

Vysoká škola ekonomická v Praze

Národohospodářská fakulta

Hlavní specializace: Národní hospodářství



OHROŽENÉ SKUPINY OSOB NA TRHU PRÁCE,
ZAMĚSTNÁVÁNÍ ODSOUZENÝCH OSOB V ČR
V ROCE 2014
bakalářská práce

Autor: Lucie Hrubcová

Vedoucí práce: Ing. Zdenka Vostrovská, CSc.

Rok: 2015

Prohlašuji na svou čest, že jsem diplomovou práci vypracovala samostatně
a s použitím uvedené literatury.

Lucie Hrubcová

V Praze dne 29. 4. 2015

Touto cestou bych ráda poděkovala Ing. Zdence Vostrovské, CSc. za vstřícný přístup a cenné připomínky při vedení bakalářské práce.



ZADÁNÍ BAKALÁŘSKÉ PRÁCE

Zpracovatelka: **Lucie Hrubcová**

Studijní program: **Ekonomie a hospodářská správa**

Obor: **Národní hospodářství**

Název tématu: **OHROŽENÉ SKUPINY NA TRHU PRÁCE, ZAMĚSTNÁVÁNÍ
ODSOUZENÝCH OSOB V ČR V ROCE 2014**

Zásady pro vypracování:

1. Cílem práce je nejen blíže popsat specifika trhu práce a charakterizovat ohrožené skupiny na trhu práce, ale především analyzovat zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Dále také odpovědět na otázku, zda je výhodné zaměstnávat odsouzené osoby, ať je to z pohledu zaměstnavatelů nebo z pohledu samotných odsouzených.
2. Nezaměstnanost nepostihuje všechny obyvatele rovnoměrně, ale jsou určité rizikové skupiny obyvatel, které jsou více ohroženy, a to z mnoha důvodů (pohlaví, věk, zdravotní hledisko,...). Problém nezaměstnanosti těchto skupin se stává stále více palčivým a společností diskutovaným. Tento jev se dostal během několika let do popředí zájmu, jelikož propouštění během hospodářské krize se týkalo v první řadě absolventů, tedy osob bez praxe, starších osob blízko důchodového věku a matek s malými dětmi, které mohou být pro zaměstnavatele neperspektivní. Problém dlouhodobé nezaměstnanosti přetrvává i v současnosti.
3. Metodou v teoretické části bude literární rešerše. V této části práce bude objasněna problematika trhu práce a pojmů s ním souvisejících, nezaměstnanost v obecné rovině, druhy nezaměstnanosti a metody měření. Dále charakterizují ohrožené skupiny na trhu práce a právně- institucionální rámec zaměstnávání odsouzených.
4. Praktická část bude zaměřena na analýzu zaměstnávání odsouzených. Bude použita SWOT analýza. Principem této metody je pojmenování předností, slabín, příležitostí a rizik týkajících se zaměstnávání odsouzených. Dále bude provedeno dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli odsouzených z vybrané věznice za rok 2014. Cílem bude zjistit výhody a případné nevýhody plynoucí ze zkušeností se zaměstnáváním odsouzených. Praktická část bude také doplněna o rozhovor s vybranými odsouzenými.

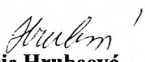
Rozsah práce: 45

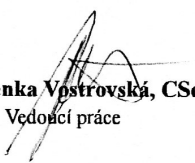
Seznam odborné literatury:

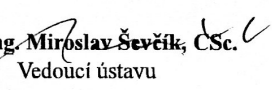
1. BROŽOVÁ, D. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2012. ISBN 978-80-245-1880-0.
2. KOTÝNKOVÁ, M. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. 1. vyd. Praha: Oeconomica, 2006. 256 s. ISBN 80-245-1149-5.
3. MAREŠ, P. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998. ISBN 80-901424-9-4.
4. BUCHTOVÁ, B. *Nezaměstnanost : psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada, 2002. ISBN 80-247-9006-8.
5. ABBOTT, Edwin M., *Employment and Compensation of Prisoners*, 5 J. Am. Inst. Crim. L. & Criminology 880 (May 1914 to March 1915), dostupný online: <http://goo.gl/Mp1QOL>
6. BRAND, S., PRICE, R. – *The Economic and Social Costs of Crime*, Home Office, London, 2000, ISBN 1- 84082-572-3, dostupný online: <http://goo.gl/yDZsPo>

Datum zadání bakalářské práce: březen 2015

Termín odevzdání bakalářské práce: duben 2015


Lucie Hrubcová
Řešitelka


Ing. Zdenka Vostrovska, CSc.
Vedoucí práce


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Vedoucí ústavu


doc. Ing. Miroslav Ševčík, CSc.
Děkan NF VŠE

Abstrakt

Tato bakalářská práce je zaměřena na ohrožené skupiny na trhu práce, zvláště pak na zaměstnávání odsouzených osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Teoretická část je zaměřena na popis charakteristik spojených s trhem práce, nezaměstnaností a výčet ohrožených skupin na trhu práce, to vše doplněné o statistické údaje. V praktické části je provedena analýza zaměstnávání odsouzených osob pomocí dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli odsouzených osob z opavské věznice v roce 2014, dále pomocí rozhovoru s odsouzenými osobami, které jsou doplněny o SWOT analýzu. Hypotézou pro tuto práci je tvrzení, že zaměstnávání odsouzených osob je výhodné jak pro zaměstnavatele těchto osob, tak pro samotné odsouzené. Z dat získaných během analýzy byla tato hypotézu potvrzena. Pro zaměstnavatele je zaměstnávání odsouzených výhodné zvláště díky finanční stránce a odsouzení oceňují možnost dostat se do kontaktu s lidmi, vydělat si peníze a čas jim tak plyne mnohem rychleji. Otázkou současnosti zůstává, jak se vypořádat s klesajícím počtem odsouzených, kteří mohou být zařazeni do evidence osob způsobilých během výkonu trestu odnětí svobody pracovat.

