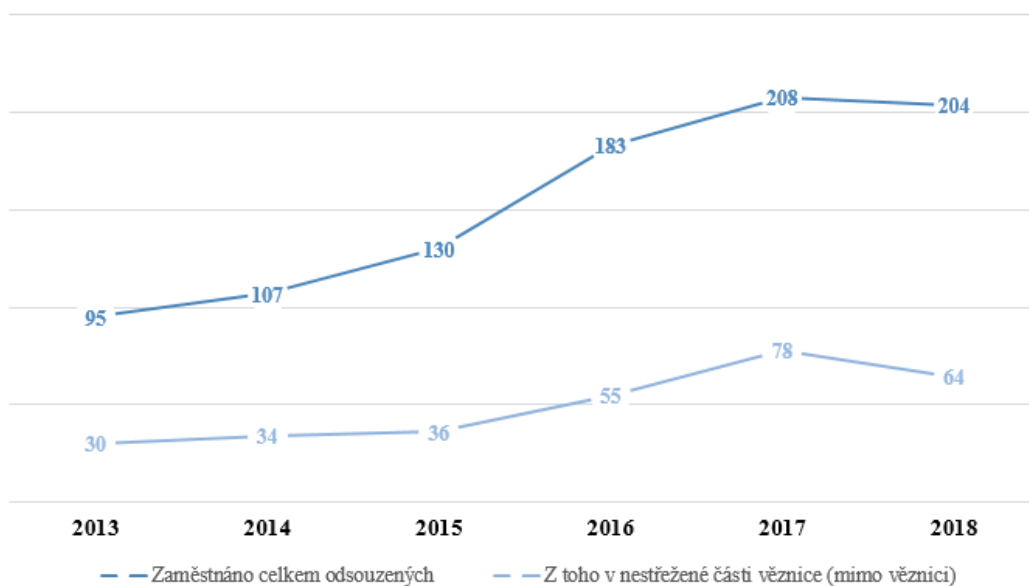
Tabulka č. 16 Počty zaměstnaných odsouzených ve věznici Rýnovice za období 2013 až 2018

Rok:	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Počty zaměstnaných odsouzených:	95	Počty zaměstnaných odsouzených: 107	Počty zaměstnaných odsouzených: 130	Počty zaměstnaných odsouzených: 183	Počty zaměstnaných odsouzených: 208	Počty zaměstnaných odsouzených: 204
1 Elektropraga	25	Elektropraga 28	Elektropraga 28	Elektropraga 32	Elektropraga 31	Elektropraga 41
2 Raymond	2	Raymond 2	Raymond 2	Raymond 1	Raymond 0	Raymond 0
3 Pryžové výrobky	18	Pryžové výrobky 20	Pryžové výrobky 31	Pryžové výrobky 33	Pryžové výrobky 32	Pryžové výrobky 4
4 Údržba PSHČ	2	Údržba PSHČ 2	Údržba PSHČ 2	Údržba PSHČ 2	Údržba PSHČ 2	Údržba PSHČ 2
5 Beneš a Lát	12	Beneš a Lát 15	Beneš a Lát 16	Beneš a Lát 23	Beneš a Lát 22	Beneš a Lát 17
6 NP TIA	30	NP TIA 34	NP TIA 36	NP TIA 48	NP TIA 52	NP TIA 31
7 Pracoviště pro doživotně ods.	2	Pracoviště pro doživotně ods. 2	Pracoviště pro doživotně ods. 2	Pracoviště pro doživotně ods. 2	Pracoviště pro doživotně ods. 2	Pracoviště pro doživotně ods. 3
8 Svítidla	3	Svítidla 3	Svítidla 12	Svítidla 27	Svítidla 26	Svítidla 25
9 Úklid PSHČ	1	Úklid PSHČ 1	Úklid PSHČ 1	Úklid PSHČ 3	Úklid PSHČ 3	Úklid PSHČ 2
10				Šicí dílna 5	Šicí dílna 5	Vzduchotechnika 4
11				Údržba zeleně 6	Údržba zeleně 9	Údržba zeleně 6
12				VP Mocca 1	VP Mocca 8	VP Mocca 10
13				Izolace střech 1	Izolace střech 2	Plasty 8
14					Megatech 7	Megatech 4
15					Ragtex 4	Ragtex 15
16					NP Bal 2	NP Bal 10
17					Kabely 1	Kabely 17
18						Technické služby 3
19						Pneuservis 1
20						Brány 1

Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

Počty vězňů pracujících mimo věznici anebo uvnitř věznice jsou pro lepší vizualizaci znázorněny v grafu č. 9. Obě hodnoty mají vzrůstající tendenci: za sledované období 2013 až 2018 na více než dvojnásobek, z 95 odsouzených na 204 odsouzených a v nestřežené části věznice za stejné období ze 30 odsouzených na 64 odsouzených.

Graf č. 9 Počty zaměstnaných odsouzených mimo a ve věznici Rýnovice (2013 až 2018)



Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

4.2 Pracovní odměny

Výše pracovní odměny u odsouzených vychází z Nařízení vlády č. 365/1999 Sb. a od 1. dubna 2018 se stanoví (zvyšuje) podle nového Nařízení vlády č. 361/2017 Sb. I PSHČ, podobně jako jiné podnikatelské subjekty, se snaží vytvářet zisk svojí činností a dochází ke zvyšování počtu zaměstnaných i zvýšení pracovních odměn u odsouzených.

4.2.1 Pracovní odměny odsouzených

Ve věznici Rýnovice se podle uvedených údajů daří každoročně zvyšovat pracovní odměny odsouzeným, jak je zobrazeno v tabulce č. 17. Z Koncepce vězeňství do roku 2025 vyplývá: „Vzhledem ke skutečnosti, že vzdělání a dovednosti odsouzených jsou velmi nízké, přičemž mnohdy se jedná o osoby pouze se základním vzděláním, je zapotřebí rozšiřovat kvalifikaci odsouzených osob v přímé návaznosti na požadavky trhu práce a v souladu s výrobní činností spolupracujících subjektů.“⁸⁹ Středisko hospodářské činnosti, největší zaměstnavatel odsouzených, za sledované období vyplatilo v roce 2018 o více jak 100 % vyšší odměny odsouzeným oproti roku 2013. Naopak u Cizích subjektů, jenž

⁸⁹ Ministerstvo spravedlnosti ČR [online], *Koncepce vězeňství do roku 2025* [cit. 2020-06-08]

poskytují pouze marginální zisk pracovní odměny klesly za sledované období na 57 % své původní hodnoty. A pro kompletní doplnění, Vnitřní provoz vykazuje každoročně téměř stejnou částku, pouze s mírným zvýšením. Celkově se odměny odsouzeným za sledované období zvýšily téměř dvojnásobně – z částky 7 819 tis. Kč na 14 325 tis. Kč.

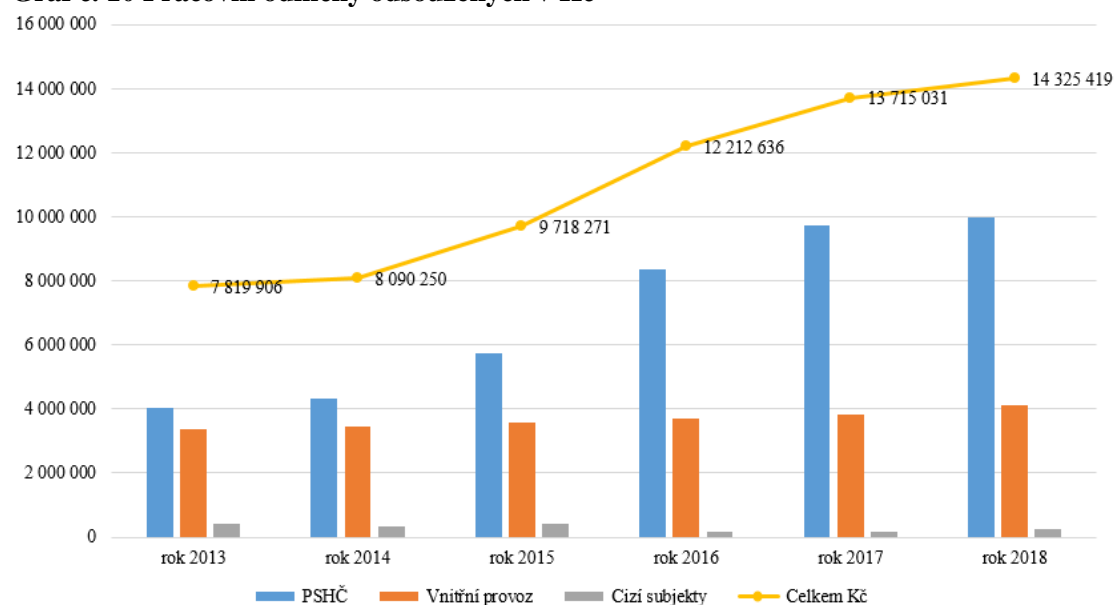
Tabulka č. 17 Pracovní odměny pracujícím odsouzeným v Kč – věznice Rýnovice (období 2013 až 2018)

Pracovní odměny	PSHČ	Vnitřní provoz	Cizí subjekty	Celkem Kč
rok 2013	4 025 040	3 364 971	429 895	7 819 906
rok 2014	4 308 206	3 432 644	349 400	8 090 250
rok 2015	5 726 018	3 561 342	430 911	9 718 271
rok 2016	8 356 072	3 693 691	162 873	12 212 636
rok 2017	9 719 393	3 831 558	164 080	13 715 031
rok 2018	9 978 236	4 098 319	248 864	14 325 419

Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

V grafu č. 10 je patrné zejména zvýšení pracovních odměn u odsouzených na úseku PSHČ.

Graf č. 10 Pracovní odměny odsouzených v Kč

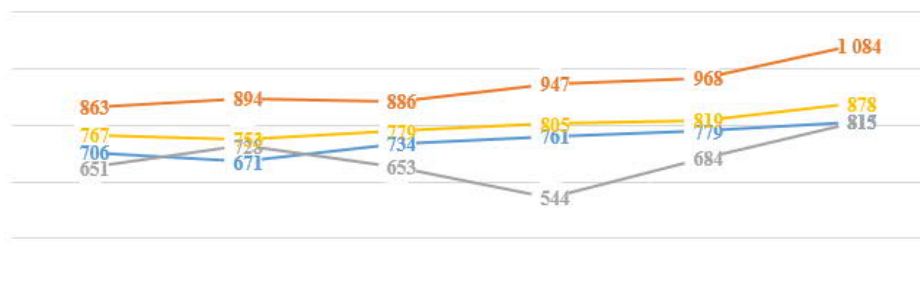


Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

Dle evidovaných finančních částek věznice Rýnovice lze vyčíslit průměrnou výši kapesného na jednoho vězně za měsíc v jednotlivých provozech (kapesné však není jedinou složkou jejich odměny). Nejvyšších průměrných částek dosahuje úsek Vnitřní

provoz, neboť zde umístění odsouzení jsou placeni režijní částkou dle odpracovaných hodin, kdežto odsouzení na úsecích PSHČ a Cizí subjekty jsou odměňováni podle výše plnění pracovních norem (normy spotřeby práce), jak vyplývá z grafu č. 11. I tyto hodnoty mají v čase rostoucí charakter.

Graf č. 11 Průměrné kapesné na jednoho vězně a měsíc (v Kč)



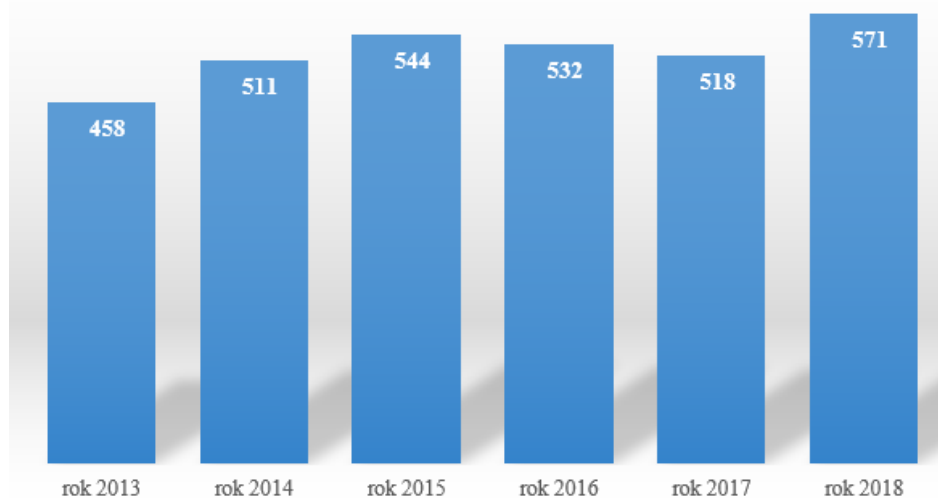
	2013	2014	2015	2016	2017	2018
— PSHČ	706	671	734	761	779	815
— Vnitřní provoz	863	894	886	947	968	1 084
— Cizí subjekty	651	728	653	544	684	813
— Průměr na věznici	767	753	779	805	819	878

Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

4.2.2 Hospodářský výsledek věznice a počty vězňů

S tím, jak se zvyšují pracovní odměny odsouzených, se souběžně zvyšuje i zisk PSHČ. Tyto vyšší finanční prostředky jsou pak využívány v rámci provozu věznice. Kapacita věznice je stanovena na 500 odsouzených. Je však dlouhodobě překračována, jak vyplývá z grafu č. 12. Pouze v roce 2013 nebyla zcela využita, ale v dalších letech je trvale překračována, což souvisí se všeobecnou přeplněností věznic v celé ČR. Podíváme-li se na to z druhé strany, může věznice vybírat z většího počtu odsouzených a tyto osoby zařazovat do práce.

Graf č. 12 Počty odsouzených ve věznici Rýnovice (období 2013 až 2018)



Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

Jak je výše uvedeno, na to navazují i hrubé hospodářské výsledky PSHČ a následně vypočtený zisk PSHČ za sledované období – v roce 2018 zvýšila PSHČ téměř čtyřikrát svůj zisk oproti roku 2013. Pokles v roce 2018 je způsoben zvýšenou pracovní odměnou odsouzených dle Nařízení vlády č. 361/2017 Sb.

Tabulka č. 18 Hrubý hospodářský výsledek PSHČ a Zisk po zdanění (v Kč) – věznice Rýnovice

Rok	Hrubý hospodářský výsledek PSHČ	Zisk PSHČ po zdanění
2013	1 220 577,20	952 875,20
2014	1 156 387,42	944 382,42
2015	2 108 730,24	1 733 130,24
2016	3 193 803,65	2 577 346,65
2017	5 783 018,30	4 680 590,30
2018	4 594 134,55	3 670 203,55

Zdroj: zpracování vlastní, interní materiál Věznice Rýnovice, VS ČR

4.3 Sběr dat

4.3.1 Vytvoření dotazníku

Vězeňská služba ČR se snaží odsouzeným nejen zajistit práci, vzdělání či sociální programy, ale zejména je k práci motivovat a stimulovat, čímž dochází k zapojení a podpoře pozitivních pracovních návyků u odsouzených. Dotazník pro odsouzené byl koncipován široce, neboť věznice nabízí nejen základní programy zacházení pro běžné odsouzené či prvotrestané, ale i specializované programy zacházení pro osoby drogově závislé, alkoholově závislé, pro odsouzené s duševní poruchou, s poruchou chování či problémové odsouzené. Pokud i tito odsouzení splňují vybraná kritéria pro zaměstnání, odborná komise je do práce zařadí.

Následně byl sestaven dotazník pro **pracující odsouzené**. Vzhledem k tomu, že většina vězňů považuje témata zaměstnávání a výkonu trestu za citlivé, zahrnoval dotazník dvacet jedna otázek s nabídkou výčtových a uzavřených odpovědí (tj. zaškrtnutí jedné z odpovědí), a to z důvodu zjednodušení a rovnoměrnosti nabízených odpovědí. Zohledněn byl i fakt, že někteří vězni, zejména ti s nižším vzděláním, mohou mít problém s přesným vyjádřením názorů, myšlenek a pocitů. Proto byly i otázky pokládány ve zjednodušené formě, aby jim porozuměli všichni respondenti. Smyslem dotazníku bylo identifikovat problémy, které se u odsouzených při zaměstnávání a zařazování k práci vyskytují, včetně zjištění jejich ochoty spolupracovat na pracovních činnostech ve výkonu trestu. Rovněž šlo o zjištění výše jejich snahy pracovat nejen ve věznici, ale i po skončení trestu a také identifikování jejich podnětů a motivů k práci. Zda je jejich cílem zlepšení finanční/ekonomické situace, úsilí o resocializaci nebo např. zvýšení sociálního statusu ve věznici, mezi vězni nebo před vychovateli či vedením věznice. Tento primární empirický výzkum byl veden snahou analyzovat odevzdané odpovědi. Odevzdané dotazníky byly poté sečteny, setříděny a jednotlivé otázky s odpověďmi statisticky zpracovány. Při sumarizaci a zpracování byla použita metoda analýzy a syntézy.

Dotazník byl předán vybranému vzorku sedmdesáti odsouzených a ti jej po anonymním vyplnění následně vhodili do připravené zaslepené urny. Těchto sedmdesát odsouzených bylo vybráno následujícím způsobem – z celkového počtu 212 zaměstnaných odsouzených (všech věkových skupin i dosažného vzdělání) v Provozovně střediska hospodářské

činnosti, konkrétně z 204 vězňů na PSHČ a 8 vězňů z dílen údržby (jenž k nim patří, dělají jim pravidelný denní servis/ údržbu), byl vybrán každý třetí odsouzený. Pro získání vyváženého vzorku byl u všech odsouzených zvolen stratifikovaný způsob výběru, kdy z celkového uvedeného počtu 212 odsouzených byla vytvořena číselná řada těchto odsouzených a v pořadí každý třetí odsouzený byl požádán o vyplnění dotazníku a následné odevzdání (vhození do urny). Vyplněný dotazník odevzdalo všech 70 vězňů. Rovněž proběhly nestandardizované rozhovory s respondenty, ale v rámci anonymizace nejsou uvedena jejich jména.

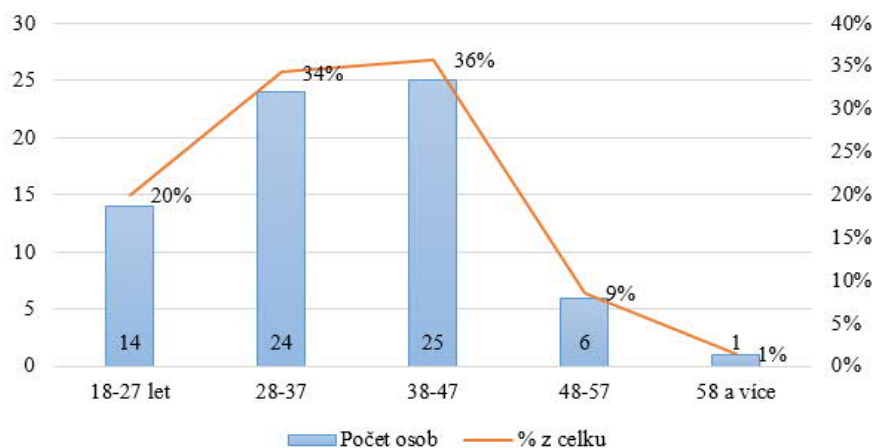
4.3.2 Vyhodnocení odpovědí s komentářem

První a druhá otázka byla obecná a obě sloužily ke zjištění složení pracujících odsouzených. Další otázky jsou již konkrétnější a jejich odpovědi podávají odpovědi na tento dotazník. Zkoumaný vzorek je složen z odpovědí sedmdesáti odsouzených a pro snazší přehled a interpretaci odpovědí je doplněn grafy skupinovými sloupcovými či výsečovými, s konkrétními počty odpovědí odsouzených – a v procentuálním vyjádření z celku. Autor diplomové práce jednotlivé hodnoty a výsledky v uvedených grafech komentuje a slovně doprovází, neboť má mnoholetou pracovní zkušenost s odsouzenými, a také čerpá z mnoha formálních i neformálních rozhovorů s odsouzenými.

Otázka č. 1) Jaký je Váš věk?

Odpovědi na tuto otázku nám poskytují přehled o věkovém složení odsouzených v dané věznici. Věkové kategorie jsou stratifikovány po deseti letech. Nutno připomenout, že po dovršení věku 65 let odsouzený již nemá zákonnou povinnost pracovat.

Graf č. 13 Jaký je Váš věk?



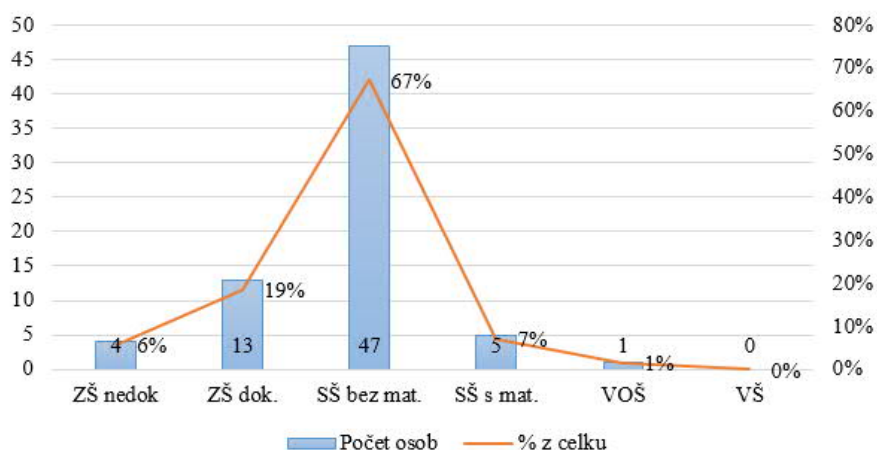
Zdroj: výzkum vlastní

Z uvedeného grafu č. 13 vyplývá, že celých 70 % pracujících odsouzených je ve věku mezi 28 a 47 lety, tedy v plném produktivním věku běžného obyvatelstva. Z mladších odsouzených je zařazen pouze každý pátý (20 %), což lze interpretovat i tak, že pro tuto skupinu je to první pracovní zkušenost nebo o práci nejeví zájem (např. nebyli k ní v rodině vedeni). U starších 58 let a víceletých je procento zaměstnání výrazně nízké, což odpovídá tomu, že mívají výrazné zdravotní překážky a problémy (zejm. letití uživatelé tvrdých drog a dalších návykových látek), dále jsou to problémy se zrakem/ sluchem a mnohdy nezvládají pracovní tempo.

Otázka č. 2) Jaká je výše Vašeho dosaženého vzdělání?

Tato otázka nám slouží ke zjištění přehledu o složení vzdělání mezi odsouzenými věznicí Rýnovice, jenž jsou pracovně zařazení.

Graf č. 14 Jaká je výše Vašeho dosaženého vzdělání?



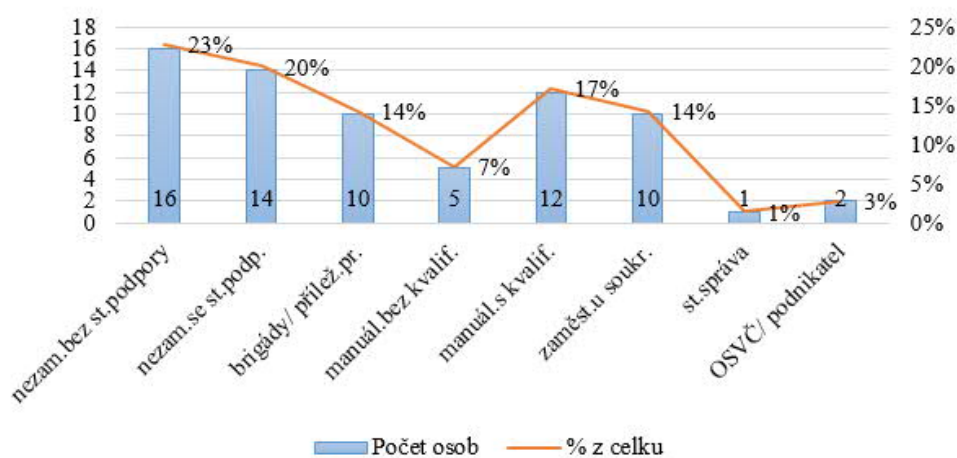
Zdroj: výzkum vlastní

Jak je patrné z výše uvedeného grafu, 47 odsouzených (67 %) má dosažené středoškolské vzdělání bez maturity. 13 respondentů (19 %) dokončilo základní školu a 4 nemají ani základní vzdělání. Pět respondentů má středoškolské vzdělání s maturitou a jeden dosáhl vyššího vzdělání, což neodpovídá běžnému rozložení v populaci v ČR, kde má cca 50 % obyvatel základní a středoškolské/střední vzdělání bez maturity a zbylých 50 % má vzdělání vyšší (středoškolské/ střední s maturitou, vyšší odbornou školou či vysokou školou).

Otázka č. 3) Jaký druh práce jste vykonával na svobodě – před nástupem do tohoto výkonu trestu?

Přístup k práci ve vězení často odpovídá o přístupu k práci na svobodě. Záleží na tom, zda respondenti pracovali dobrovolně, zda u nich tento návyk byl vytvořen nebo se jej ve věznici musí teprve naučit, aby mohli vést následný řádný život po propuštění na svobodu.

Graf č. 15 Jaký druh práce jste vykonával na svobodě – před nástupem do tohoto výkonu trestu?



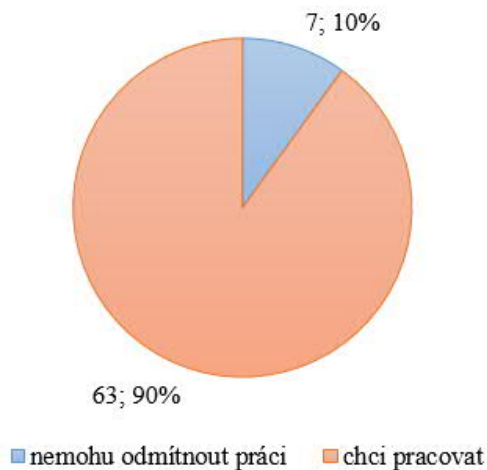
Zdroj: výzkum vlastní

Z uvedeného grafu vyplývá, že nepracoval (ať už se státní podporou či bez ní) velmi vysoký počet odsouzených – 43 % a 14 % využívalo pouze brigády či příležitostné práce. Někteří dokonce uváděli, že již není povinnost pracovat, jak tomu bylo dříve, a tak prostě pracovat nemusí. Vysoký počet odsouzených uvádí, že má exekuce či další finanční závazky, a tak by jim většina oficiální mzdy byla zabavena exekutorem.

Otázka č. 4) Jaký je důvod k Vašemu zaměstnání?

Ve vězení je u odsouzených zákonná povinnost pracovat, pokud jsou zdravotně způsobilí a nedosahují věku 65 let.

Graf č. 16 Jaký je důvod k Vašemu zaměstnání?



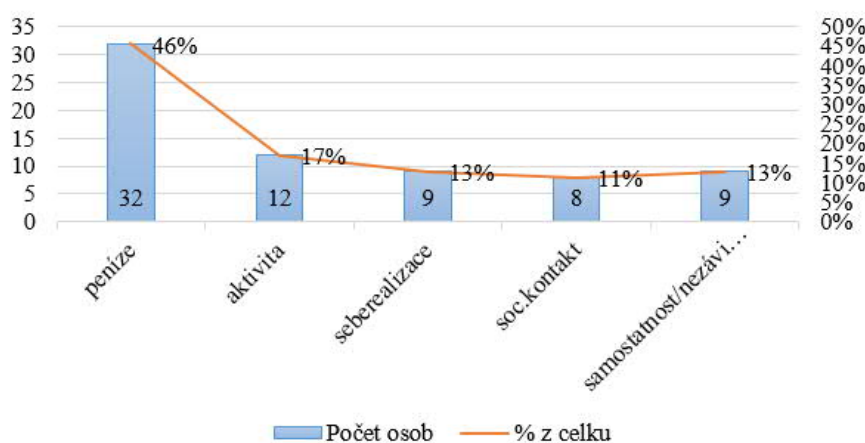
Zdroj: výzkum vlastní

Graf č. 16 nám zobrazuje že 63 odsouzených (tj. 90 % vzorku) chce pracovat, pouze sedm z nich, tedy 10 % uvádí, že nemůže odmítnout práci, neboť by to bylo řešeno kázeňským trestem. Lze předpokládat, že těchto 10 % nepracovalo ani na svobodě.

Otázka č. 5) Důvod, proč ve vězení pracujete?

Na otázku č. 4 navazuje další otázka, která se ptá po důvodu práce v době výkonu trestu. Zvolená kritéria vystihují všechny povolené oblasti, které se odsouzeným ve vězení nabízí.

Graf č. 17 Důvod, proč ve vězení pracujete?



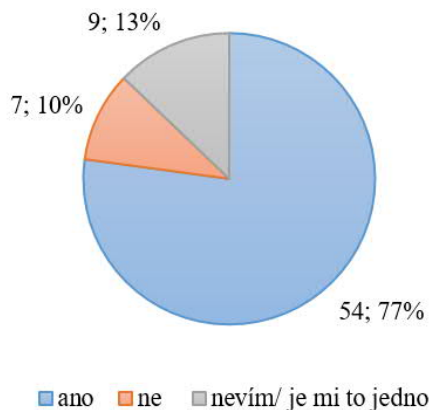
Zdroj: výzkum vlastní

Celkem 32 odsouzených (46 %) jako nejsilnější důvod udává peníze, tedy získávání finančních prostředků, které mohou získat legální cestou a jež jim umožňuje relativní finanční svobodu a volnost s nakládáním a pořizováním si věcí ve věznici. Z vydělané částky hradí své dluhy, pobyt ve věznici atd., ale také jim zůstává část pracovní odměny ve formě kapesného, které mohou využít dle svého uvážení. 12 odsouzených (17 %) uvedlo, že je pro ně podstatná aktivita, tedy pravidelná fyzická aktivita ve formě pracovní činnosti (lze předpokládat, což většina i potvrdila, že na svobodě před nástupem do výkonem trestu pracovala a tento pravidelný denní řád se snaží udržet). Jako sociální kontakt (realizaci) uvedlo 8 odsouzených (11 %) a samostatnost/ nezávislost a 9 vězňů (13 %).

Otázka č. 6) Myslíte si, že Vaši blízcí (rodina) ocení, že ve vězení pracujete?

Tato osobní otázka na blízké příbuzné zjistí, zda jsou v kontaktu se svojí rodinou či blízkými. Zda výkon trestu tyto vazby nezpřetrhal – a jak jsou tyto vazby silné (jakou preferenci jim dávají sami odsouzení).

Graf č. 18 Myslíte si, že Vaši blízcí (rodina) ocení, že ve vězení pracujete?



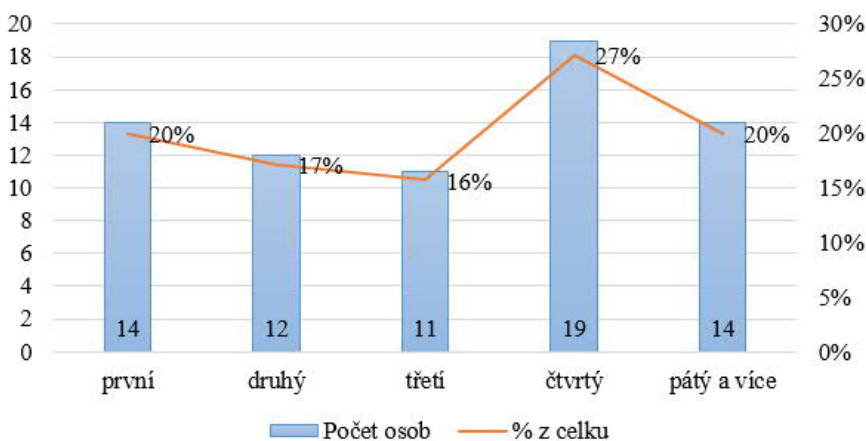
Zdroj: výzkum vlastní

Plných 54 odsouzených (77 %) míní, že rodina či blízcí ocení, že ve věznici pracují. 10 % si myslí, že to příbuzní či rodina neocení a 13 % neví nebo je jim to jedno. Z uvedených odpovědí vyplývá, že odsouzení, kteří zanechali na svobodě rodinu (příbuzné), snaží se s ní udržovat funkční vazbu i v době výkonu trestu, neboť pro jsou pro ně často i psychickou oporou.

Otázka č. 7) Kolikátý Váš trest v pořadí si nyní odpykáváte?

Tato otázka nás vede k zjištění míry recidivy v odpykávání trestů a páčání další trestné činnosti.

Graf č. 19 Kolikátý Váš trest v pořadí si nyní odpykáváte?



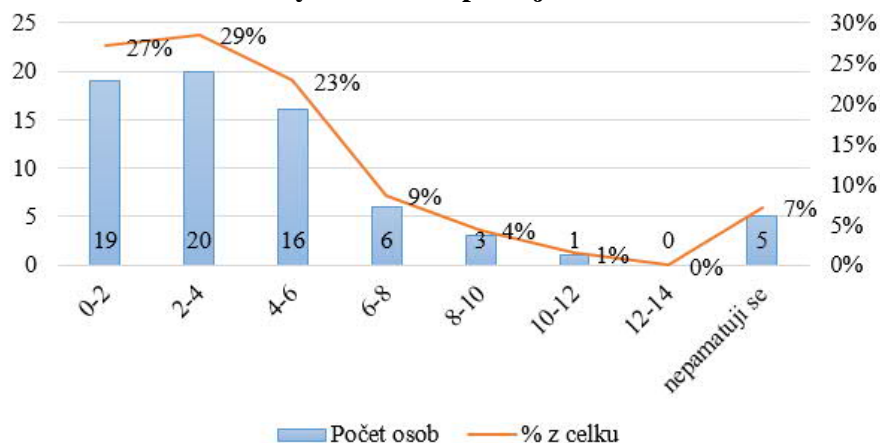
Zdroj: výzkum vlastní

Vysoký počet vězňů s velkou mírou recidivy je poměrně závažný. Prvotrestaných je 14 respondentů (20 %), druhý a třetí trest si odpykává poměrně stejné množství odsouzených (17 a 16 %). Pak pokračuje výrazné navýšení na 27 % u čtvrtého výkonu trestu a 20 % odsouzených uvádí dokonce pátý a následující trest. Během nestrukturovaných rozhovorů (a z letité praxe s odsouzenými) určitá část odsouzených uvádí, že pracuje pouze ve vězení, protože musí a utíká jim tak lépe čas, ale po propuštění pracovat nebudou. Další část sděluje, že má několik exekucí, a tak se jim oficiálně pracovat nevyplatí, neboť jim většinu exekutor zabaví. Další část odsouzených uvádí, že po výkonu zhruba třetího trestu se v nich morálně něco „zlomilo“, a veřejně přiznávají, že po propuštění z vězení práci neseženou a patrně ji ani hledat nebudou (s tolika záznamy v trestním rejstříku) a nejspíše opět sklouznou k páčání další trestné činnosti.

Otázka č. 8) Kolik let ve výkonu trestu pracujete?

Tato otázka ohledně délky zaměstnání ve výkonu trestu rozvíjí předchozí otázky a pátrá po ochotě či motivaci odsouzených v jejich současném trestu pracovat.

Graf č. 20 Kolik let ve výkonu trestu pracujete?



Zdroj: výzkum vlastní

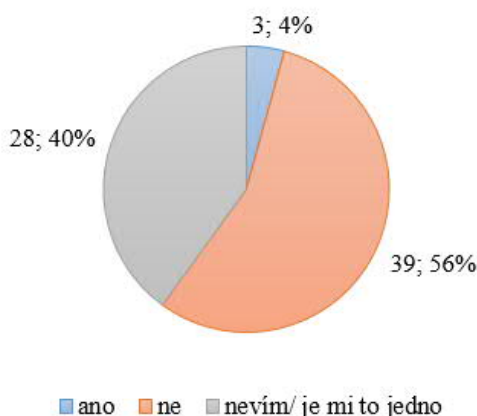
Z uvedených odpovědí je patrné, že období délky práce během současného (posledního) trestu do dvou let uvedlo 27 % odsouzených, období 2 až 4 roky 29 % a období 4 až 6 let 23 % odsouzených. Pak je tu značný pokles, který je však způsoben tím, že odsouzení jsou obvykle propuštěni po odpykání poloviny či 2/3 trestu na svobodu. A tak delší období

uvádí už jen vězni s dlouhými tresty či recidivisté, kterým dobíhají další trestní řízení před soudy po dobu výkonu trestu.

Otázka č. 9) Myslíte si, že Vás zaměstná firma, pro niž v současné době pracujete?

Tato otázka zkoumá představu odsouzeného do budoucna, tedy možnou spolupráci mezi ním a podnikem, pro který tento odsouzený v současnosti pracuje.

Graf č. 21 Myslíte si, že Vás zaměstná firma, pro niž v současné době pracujete?



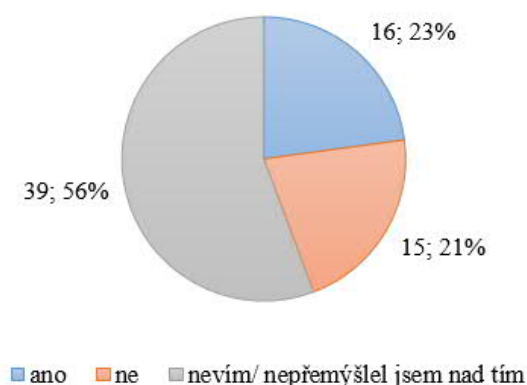
Zdroj: výzkum vlastní

Z uvedených odpovědí je zřejmé, že samotní odsouzení nepředpokládají, že by pro uvedený podnik či organizaci po skončení trestu dále pracovali. Konkrétně celých 39 odsouzených, tedy 56 % vězňů. Takto vysoké číslo je z části způsobeno tím, že se v průběhu trestu vězni zaměstnavatele prozatím neptali (vyčkávají na příhodný okamžik, až se jim bude blížit konec trestu). Další spolupráci předpokládají pouze u 4 % odsouzených a 40 % neví či jim to je jedno. Někteří představitelé věznice navrhovali, že by odsouzení mohli po skončení trestu nastoupit k organizaci, pro niž ve výkonu trestu pracovali, ale tato varianta nedošla naplnění. Zajímavý je tak návrh MPSV ČR, které navrhuje u veřejně zadávaných zakázek zaměstnat určité povinné procento tzv. osob znevýhodněných na trhu práce (tj. propuštěné vězně), což by těmto odsouzeným po skončení výkonu trestu výrazně pomohlo.

Otázka č. 10) Naplňuje Vás Vaše práce uspokojením? (dobrá atmosféra na pracovišti, lépe to utíká, pohoda...)

Ke zjištění vnitřních pohnutek a motivace odsouzených k práci je položena tato otázka záměrně velmi jednoduše.

Graf č. 22 Naplňuje Vás Vaše práce uspokojením? (dobrá atmosféra na pracovišti, lépe to utíká, pohoda...)



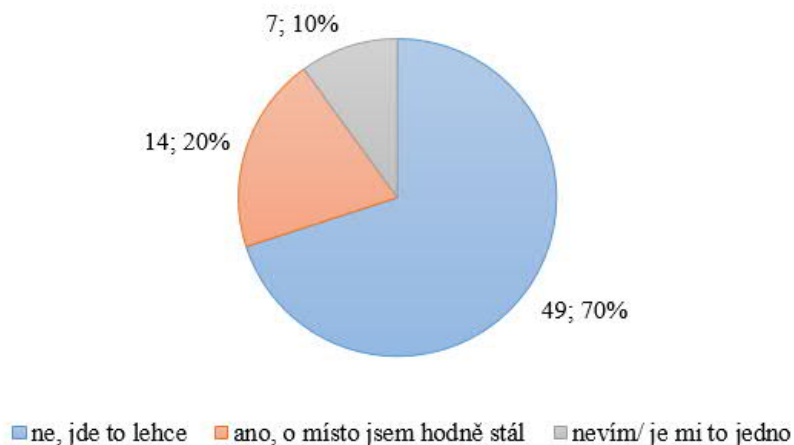
Zdroj: výzkum vlastní

Kladně na otázku odpovědělo 16 odsouzených, tedy 23 %, ne uvedlo 21 % odsouzených a nevím/ nepřemýšlel jsem nad tím zaškrtno celých 56 %, tj. 39 odsouzených. Značná část z 56 % odsouzených uvádí, že práci ve vězení bere jako zpestření trestu a tento jim i rychleji utíká. Práci ve výkonu trestu případně berou jako takový restart a dobrý startovní začátek do dalšího života po propuštění, aby se nemuseli vrátit ke své kriminální minulosti, ale z určité pověřivosti nechtějí nic „zakřiknout“. S tvrzením, že je práce naplňuje uspokojením, souhlasí pouze necelá 1/4 vězňů, kterou práce vyloženě baví. Více jak polovina pracujících odsouzených neví či nad tím nepřemýšlela a cca 1/5 vězňů dokonce práce nenaplňuje uspokojením, což může souviset s tím, že v civilním životě k práci neměla vztah či nepracovala – a s prací se někteří z nich poprvé setkávají až ve věznicích. Děje se tak často u nejmladší části odsouzených, kteří k tomu (doma) nebyli vedeni a nevědí, jak k práci přistupovat.

Otázka č. 11) Je náročné dostat se mezi pracovní zařazené?

Cílem bylo zjistit subjektivní náročnost a podmínky proto, aby byl odsouzený zařazen mezi zaměstnané. Jde o názor pouze jedné strany, a to v tomto případě odsouzených.

Graf č. 23 Je náročné dostat se mezi pracovní zařazené?



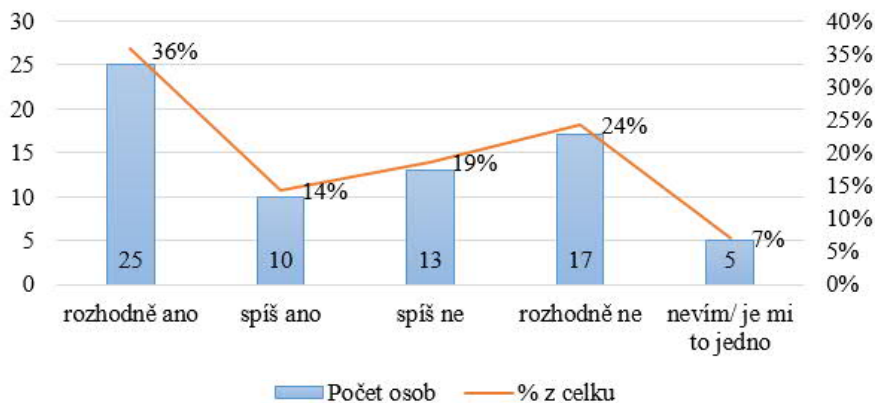
Zdroj: výzkum vlastní

Většina vězňů 70 % si myslí, že dostat se mezi pracovní zařazené není těžké, 20 % uvádí, že se velmi zasazovalo o získání práce, a 10 % odsouzených neví či jim to je jedno. Zde je třeba mít na paměti pojem bezpečnost, který je u odsouzených elementárním východiskem pro zařazení na určité pracoviště či nikoliv. Zejména pokud je soudem nařízena konkrétní léčba či omezení. Tím jsou možnosti k zařazení do práce u odsouzeného výrazně limitovány.

Otázka č. 12) Jste v práci spokojen, tj. vyhovuje Vám přidělená práce?

Otázka testuje spokojenost se zadanou prací u odsouzených, nabízí pět možností výběru z uvedené škály k jejich ohodnocení.

Graf č. 24 Jste v práci spokojen, tj. vyhovuje Vám přidělená práce?



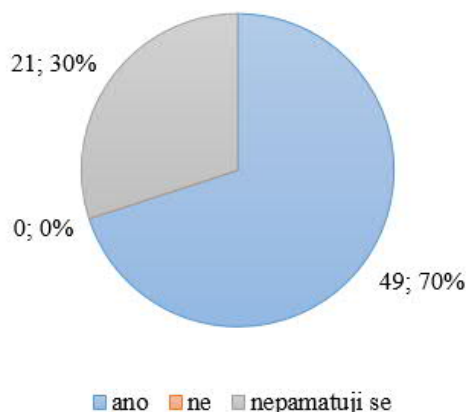
Zdroj: výzkum vlastní

Tyto odpovědi naznačují, že 50 % odsouzených (36 % rozhodně ano a 14 % spíše ano) se s touto prací identifikuje, protože má jistotu práce a postupně zapadne do pracovní rutiny. To mnoho z nich vítá, neboť běžný provoz věznic je postaven na určité pravidelnosti, která vězňům přináší pevný řád v jejich dennodenním rozvrhu. 7 % neví či jim to je jedno a 43 % (19 % spíše ne a 24 % rozhodně ne) s přidělenou prací není spokojena, což navazuje na otázku č. 10. Mnohdy také s neochotou pracovat, bývá nejčastěji uváděna příčina, že musí vykonávat/ odvádět práci v určitém tempu a kvalitě. Jako další záporný důvod uvádí část odsouzených povinnost brzy ráno vstát nastoupit na snídani a poté do práce.

Otázka č. 13) Byl jste zaškolen při nástupu do práce?

Otázka zaškolení při nástupu do práce nám mapuje, zda vězni, kteří jsou do práce zařazováni, prodělají i potřebné zaškolení.

Graf č. 25 Byl jste zaškolen při nástupu do práce?



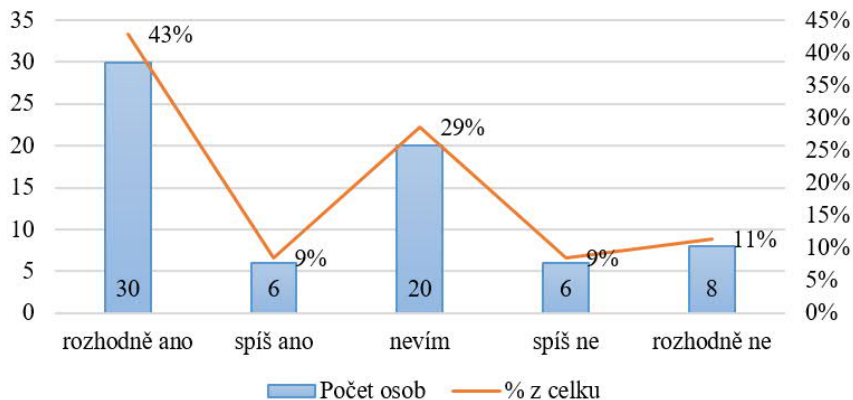
Zdroj: výzkum vlastní

Na uvedenou otázku bylo odpovězeno, že 49 odsouzených (70 %) bylo zaškoleny při nástupu do práce, žádný z nich neodpověděl, že nebyl, pouze 21 vězňů, tj. 30 % odsouzených odpovědělo, že si to nepamatuje. To by mohlo vypovídat o tom, že některá zaškolení bývají pouze formální a krátká, s čímž jsem se během své praxe také setkal. Tato situace může vyvěrat z toho, že věznice jsou přeplněné a vězeňských zaměstnanců je málo, případně nemají dostatek času věnovat se plně každému pracovní zařazenému.

Otázka č. 14) Použijete Vaše získané pracovní návyky v práci (po skončení výkonu trestu)?

Tato otázka zjišťuje schopnost a ochotu odsouzených na svobodě pracovat a takto získané pracovní návyky následně při práci na svobodě použít, případně je dále rozvíjet.

Graf č. 26 Použijete Vaše získané pracovní návyky v práci (po skončení výkonu trestu)?



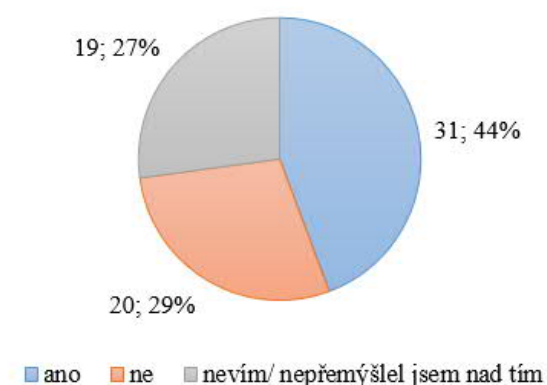
Zdroj: výzkum vlastní

Rozhodně ano odpovědělo 30 respondentů tj. 43 %, tyto osoby předpokládají, že po výkonu trestu budou i nadále pracovat (a 9 % spíš ano). 29 % respondentů neví, co po propuštění bude na svobodě dělat, např. zda nalezne vhodné zaměstnání na trhu práce a využije své čerstvě získané pracovní návyky, které jsou zejména jednoduchého manuálního charakteru. Spíš ne odpovědělo 9 % a rozhodně ne odpovědělo celkem 11 %, což může být způsobeno tím, že část odsouzených o tom, že by pracovalo, nejspíš neuvažuje (exekuce, těžké sehnat zaměstnání se záznamem v rejstříku trestů atd.).

Otázka č. 15) Obáváte se, že po skončení trestu nemusíte na trhu práce sehnat zaměstnání?

Tato otázka týkající se obav, zda na trhu práce naleznou odpovídající zaměstnání navazuje na předchozí otázku.

Graf č. 27 Obáváte se, že po skončení trestu nemusíte na trhu práce sehnat zaměstnání?



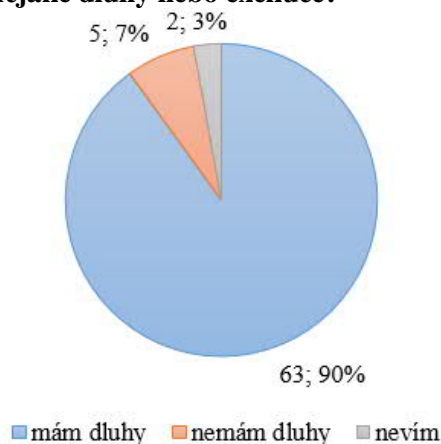
Zdroj: výzkum vlastní

Odpovědi korelují s odpověďmi na předchozí otázku. Jen 29 % vězňů nemá obavu o nalezení zaměstnání po skončení výkonu trestu, obvykle to zdůvodňují tím, že mají zázemí, kam se vrátí, a rodinu, která jim do začátku pomůže (z osobních rozhovorů vyplynulo, že jde zejména o osoby s prvním či druhým trestem). 31 vězňů, tj. 44 % uvádí, že má obavu, zda na trhu práce nalezne zaměstnání a zejména zda si jej dlouhodobě udrží. Obvykle je tato obava spojena s vykonávanými dlouholetými tresty, kdy se svět tam venku „velmi změnil“ a dotyčný není na tuto změnu připraven. Adaptace novým podmínkám na svobodě je pro něj příliš složitá – a nakonec ji nemusí úspěšně zvládnout. 27 % vězňů neví či nad tím nepřemýšlelo, což může skutečně odpovídat tomu, že žijí na svobodě tzv. ze dne na den, anebo někteří z nich prostě nechtějí řešit situace, které teprve přijdou. Zde by bylo nanejvýš účelné, aby stát zadával věznicím vhodné státní zakázky, a byl tak zajištěn trvalý přístup k dostatečnému množství práce pro vězně. Dále by měl stát (ve spolupráci s dalšími organizacemi či podniky, pro které odsouzení ve vězení pracovali) tyto osoby po propuštění z výkonu trestu na omezenou dobu podpořit, například dočasným bydlením a zajištěnou prací s minimální mzdou. Tato pomoc by měla výrazně protektivní efekt pro čerstvě propuštěné vězně, aby pracovali i na svobodě a již nepáchali další trestnou činnost.

Otázka č. 16) Máte nějaké dluhy nebo exekuce?

Odpověď na tuto otázku nám prozradí, zda odsouzení ve výkonu trestu řeší finanční problémy.

Graf č. 28 Máte nějaké dluhy nebo exekuce?



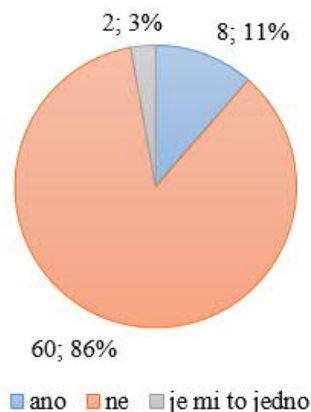
Zdroj: výzkum vlastní

Z grafu vyplývá, že 90 % vězňů má nějaké dluhy či exekuce. Dluhy a další finanční závazky jsou u vězňů velmi přitěžující a poměrně časté (běžné jsou také i několikanásobné exekuce u odsouzených) a sami odsouzení si s nimi mnohdy neví rady. Například i neplacení výživného na nezletilé děti bývá často důvodem, proč jsou (opakovaně) ve výkonu trestu. Někteří přiznávají, že finanční gramotnost bývá úzce spojena s gramotností obecnou a slabé vzdělání jim neumožňuje se vyznat ve svých dluzích a závazcích. Značná část odsouzených uvádí, že na svobodě neshání řádné zaměstnání, neboť by jim mzdu zabavil exekutor. A tak raději buď dávají přednost hůře placené práci „na černo“ nebo u zaměstnavatelů, kteří jim oficiálně vyplácí pouze minimální mzdu a zbytek tzv. „na ruku“ bez zdanění. Další variantou, a to nikoliv vzácnou, je pak návrat k páčání opětovné trestné činnosti (tu již dobře znají a například u výroby drog – za krátkodobou práci získají nelegální příjem ve výši několika měsíčních platů). 3 % vězňů dokonce neví, zda nějaké dluhy či exekuce má. Jen 2 % uvádějí, že dluhy/exekuce nemají, což je velmi nízké číslo a často se stává, že odsouzení, kteří ve výkonu trestu nepracují, jsou z výkonu trestu propuštěni s ještě větším dluhem, než se kterým do věznic nastupovali. Zde by bylo třeba výrazně podpořit a zvýšit spolupráci s Rubikon centrem, které pomáhá vězňům s řešením dluhů a nalezením práce po výkonu trestu, a rovněž ve věznicích konsolidovat dostatek práce pro větší množství odsouzených.

Otázka č. 17) Jste spokojen s výší pracovní odměny za Vaši vykonanou práci?

Otázka na pracovní odměnu odsouzených nám dokreslí, jak jednotliví odsouzení vnímají výši svého odměňování za vykonanou práci.

Graf č. 29 Jste spokojen s výší pracovní odměny za Vaši vykonanou práci?



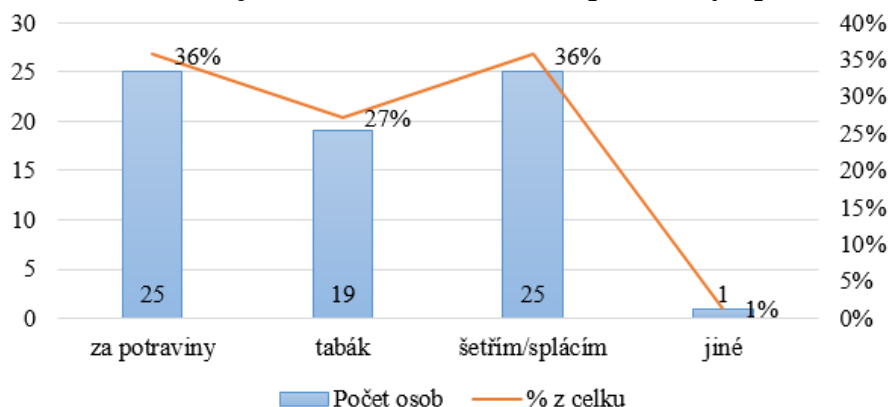
Zdroj: výzkum vlastní

Většina vězňů, přesněji 86 %, není spokojena s výší své pracovní odměny a lze se důvodně domnívat, že by požadovali vyšší odměnu. Současná vládní úprava opět výrazně navyšuje pracovní odměnu odsouzeným, což jim umožňuje splácet ještě více své závazky a důstojně žít ve věznici po dobu výkonu trestu. 11 % odsouzených považuje výši své pracovní odměny za uspokojivou a jen 3 % vězňů je to jedno – obvykle to bývají jednotlivé případy dobře finančně zabezpečených odsouzených, kteří jsou všestranně podporováni rodinou.

Otázka č. 18) Za co nejvíce utrácíte Vaše finanční prostředky z pracovní odměny (v kantýně)?

Tato otázka nám určí, jak odsouzení se svojí pracovní odměnou nakládají a za co ji obvykle utrácí.

Graf č. 30 Za co nejvíce utrácíte Vaše finanční prostředky z pracovní odměny (v kantýně)?



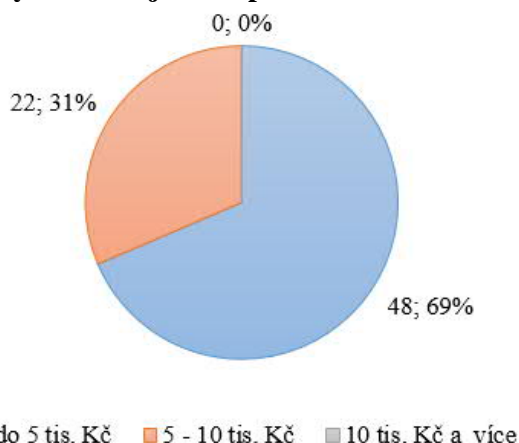
Zdroj: výzkum vlastní

Za nákup potravin ve vězeňské kantýně utratí svoji finanční odměnu 36 % odsouzených (za potraviny, ale i za cukrovinky). Stejně množství odpovědělo, že finanční prostředky šetří/ splácí, jde zejména o exekuce, dluhy a platby advokátovi, které bývají značné. 27 % odsouzených uvedlo, že pracovní odměnu utratí za tabák a tabákové výrobky, jenž jim umožňují ve vězení vyplnit a zpříjemnit dobu výkonu trestu.

Otázka č. 19) Jaké výše dosahuje Vaše pracovní odměna?

Otázka na výši finanční odměny je u odsouzených, stejně jako v běžném životě, velmi citlivá, a tak bude zajímavé, zda na ni odpoví všichni respondenti.

Graf č. 31 Jaké výše dosahuje Vaše pracovní odměna?



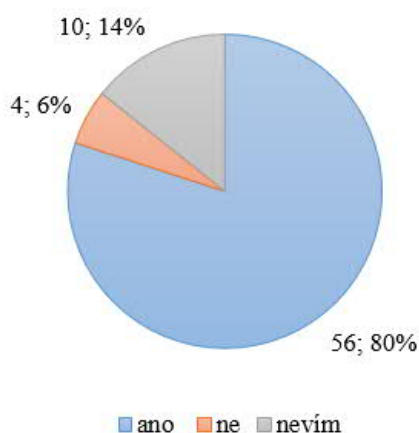
Zdroj: výzkum vlastní

69 % respondentů odpovědělo, že se jejich měsíční pracovní odměna pohybuje do 5 tisíc Kč, což vzhledem k tomu, že odsouzení vykonávají spíše jednoduché manuální práce (o které mnohdy nebývá zájem), odpovídá i realitě. Dlužno dodat, že pracovní odměny se dle nařízení vlády č. 361/2017 Sb. od dubna 2018 váží na výši minimální mzdy, a tak došlo k jejich plošnému výraznému zvýšení. Na druhou stranu, organizace, které mají výrobu ve věznicích, si jsou vědomy této situace (nižších plateb), a mohou tak zachovat svoji tradiční výrobu, kterou by třeba jinak nebyly schopny zajistit. 31 % odsouzených uvádí vyšší pracovní odměny mezi 5 až 10 tisíci Kč. Jedná se o pracovníky s vysokým plněním norem práce, kteří obvykle mají pracovní zkušenosti z civilního života, tedy před nástupem do výkonu trestu. Vyšší pracovní odměnu než 10 tisíc Kč neuvedl žádný odsouzený.

Otázka č. 20) Chtěl byste být přerazen na pracoviště mimo věznici?

Otázka ohledně přerazení ze střežené části věznice na část nestřeženou, tedy mimo, věznici je mezi vězni často diskutována.

Graf č. 32 Chtěl byste být přerazen na pracoviště mimo věznici?



Zdroj: výzkum vlastní

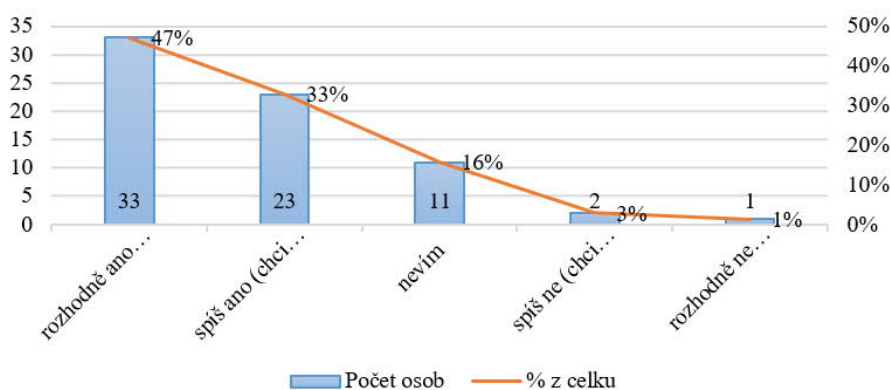
Jak uvádí odpovědi odsouzených, plných 80 % vězňů by chtělo být přerazeno na pracoviště mimo věznici, kde by již nebyli pod pečlivým dozorem Vězeňské služby či zaměstnanců věznice. Mají zde volnější režim a setkávají se bez mříží s civilními zaměstnanci soukromé organizace, u níž pracují. To se týká i vězňů, kteří již končí svůj výkon trestu. 6 % odsouzených nemá zájem o přerazení ze střežené části věznice a 14 % neví. Smutným pravidlem u určitého procenta odsouzených, kteří jsou přerazeni na pracoviště mimo věznici, bývá selhání. Toto selhání se projevuje v podobě pokusu pronést

do věznice nepovolené předměty jako například mobilní telefon, peníze, drogy či alkohol. Po zjištěném pochybení bývají tito odsouzení přeřazeni zpět do střežené části věznice spolu s navýšeným trestem. Z tohoto důvodu je možné se domnívat, že jistou část odsouzených by práce s volnějším režimem sváděla k porušení vězeňských pravidel, a proto ji raději odmítají.

Otázka č. 21) Plánujete po skončení trestu (na svobodě) pracovat?

Otázka je zcela zásadní, neboť ukazuje, zda odsouzení řeší svoji další budoucnost. Všichni ji vnímají jako zlomovou – jako odštíhnutí se od nepovedené minulosti a novou šanci.

Graf č. 33 Plánujete po skončení trestu (na svobodě) pracovat?



Zdroj: výzkum vlastní

Jak uvádí odpovědi vězňů, 80 % z nich by chtělo pokračovat v práci, aby se udrželi v pracovním režimu a podrželi si svoji životní úroveň. 47 % rozhodně ano, a to z důvodu povinnosti k rodině (vyživovací povinnost k dětem) a finančním povinnostem (splacení dluhů, exekucí aj.). 33 % spíš ano, tedy chce se pokusit o restart života a začít znovu. 16 % neví či nechce řešit budoucnost. 2 % vězňů si chce užívat svobodu, volnost a odpočívat. Jen 1 % odsouzených je rozhodnuto nepracovat, neboť tvrdí, že jsou finančně zajištěni.

5 Shrnutí výsledků

5.1 Shrnutí situace na trhu práce v regionu

Liberecký kraj (NUTS 3) i okres Jablonec nad Nisou (LAU 1) leží v severní části České republiky a vzhledem ke své malé rozloze a menšímu počtu obyvatel se za analyzované období 2013 až 2018 podílí na tvorbě HDP podprůměrně. Liberecký kraj je druhým nejmenším krajem v České republice, hned po kraji Karlovarském. Odpovídá tomu počet obyvatel a také věkové složení obyvatelstva v kraji i okrese (v regionu), které je téměř neměnné, jen s velmi mírným nárůstem v počtu obyvatelstva za sledované období. Podíl nezaměstnaných osob činil v Libereckém kraji v roce 2013 8,2 % a v roce 2018 již jen 3,2 % nezaměstnaných osob, má tedy výrazně klesající tendenci. Velmi podobně tomu je i v okrese Jablonec nad Nisou, kde činil podíl nezaměstnaných osob v roce 2013 7,2 % a v roce 2018 již jen 3,3 % nezaměstnaných osob.

Celkově se počty uchazečů o práci, a to jak v kraji i okrese, za porovnávané období výrazně snížily. Obdobně tomu bylo v celé ČR, kde klesal počet uchazečů o zaměstnání za porovnávané období z 587 tisíc (za 1. čtvrtletí roku 2013) na 263 tisíc uchazečů o zaměstnání (za 1. čtvrtletí roku 2018). A podobně tomu bylo s výdaji Úřadu práce na podporu osob se zdravotním postižením, rekvalifikací, vytvoření společensky účelných míst i s výdaji na veřejně prospěšné práce, které sice byly v roce 2013 nižší, poté se v letech 2014 a 2016 razantně zvýšily, aby v posledních dvou letech (2017 a 2018) strmě klesaly. Zaměstnanost obyvatelstva a míra zaměstnanosti se v čase postupně zvyšovala – zejména v období posledních dvou let, kdy zaměstnanost v roce 2018 v Libereckém kraji dosahovala 210,3 tis. obyvatel a míra zaměstnanosti činila 77,7 % osob ve věku 20-64 let. Analogicky se výrazně zvyšovala celostátní poptávka po pracovní síle, čemuž odpovídá i narůstající počet volných pracovních míst, které bylo těžké úspěšně obsadit.

5.2 Shrnutí přístupu k zaměstnávání odsouzených osob

Za posledních padesát let prodělalo vězeňství a přístup k vězňům výraznou humánní proměnu. Vznikly závazné právní dokumenty a mezinárodní organizace, které dohlížejí na práva vězněných osob. Vězni získávají svá faktická a vymahatelná práva, preferuje se přístup k vězňům jako k členům společnosti, kteří by po propuštění na svobodu měli vést

řádny a soběstačný život, tedy upustit od páchání další trestné činnosti. Mezi povinnosti odsouzených ve výkonu trestu patří dodržování programů zacházení, tj. správného chování a také povinnosti pracovat, pokud jsou k práci zdravotně a psychicky způsobilí. Je vědecky prokázán pozitivní účinek práce na odsouzené, kdy při práci dochází k psychickému uvolnění i ve vězení. Dále se touto vykonávanou prací upevňují pracovní návyky nejen během výkonu trestu, ale i po jeho skončení, což by mělo vést odsouzené po uplynutí trestu k tomu, aby i na svobodě pracovali. Elementárním prvkem při zaměstnávání vězňů je **idea bezpečnosti**, tedy její zajištění nejen pracovníkům a zaměstnancům věznice, či obyvatelům v okolí věznice, kam dochází odsouzení za prací, ale i samotným vězňům mezi sebou. Veškeré předpoklady k zařazení odsouzených do práce či naopak jejich pracovní omezení (např. pro nařízenou léčbu závislostí, poruch chování atd.) musí být v souladu s jednotlivými rozsudky a rozhodnutími soudů, které byly u každého jednotlivého odsouzeného vyneseny a Vězeňská služba ČR je musí dodržovat. Vězni jsou zařazeni do jednotlivých provozů věznice (Provozovna střediska hospodářské činnosti, vlastního provozu či u cizích subjektů), dle rozhodnutí odborné zařazovací komise věznice.

5.3 Shrnutí zaměstnávání ve věznici Rýnovice a její hospodářská činnost

Věznice Rýnovice, ležící v okrese a v obci Jablonec nad Nisou, uměla zareagovat na situaci na lokálním trhu práce a poptávku po pracovní síle v regionu za sledované období (od roku 2013 do roku 2018) chronologicky uspokojovala. Do práce dodávala větší množství odsouzených, u kterých nebylo definováno bezpečnostní riziko, a to i do práce mimo střežený areál. Věznice Rýnovice je věznicí s ostrahou (vyšší stupeň zabezpečení) a kromě běžných programů, nabízí také specializované programy pro osoby drogově či alkoholově závislé, odsouzené s duševní poruchou, s poruchou chování a problémové odsouzené, z nichž někteří nejsou pro pracovní zařazení vhodné právě pro svoji anamnézu. Ostatní odsouzení v běžných programech zacházení však do práce zařazováni byli.

Toto postupné další zaměstnávání vězňů se dělo i díky vzájemné regionální spolupráci mezi věznicí a orgány samosprávy, včetně dalších subjektů v rámci celého regionu. Ve sledovaném období mezi roky 2013 až 2018 spolu představitelé všech významných subjektů v duchu endogenního rozvoje velmi dobře spolupracovali, a tak se z původně 170

vězňů zaměstnaných (rok 2013) navýšil celkový počet o více jak 100 odsouzených na hodnotu 272 zaměstnaných vězňů (rok 2018). Počet odsouzených pracujících mimo areál věznice se také zvýšil, a sice na hodnotu 213 % (z 30 na 64 vězňů). Obdobně na tom jsou počty kooperujících podniků/ firem s věznicí. I zde je nárůst na 122 % oproti roku 2013 (z 9 podniků na 20 podniků). Díky značnému úsilí vedení věznice Rýnovice o vyšší zaměstnanost jsou i nadále nabízeny k dispozici (stále ještě) nevyužité výrobní prostory v areálu věznice novým organizacím. Překážkou je počáteční vyšší finanční investice do těchto prostor. Podstatným znakem při zaměstnávání vězňů je skutečnost, že pracovní odměna odsouzených, která byla v roce 2013 na velmi nízké úrovni, se ke konci sledovaného období zvýšila. Dle nařízení vlády, která ji pevně zafixovala k růstu průměrné mzdy, jde na téměř dvojnásobek a odsouzení za svoji práci dostávají spravedlivější odměnu. Pracovní odměna vězňům za rok 2018 činila 14 325 tis. Kč. Hrubý hospodářský výsledek Provozovny Střediska hospodářské činnosti stejně jako zisk se za analyzované období zvýšil čtyřikrát. Konkrétně hrubý hospodářský výsledek PSHČ vystoupal z částky 1 220 tis. Kč (rok 2013) na 4 594 tis. Kč (rok 2018). Obdobně zisk po zdanění je vyšší, z částky 952 tis. Kč za rok 2013 na 3 670 tis. Kč za rok 2018.

K negativním aspektům věznice Rýnovice, ale i ostatních věznic v České republice, patří jejich trvalá přeplněnost. Rýnovická věznice je koncipována pro 500 odsouzených a ke konci sledovaného období si zde odpykávalo trest 571 vězňů (kapacita byla překročena o 14 %). Jak rostly počty vězňů ve věznici i jejich zaměstnanost, zvyšovalo se i procento celkové zaměstnanosti – z původních 37 % na 48 %. Nicméně tato přeplněnost věznice narušuje práci s odsouzenými v podobě nedostatku času a počtu civilních zaměstnanců věnujících se práci v programech zacházení s odsouzenými. Někteří odborníci a kritici současného způsobu práce s vězni však namítají, že samotný trest, resp. výkon trestu nevede k žádoucí nápravě odsouzených, zvláště když chybí ochota samotných vězňů se z těchto chyb poučit a změnit k lepšímu, což dokládají vysoké počty recidivistů i v této věznici. Ostatní odborníci naopak míní, že odsouzeným, nejen z humanitních důvodů, musí mu být pomoheno, aby nesešli z cesty – a to i opakovaně.

Tato závěrečná práce volně navazuje na diplomovou práci Ing. Mgr. Vladimíra Langa⁹⁰, který zkoumal zaměstnávání vězňů ve věznici Mírov, v období mezi léty 2008 až 2010. Ing. Lang konstatoval, že pokud by věznice Mírov mohla získat pro svou podnikatelskou činnost blízký nevyužívaný objekt a mohla by své odsouzené vysílat do práce i mimo střežený areál anebo zvyšovat profesní způsobilost/ kvalifikaci u odsouzených, mělo by to pozitivní vliv na hospodářský výsledek věznice a vyšší zaměstnanost. Za negativa určil nízký zájem podnikatelských subjektů, náklady na dopravu do věznice a míru nezaměstnanosti v regionu.

Uvedené výsledky a zjištění v této diplomové práci jsou ve shodě s výše jmenovanou diplomovou prací. Pouze nižší stupeň zabezpečení věznice Rýnovice, situace na trhu práce a vyšší poptávka po práci v současné konjunkturu umožňují více využívat endogenní postoj zdola a přístup zaměstnavatelů při zaměstnávání odsouzených v rámci regionu.

5.4 Shrnutí odpovědí z vyplněných dotazníků

Abychom měli možnost konfrontace/ pohledu i z druhé strany, byli vybraní vězni požádáni, aby se vyjádřili v předloženém dotazníku. Vzhledem k tomu, že výrazná část odsouzených mívá často nižší vzdělání, případně má problém s přesnější formulací svých názorů, byl použit dotazník kvantitativního typu s uzavřenými otázkami, ve kterém (zaškrtnli) nejvhodnější odpověď podle své úvahy. Jelikož autor diplomové práce již mnoho let pracuje přímo s vězni, využil příležitost k nestrukturovanému dotazování k jednotlivým odpovědím z dotazníku.

První otázka se týkala věku odsouzených, kdy 70 % zaměstnaných odsouzených je ve věku mezi 28 až 47 lety. Nižší procento osob je ve věku 18-27 let a velmi nízké procento starších 58 let a více. **Druhá** otázka cílila na výši dosaženého vzdělání a bylo zjištěno, že 67 % odsouzených dosáhlo středoškolského bez maturity a 25 % ještě nižšího vzdělání, tedy 92 % odsouzených je s nižším než středoškolským vzděláním bez maturity a nekoresponduje tak s 50 % v běžné populaci ČR. **Třetí** otázka podávala odpověď na druh práce, jež vězni vykonávali před výkonem trestu – na svobodě. Bylo zjištěno, že celých 43 % vězňů bylo nezaměstnaných, což je poměrně vysoké číslo, a zbylých 57 % vězňů

⁹⁰ LANG, V. *Zaměstnávání vězňů z hlediska zaměstnanosti v regionu – případová studie*. 2012.

pracovalo. **Další** otázka zjišťovala důvod odsouzených k zaměstnání a 90 % odsouzených uvedlo, že chce pracovat. **Pátá** otázka rozvíjela důvod, proč odsouzení ve věznicích pracují, kdy 46 % odsouzených uvedlo jako důvod peníze, 17 % fyzickou aktivitu (spojenou a zažitou s výkonem povolání/ práce před nástupem do věznic), 13 % seberealizaci, 11 % sociální kontakt a 13 % samostatnost a nezávislost. **Šestá** otázka pátrala po tom, zda blízcí a rodinní příslušníci vězňů ocení, že ve výkonu trestu pracují. 77 % odpovědělo, že ocení. **Sedmá** otázka na počet vykonaných trestů u odsouzených nám dává přehled, že 20 % je prvotrestaných, 17 % je v druhém výkonu trestu, 16 % ve třetím. Značně vysoký je počet odsouzených vykonávajících svůj čtvrtý trest (27 %) a 20 % odsouzených uvádí dokonce pátý a další výkon trestu. Sumárně je 47 % odsouzených ve výkonu trestu po čtvrté a více, což značí poměrně vysokou recidivu v páchání trestné činnosti a nepoukazuje na to, že by pobyt ve výkonu trestu vězně napravil a přivedl k řádnému způsobu života. **Osmá** otázka zjišťuje, kolik let odsouzený ve svém posledním výkonu trestu pracuje. Období do 6 let zvolilo 79 % vězňů, poté se hodnoty snižují, což odpovídá tomu, že odsouzení bývají po této době propuštěni na svobodu, a to buď z důvodu podmíněčného propuštění či konce trestu. **Devátá** otázka se snažila o nalezení odpovědi, zda organizace/ podnik, pro níž odsouzený v současnosti pracuje, jej po výkonu trestu zaměstná. 56 % odsouzených odpovědělo ne a pouze 4 % odpověděla, že je zaměstná. Nelze však určit, zda všichni odsouzení se na další zaměstnání po výkonu trestu svého současného zaměstnavatele ptali, s čímž koresponduje otázka č. 12 a 14. **Desátá** otázka pátrá po tom, zda práce naplňuje odsouzené uspokojením. 23 % odsouzených odpovědělo ano, oproti tomu 21 % odsouzených práce nenaplňuje uspokojením, tedy lze předpokládat, že i na svobodě pravděpodobně nepracovali (což mnozí i veřejně deklarují). 56 % neví či nad tím nepřemýšlelo – značná část odsouzených uvádí, že práci ve vězení bere jako zpestření trestu, který jim pak i rychleji utíká. Z těchto 56 % vězňů však významná část neformálně přiznává, že práce je dobrý restart do života, tj. po skončení trestu, avšak nechce „předem nic zakřiknout“. Na **jedenáctou** otázku, zda je náročné dostat se mezi pracovně zařazené, odpovídá 70 % odsouzených že nikoliv, pouze 20 % si myslí, že ano a o pracovní místo aktivně usilovalo. **Dvanáctá** otázka se táže na spokojenost s přidělenou prací. Dle výsledků z dotazníků se 50 % odsouzených s přidělenou prací identifikuje a je s ní poté spokojeno (pracovní činnost se stane pevným a pravidelným bodem jejich denního programu a rozvrhu), 43 % odsouzených s přidělenou prací není spokojeno (19 % spíše ne a 24 % rozhodně ne). To souvisí s otázkou č. 10, kdy zejména mladí vězni k práci nebyli

doma či ve společnosti vedeni, případně z důvodu, že je pracovní činnost ve věznici méně finančně ohodnocena než práce na svobodě. Otázka číslo **třináct** se táže na zaškolení při nástupu do práce. Plných 70 % odsouzených uvádí, že bylo zaškoleno a zbylých 30 % si nepamatuje, zda zaškolení prodělalo, což může vypovídat o tom, že některá zaškolení jsou často formální a krátká. Vzhledem k přeplněnosti věznice tak nezbývá zaměstnancům a odborným pracovníkům dostatek času na práci s každým vězněm. **Čtrnáctá** otázka zkoumá, zda získané pracovní návyky využijí vězni i po skončení trestu. Odpovědi opět korespondují s otázkami č. 10 a č. 12, když 43 % odpovědělo, že využije. Rozhodně ne odpovědělo 11 % a 29 % vězňů neví. Obdobně vychází odpovědi na **patnáctou** otázku, zda se dotyční odsouzení obávají, zda naleznou na svobodě uplatnění na trhu práce. 44 % odsouzených má obavu o nalezení a zejména udržení stálé práce, 29 % odsouzených nemá obavu o nalezení práce a zbývajících 27 % odsouzených neví či nad tím nepřemýšlelo, což odpovídá tomu, že mnozí na svobodě žijí v podstatě ze dne na den. Zde by byl vhodný zásah státu, aby čerstvě propuštěným vězňům na určitou dobu zajistil práci (buď i za minimální mzdu), neboť tato pracovní jistota je nejlepším protektivním faktorem před další recidivou v páchání trestné činnosti. S tím koresponduje otázka číslo **šestnáct**, zda odsouzení mají nějaké dluhy či exekuce, když plných 90 % odsouzených přiznává, že finanční závazky má (zbylých 7 % tvrdí že nemá a 3 % neví). Často se jedná o několikanásobné exekuce a sami odsouzení si s nimi mnohdy neví rady. A z důvodu, že by jim exekutor zabavil mzdu, buď nechťejí pracovat či přijímají práci „na černo“ bez oficiálního příjmu anebo se vrací ke své kriminální činnosti. Do věznice Rýnovice však dochází pracovníci Rubikon centra a pomáhají odsouzeným, kteří požádají o pomoc s řešením dluhů a hledáním práce po skončení trestu. Obecně by bylo vhodné realizovat kurzy finanční a jiné gramotnosti pro odsouzené. **Sedmnáctá** otázka pátrá po spokojenosti odsouzených s výší pracovní odměny a celých 86 % není spokojeno s výší pracovní odměny. To již řeší vládní úprava, která od dubna 2018 odsouzeným zvyšuje částky pracovních odměn. Pro doplnění uvedme, že 11 % odsouzených je s výší své pracovní odměny spokojeno a 3 % je to jedno. **Osmnáctá** otázka nám odpovídá na to, za co odsouzení nejvíce utrácí své vydělané finanční prostředky, 36 % odsouzených je utrácí za potraviny (cukrovinky aj.), 27 % za tabák a 36 % své finance šetří či splácí (exekuce, platby advokátovi atd.). **Devatenáctá** otázka je velmi citlivá, když se táže na výši pracovních odměn odsouzených. Celých 69 % uvádí částku do 5 000 Kč (po zdanění všech plateb a uhrazení nákladů na výkon trestu atd.), 31 % odsouzených uvádí částku mezi 5 až

10 000 Kč (taktéž po zdanění a uhrazení zákonných plateb), jde zejména o odsouzené, kteří mají plnění pracovních norem 100 % a vyšší. Předposlední **dvacátá** otázka zjišťuje, zda by odsouzení chtěli být přeřazeni na méně střežené venkovní pracoviště. 80 % odsouzených uvádí, že souhlasí (ano). Jde zejména o změnu pracovního klimatu (bez mříží a Vězeňské služby), neboť se odsouzení setkávají i s jinými osobami, zejména civilními zaměstnanci a zaměstnankyněmi na půdě organizace, pro niž pracují. Značná část odsouzených neví (14 %) či nechce být přeřazena (6 %), jde zejména o obavu ze selhání, kdy práce mimo střeženou část věznice některé odsouzené svádí k pronášení nepovolených předmětů do věznice či požívání zakázaných látek, jež se pravidelně kontroluje při přechodu brány věznice. Poslední **dvacátá první** otázka pátá po tom, zda odsouzení plánují na svobodě pracovat. 80 % odpovídá ano, tj. že by chtěli pokračovat v práci. 16 % neví a 3 % to odmítají.

6 Závěr

Na základě teoretických poznatků a analytických zjištění v praktické části přináší závěr diplomové práce konstatování, že problematika zaměstnávání vězňů je velmi složitá, a to nejen v oblasti dodržování zákonů o vězeňství, ale i při samotné práci s odsouzenými, z nichž někteří mají bohatou kriminální minulost a jejich snaha k nápravě a reintegraci do společnosti je téměř mizivá. Současná přeplněnost věznic rovněž může negativně působit na řádné provádění programů zacházení s odsouzenými – i přesto se Vězeňská služba České republiky snaží naplňovat toto nelehké poslání a odsouzené ve výkonu trestu vychovávat a zaměstnávat. Zajištění dostatečného množství práce v **souladu s bezpečností** zaměstnanců věznice i vězňů se jeví jako zásadní podmínka pro splnění tohoto účelu výchovy/ resocializace odsouzených ve věznici. V neposlední řadě, ze získaných vyšších zakázek práce profituje nejen věznice ve formě vyššího hospodářského výsledku a zisku, ale také všichni pracující odsouzení. Vězni, kteří během výkonu trestu pracují, stráví tento čas nejen prospěšně a efektivně, ale také za svoji práci získávají finanční prostředky na splácení svých dluhů a závazků či pro svoji osobní potřebu. Dalším pozitivem je skutečnost, že samotným pracujícím odsouzeným lépe utíká čas strávený ve výkonu trestu a též mohou upevňovat svůj sociální kontakt na pracovišti, tedy mimo své ubikace na cele. A co je neméně podstatné – neztratí, ale naopak konsolidují své pracovní návyky, jenž využijí po propuštění na svobodu. Vzhledem k demografickému vývoji v regionu, který je téměř neměnný, a také k narůstajícím socio-ekonomickým požadavkům na pracovní sílu, které nebyly ze strany trhu práce plně uspokojovány, se jeví využití zaměstnávání vězňů jako velmi prospěšné. I přesto, že se věznice snaží zaměstnat co nejvyšší počet pracovníě schopných vězňů, je třeba reflektovat fakt, že vzhledem ke své specifické struktuře a dovednostem doplní pracovní sílu v regionu jen zčásti. Jak vyplývá z uvedené práce, za sledované období 2013 až 2018 se nicméně dařilo výrazně zvýšit počty odsouzených, kteří byli zaměstnáni, i počty organizací spolupracujících s rýnovickou věznicí. Díky endogennímu přístupu vrcholných představitelů věznice, magistrátu města a dalších významných lokálních činovníků se daří úspěšně integrovat práci vězňů v regionu ku prospěchu místních obyvatel, podnikatelů i orgánů samosprávy, čímž dochází k vzájemné symbióze.

Z odevzdaných vyplněných dotazníků vyplývá poměrně vysoký zájem vězňů ve výkonu trestu pracovat, a udržet si tak pracovní úzus – viz odpovědi na otázku č. 4 a 90 % ochota odsouzených pracovat; dále otázka č. 12 a 50 % spokojenost s přidělenou prací. Také otázka č. 14 a předpoklad, že 43 % vězňů použije získané pracovní návyky po skončení výkonu trestu anebo otázka č. 21 a predikce 80 % odsouzených po skončení trestu pracovat, což je jistě pozitivní signál.

Negativem je nikoliv marginální absence zaměstnání u odsouzených před nástupem do výkonu trestu, uvádí ji 23 % odsouzených (viz odpovědi na otázku č. 3) – a na to navazující existence dluhů či exekucí dokonce u celých 90 % vězňů (odpovědi na otázku č. 16). Rovněž také 86 % nespokojenost s výší pracovní odměny ve věznici (odpovědi na otázku č. 17). Avšak k tomuto, je třeba přičíst i fakt, že v současné době je práce vězňů výrazně lépe finančně ohodnocena, než tomu bylo v minulosti, což je další pozitivní faktor zvyšující zaměstnanost odsouzených ve výkonu trestu. Další kladnou skutečností je, že 80 % vězňů plánuje po skončení trestu pracovat (odpovědi na otázku č. 21) a podržet si tak vštípené pracovní návyky a svoji nastavenou životní úroveň – jako nový restart do života. Mají předsevzetí spoléhat na své získané schopnosti a již se nevracet zpět do výkonu trestu, což jistě ušetří státnímu rozpočtu nemalé finanční prostředky. Zbýlých 16 % neví, co bude dělat po skončení trestu a 3 % nechtějí pracovat. Poslední neméně významnou skutečností je, že soudy rozhodující o podmínečném propuštění často přihlíží k tomu, zda dotčený ve výkonu trestu pracuje a plní tím podmínky programu zacházení. Pokud pracuje, je u něj pravděpodobnější šance na získání rozhodnutí o přerušení trestu nebo dosažení podmínečného propuštění na svobodu.

Doporučení rýnovické věznici pro rozšíření spolupráce a vyšší zaměstnanost vězňů je následující. U stávajících pracovních provozů **zajistit práci i na odpolední směnu**, čímž by se procento zaměstnaných odsouzených ve věznici výrazně zvýšilo a došlo by k efektivnímu využití pracovních prostor, prostředků i času při plnění dodávek výrobků. Dalším výrazným pozitivem by bylo úspěšné **získání státních zakázek**. Zde by však byla potřebná větší vzájemná spolupráce státních organizací na shodě podmínek/ požadavků a možnostech věznice. Třetím krokem je **zvýšení počtu workshopů a jejich větší medializace**, včetně konkrétních ukázek úspěšné spolupráce s kooperujícími subjekty. Zacílením na další soukromé subjekty v regionu by pravděpodobně došlo i k využití zatím

volných výrobních pracovních prostor ve věznici. Zároveň by bylo vhodné ve spolupráci se Školským vzdělávacím střediskem **zvyšovat kvalifikaci pracovních zařazených** například formou kurzů či oborů, o které je v regionu či mezi podnikateli největší zájem. V současnosti nabízený obor obráběč kovů a kurz vazače knih není dostatečný a ani aktuální. Jako **osvětu**, zejména pro prvotrestané vězně, by bylo vhodné realizovat besedy s propuštěnými, ale úspěšně zaměstnanými a reintegrovanými vězni. Ti by díky svým příběhům a radám mohli čerstvě odsouzené nasměrovat na správnou cestu po skončení výkonu trestu, a to zejména ve spolupráci s vězeňskou duchovní a pastorační službou. V konečném důsledku pro pracovních nezařazené zajistit v rámci programů zacházení pracovní kurzy s důrazem na manuální práci a tvorbu, jež by ukázala, že práce je zcela běžná součást života i u odsouzených.

Současná ekonomická recese (dle nejnovějších dat z vedení věznice) snížila zaměstnávání vězňů v rýnovické věznici o cca 9 %. Většina podniků raději propustila nově přijaté brigádníky či zaměstnance ve zkušební lhůtě, avšak pracovní spolupráci s věznicí, byť s menším omezením zachovala.

7 Seznam použitých zdrojů

Monografie

ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Vydání: desáté. Praha: Grada Publishing, 2007, 788 s. ISBN 978-80-247-1407-3.

BIEDERMANOVÁ, Eva a Michal PETRAS. *Možnosti a problémy resocializace vězňů, účinnost programů zacházení*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2011, 99 s. ISBN 978-80-7338-115-8.

BLAŽEK, Jiří a Jan UHLÍŘ. *Teorie regionálního rozvoje. Nástin, kritika, implikace* [online]. Vydání: druhé, přepracované a rozšířené. Praha: Nakladatelství Karolinum, Univerzita Karlova, 2011, 342 s. ISBN 978-80-246-2384-9.

COYLE, Andrew. *Řízení věznic v čase změn*. Praha: Vězeňská služba ČR, Příloha časopisu České vězeňství č. 1/2004. 2002, 110 s. ISSN 1213-9297.

CZAPÓW, Czeslaw a Stanislaw JEDLEWSKI. *Resocializační politika*. Praha: Státní pedagogické nakladatelství, 1981, 414 s. 14-646-81.

HENDRYCH, Igor. *Vybrané kapitoly z penologie*. Opava: Slezská univerzita v Opavě, 2010, 71 s. ISBN 978-80-7248-574-1.

JŮZL, Miroslav. *Penitenciaristika jako věda žalární*. Praha: Univerzita Jana Amose Komenského, 2017, 384 s. ISBN 978-80-7452-131-7.

KRÁLOVÁ, Monika a kol. *Věznice Rýnovice*. Praha: Vězeňská služba ČR, Věznice Rýnovice, 2018, 54 s. Publikace není určena k veřejnému šíření.

MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám*. Praha: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v. v. i., 2018, 42 s. ISBN 978-80-7416-323-4.

RASZKOVÁ, Tereza a Stanislava HOFERKOVÁ. *Kapitoly z penologie I: vězeňství*. Vydání: druhé, rozšířené a aktualizované. Hradec Králové: Gaudeamus, 2018, 146 s. ISBN 978-80-7435-716-9.

SOCHŮREK, Jan. *Kapitoly z penologie II. díl, Teorie a praxe zacházení s vězňnými*. Liberec: Technická univerzita v Liberci, 2007, 77 s. ISBN 978-80-7372-204-3.

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

TOMÁŠEK, Jan a kol. *Zaměstnání jako faktor desistence*. Praha: Institut pro kriminologii a sociální prevenci, 2017, 173 s. ISBN 978-80-7338-166-0.

Veřejný ochránce práv. *Věznice. Zpráva ze systematických návštěv veřejného ochránce práv*. Praha: Veřejný ochránce práv, 2016, 59 s. ISBN 978-80-87949-24-5.

Vysokoškolské kvalifikační práce

LANG, Vladimír. *Zaměstnávání vězňů z hlediska zaměstnanosti v regionu – případová studie*. Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, katedra humanitních věd. 2012, 142 s. Vedoucí diplomové práce prof. Ing. PhDr. Věra Majerová, CSc.

ULMON, Jan. *Management lidských zdrojů ve veřejné správě*. Praha: Praha: Česká zemědělská univerzita, Provozně ekonomická fakulta, katedra řízení. 2015, 97 s. Vedoucí diplomové práce Dr. Mgr. Ing. Daniel Toth, Ph.D.

Další zdroje (právní předpisy)

Ústava Československé socialistické republiky (Ústavní zákon č. 100/1960 Sb.) [online]. [cit. 2019-09-29]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=100/1960%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon o zřízení ministerstev a jiných ústředních orgánů státní správy České socialistické republiky (Zákon č. 2/1969 Sb.) [online], [cit. 2019-08-10]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=2/1969&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon o Vězeňské a justiční strážci České republiky (Zákon č. 555/1992 Sb.) [online] [cit. 2019-09-29], dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=555/1992%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon o výkonu trestu odnětí svobody (Zákon č. 169/1999 Sb.) [online]. [cit. 2020-06-09]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=169/1999%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Vyhláška Ministerstva spravedlnosti, kterou se vydává Řád výkonu trestu odnětí svobody (Zákon č. 345/1999 Sb.) [online]. [cit. 2020-06-09]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=345/1999%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Úplné znění zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, jak vyplývá z pozdějších změn (Zákon č. 68/2009 Sb.) [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=68/2009%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Zákon o Úřadu práce České republiky a o změně souvisejících zákonů (Zákon č. 73/2011 Sb.) [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=73/2011%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Narřízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody (Narřízení vlády č. 365/1999 Sb.) [online], [cit. 2020-06-10]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=365/1999%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Narřízení vlády o výši a podmínkách odměňování odsouzených zařazených do práce ve výkonu trestu odnětí svobody (Narřízení vlády č. 361/2017 Sb.) [online]. [cit. 2020-06-10]. Dostupné z https://aplikace.mvcr.cz/sbirka-zakonu/SearchResult.aspx?q=361/2017%20&typeLaw=zakon&what=Cislo_zakona_smlouvy

Narřízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 40/2006 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená pracoviště a odsouzených na nestřežená pracoviště, o povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzeným. [Interní norma GŘ VS ČR Praha. Praha, 2006. Nepublikováno].

Narřízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 43/2010 o postupu při rozúčtování odměn osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody a v ústavu zabezpečovací detence zaměstnány, o úhradě nákladů spojených s výkonem vazby a trestu odnětí svobody a o evidenci finančních prostředků obviněných a odsouzených. [Interní norma GŘ VS ČR Praha. Praha, 2010. Nepublikováno].

Narřízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 78/2010 kterým se stanoví podmínky provozování hospodářské činnosti ve Vězeňské službě České republiky. [Interní norma GŘ VS ČR Praha. Praha, 2010. Nepublikováno].

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 45/2015 o výběru a zařazování odsouzených a obviněných na střežená pracoviště a odsouzených na nestřežená pracoviště, o povolování volného pohybu při plnění pracovních úkolů odsouzeným. [Interní norma GŘ VS ČR Praha. Praha, 2015. Nepublikováno].

Nařízení generálního ředitele Vězeňské služby ČR č. 14/2018 o postupu při rozúčtování pracovní odměny vězňených osob a postupu při správě a evidenci jejich finančních prostředků. [Interní norma GŘ VS ČR Praha. Praha, 2018. Nepublikováno].

Internetové zdroje

Aktuálně.cz. *Kalamita v Jablonci trvá* [online]. Aktuálně.cz © 2020 [cit. 2020-10-11]. Dostupné z <https://zpravy.aktualne.cz/domaci/kalamita-v-jablonci-trva-s-uklidem-snehu-pomaha-desitka-vezn/r~818e1112dc9411e6be7d002590604f2e/>

Český statistický úřad. *Statistiky* [online]. Květen 2019 [cit. 2019-08-11]. Dostupné z <https://www.czso.cz/csu/czso/statistiky>

Deník.cz. *Drama na věži, ostré psí zuby... Jablonec strávil den s IZS* [online]. Jablonecký deník.cz © 2020 [cit. 2020-10-11]. Dostupné z https://jablonecky.denik.cz/zpravy_region/den_izs_jablonec_20170629.html?_ga=2.102340738.2079183897.

Evropský sociální fond Česká republika [online]. [cit. 2019-08-11]. Dostupné z https://www.esfcr.cz/detail-clanku/-/asset_publisher/BBFAoaudKGfE/content/op-zamestnanost-2014-2020

DUDKOVÁ, Lenka. *SP ČR pořádá ve věznicích Rýnovice workshop k zaměstnávání osob po výkonu trestu*. [online]. Svaz průmyslu a dopravy České republiky © 2018 [cit. 2020-06-21]. Dostupné z <https://www.spcr.cz/pro-media/tiskove-zpravy/11843-sp-cr-porada-ve-veznicich-rynovice-workshop-k-zamestnavani-veznu-po-vykonu-trestu>

Idnes.cz. *Firmám chybí zaměstnanci, sahají proto i po věznicích s dluhy* [online]. Idnes.cz © 2018 [cit. 2020-10-11]. Dostupné z https://www.impuls.cz/regiony/liberecky-kraj/firmy-zamestnanci-vezen-dluhy-veznice-prace.A180507_062406_imp-liberecky_kov/tisk

Město Jablonec. *Spolupráce města a rýnovické věznice je na velmi dobré úrovni* [online]. Město Jablonec nad Nisou © 2020 [cit. 2020-10-11]. Dostupné z <https://www.mestojablonec.cz/cs/magistrat/pro-novinare/tiskove-zpravy/aktualni-zpravy/spoluprace-mesta-a-rynovicke-veznice-je-na-velmi-dobre-urovni.html>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR: *Rekvalifikace* [online], [cit. 2020-10-19]. Dostupné z https://www.mpsv.cz/web/cz/-/rekvalifikace?inheritRedirect=true&redirect=https%3A%2F%2Fwww.mpsv.cz%2Fweb%2Fcz%2Fvyhledavani%3Fp_p_id%3Dcom_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dmaximized%26p_p_mode%3Dview%26com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_mvcPath%3D%252Fsearch.jsp%26com_liferay_portal_search_web_portlet_SearchPortlet_keywords%3Drekvalifikace

Ministerstvo práce a sociálních věcí. *Statistiky* [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z <https://www.mpsv.cz/statistiky#statistiky-o-trhu-prace>

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR [online]. Květen 2019 [cit. 2019-08-11]. Dostupné z https://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2018/anal2018.pdf

Ministerstvo pro místní rozvoj ČR. *Strategie regionálního rozvoje ČR 2014–2020* [online]. [cit. 2019-08-10]. Dostupné z [https://www.mmr.cz/cs/ministerstvo/regionalni-rozvoj/regionalni-politika/koncepce-a-strategie/strategie-regionalniho-rozvoje-cr-2014-2020-\(1\)](https://www.mmr.cz/cs/ministerstvo/regionalni-rozvoj/regionalni-politika/koncepce-a-strategie/strategie-regionalniho-rozvoje-cr-2014-2020-(1)).

Ministerstvo spravedlnosti ČR. *Koncepce vězeňství do roku 2025* [online]. Justice.cz © 2017, [cit. 2020-06-08] dostupné z: <https://www.justice.cz/web/msp/koncepce-vezenstvi>.

Věznice Rýnovice Vězeňská služba ČR. *Historie* [online]. VS ČR © 2019, [cit. 2019-09-30] dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-rynovice/informacni-servis/historie/>

Věznice Rýnovice Vězeňská služba ČR. *Odsouzení opět uklízí město* [online]. VSČR © 2018 [cit. 2020-10-11]. Dostupné z <https://www.vscr.cz/veznice-rynovice/novinky/zamestnavani-odsouzenych/odsouzeni-opet-uklizi-mesto/>

8 Přílohy

Příloha č. 1 Dotazník

DOTAZNÍK

Dobrý den, dovoluji si Vás oslovit s žádostí o vyplnění následujícího anonymního dotazníku, který je zpracováván jako výzkumný projekt v mé diplomové práci na Provozně ekonomické fakultě České zemědělské univerzity v Praze, na téma „Zaměstnávání osob ve výkonu trestu z hlediska zaměstnanosti v regionu – případová studie“.

Děkuji Vám všem za vyplnění odpovědí a spolupráci, Robert Borek.

Prosím, u každé otázky označte pouze jednu odpověď/ variantu.

1) Jaký je Váš věk?

- a) 18 až 27 let
- b) 28 až 37 let
- c) 38 až 47 let
- d) 48 až 57 let
- e) 58 let a více

2) Jaká je výše Vašeho dosaženého vzdělání?

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

3) Jaký druh práce jste vykonával na svobodě – před nástupem do tohoto výkonu trestu?

- a) nezaměstnaný bez státní podpory
- b) nezaměstnaný se státní podporou
- c) brigádní/ příležitostné práce
- d) manuální zaměstnání bez kvalifikace
- e) manuální zaměstnání s kvalifikací
- f) zaměstnaný u soukromého podnikatele
- g) zaměstnaný ve státní sféře
- h) OSVČ/ podnikatel

4) Jaký je důvod k Vašemu zaměstnání?

- a) protože nemohu odmítnout práci (hrozil by mi kázeňský trest)
- b) protože chci pracovat

5) Důvod, proč ve vězení pracujete?

- a) peníze (uspokojení vlastních potřeb)
- b) aktivita (pracovní činnost, smysluplné aktivity)
- c) seberealizace (úspěch, ukázat, že člověk něco umí)
- d) sociální kontakt (realizace v zaměstnání, opak sociální izolace)
- e) samostatnost/ nezávislost (ekonomická soběstačnost)

6) Myslíte si, že Vaši blízcí (rodina) ocení, že ve vězení pracujete?

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

7) Kolikátý Váš trest v pořadí si nyní odpykáváte?

- a) první
- b) druhý
- c) třetí
- d) čtvrtý
- e) pátý a více

8) Kolik let ve výkonu trestu pracujete?

- a) 0 až 2 roky
- b) 2 až 4 roky
- c) 4 až 6 let
- d) 6 až 8 let
- e) 8 až 10 let
- f) 10 až 12 let
- g) 12 až 14 let a více
- h) nepamatuji se

9) Myslíte si, že Vás zaměstná firma, pro niž v současné době pracujete?

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

10) Naplňuje Vás Vaše práce uspokojením? (dobrá atmosféra na pracovišti, lépe to utíká, pohoda...)

- a) ano
- b) ne
- c) nepřemýšlel jsem nad tím

11) Je náročné dostat se mezi pracovníce zařazené?

- a) ne, jde to lehce

- b) ano, o místo jsem hodně stál
- c) nevím/ je mi to jedno

12) Jste v práci spokojen, tj. vyhovuje Vám přidělená práce?

- a) rozhodně ano
- b) spíš ano
- c) spíš ne
- d) rozhodně ne
- e) nevím/ je mi to jedno

13) Byl jste zaškolen při nástupu do práce?

- a) ano
- b) ne
- c) nepamatuji si

14) Použijete Vaše získané pracovní návyky v práci (po skončení výkonu trestu)?

- a) rozhodně ano
- b) spíš ano
- c) nevím
- d) spíš ne
- e) rozhodně ne

15) Obáváte se, že po skončení trestu nemusíte na trhu práce sehnat zaměstnání?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

16) Máte nějaké dluhy nebo exekuce?

- a) ano, mám
- b) ne, nemám
- c) nevím

17) Jste spokojen s výší pracovní odměny za Vaši vykonanou práci?

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

18) Za co nejvíce utrácíte Vaše finanční prostředky z pracovní odměny (v kantýně)?

- a) za potraviny/ cukrovinky
- b) tabák
- c) šetřím
- d) za jiné věci

19) Jaké výše dosahuje Vaše pracovní odměna?

- a) do 5 000,- Kč
- b) 5 000,- až 10 000,- Kč
- c) 10 000,- Kč a více

20) Chtěl byste být přeřazen na pracoviště mimo věznici?

- a) ano
- b) ne
- c) nevím

21) Plánujete po skončení trestu (na svobodě) pracovat?

- a) rozhodně ano (finanční povinnosti, rodina...)
- b) spíš ano (chci začít znovu)
- c) nevím
- d) spíš ne (chci svobodu, odpočívat)
- e) rozhodně ne (nemusím, jsem finančně zajištěný)