Klíčová slova: odsouzené osoby, nezaměstnanost, ohrožené skupiny, trh práce, výkon trestu.

Abstract

This thesis is focused on endangered groups at the labour market, especially on employments of prisoners. Theoretical part is composed of the description of the characteristics of labour market, unemployment and there is also a list of threatened groups at labour market. This part is completed by statistics. The practical part is analyzing employments of prisoners during their imprisonment. For this analysis was used a survey for employers, for who prisoners from Opava prison were working in 2014. There were also a interview with prisoners and SWOT analysis was made. According to hypothesis of this paper employment of prisoners is good for employers and for prisoners as well. Based on the data analysis, which I have collected, the hypothesis can be confirmed. For employers is employment of prisoners good especially for convenient economic aspect and for prisoners appreciate that they get in touch with people, earn some money and time in prison flows much faster. Issue of

these days is how to deal with decreasing number of prisoners who are able to work outside the prison gate.

Key words: prisoners, unemployment, endangered groups, labour market, imprisonment.

JEL klasifikace J64, J82, J71, K14.

Obsah

Úvod	10
1 Trh práce	12
2 Nezaměstnanost	14
2.1 Typy nezaměstnanosti	14
2.1.1 Frikční nezaměstnanost	15
2.1.2 Strukturální nezaměstnanost	15
2.1.3 Cyklická nezaměstnanost	16
2.1.4 Dobrovolná nezaměstnanost	16
2.1.5 Nedobrovolná nezaměstnanost	16
2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti	17
2.3 Měření nezaměstnanosti	17
2.4 Důsledky nezaměstnanosti	18
2.4.1 Ekonomické důsledky	18
2.4.2 Sociální důsledky	19
2.5 Nezaměstnanost v roce 2014	20
3 Ohrožené skupiny na trhu práce	24
3.1 Absolventi	24
3.2 Osoby starší 50 let	25
3.3 Osoby zdravotně postižené	26
3.4 Ženy	27
3.5 Problémové a nepřízpůsobivé osoby	27
4 Zaměstnávání odsouzených osob	29
4.1 Zařazování odsouzených do práce	30
4.2 Pracovní odměna odsouzených	30
4.2.1 Výše odměny odsouzených osob	30
4.2.2 Srážky z odměny odsouzených osob	31
4.3 Statistiky vězeňské služby v České republice	32
4.3.1 Vývoj počtu odsouzených osob a zaměstnanosti	34
4.4 Opavská věznice	36
4.4.1 Vývoj počtu odsouzených žen v opavské věznici	37
4.4.2 Vývoj počtu odsouzených mužů v opavské věznici	39
4.4.3 Vývoj zaměstnanosti odsouzených osob	40

5	Analýza zaměstnávání vězňů v opavské věznici	42
5.1	Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli	42
5.1.1	Výsledky dotazníkového šetření	43
5.1.2	Zhodnocení dotazníkového šetření	52
5.2	Rozhovor s odsouzenými	53
5.2.1	Představení odsouzených osob.....	53
5.2.2	Výhody plynoucí ze zaměstnání	54
5.2.3	Pracovní kolektiv a pracovní podmínky	54
5.2.4	Zaměstnání po propouštění z výkonu trestu	54
5.2.5	Zhodnocení rozhovoru	55
5.3	SWOT analýza zaměstnávání vězňů	55
	Závěr.....	59
	Seznam grafů, obrázků a tabulek	63
	Seznam literatury	64
	Přílohy	68

Úvod

Téma bakalářské práce „Ohrožené skupiny osob na trhu práce, zaměstnávání odsouzených osob v ČR v roce 2014“ bylo zvoleno díky setkání se zaměstnáváním odsouzených osob u rodinného příslušníka a také po tom, co byla absolvována jednodenní praxe v opavské věznici. Osoby opouštějící výkon trestu odnětí svobody spadají do jedné z rizikových skupin ohrožených na trhu práce. Tyto osoby se náhle ocitají zpět v normálním prostředí, které je tomu vězeňskému velmi vzdálené, a mají problém se zařadit zpátky do běžného společenského a pracovního života. Část těchto osob bychom také mohli zařadit do skupiny společensky nepřizpůsobivých obyvatel, někteří z nich dokonce skončí znovu za branami věznice. Celkově je potřeba ohroženým skupinám osob na trhu práce věnovat zvýšenou pozornost, jelikož nezaměstnanost ohrožuje každého z nás, zvláště pak osoby spadající do těchto ohrožených skupin. V současné době je trh práce prostředím, kde se každý nezaměstnaný potýká s vysokou konkurencí a kde na jedno pracovní místo připadá velký počet uchazečů, tudíž každá slabá stránka, odlišnost nebo určitý handicap oproti ostatním účastníkům může hrát rozhodující roli v uplatnění se na trhu práce.

Teoretickou část práce začneme popisem trhu práce v obecné rovině, ale také zmíníme specifika s trhem práce spojená. Poté navážeme kapitolou o nezaměstnanosti. Vypíšeme druhy nezaměstnanosti a jejich klíčové charakteristiky a také to, jak nezaměstnanost měříme. Zaměříme se také na důsledky z nezaměstnanosti plynoucí, ať už se jedná o důsledky ekonomické nebo sociální. Jelikož se v praktické části zaměřujeme na rok 2014, následuje část s daty o nezaměstnanosti pro rok 2014. Další kapitolou bude výčet ohrožených skupin osob na trhu práce. U každé skupiny zdůrazníme, s jakými problémy se daná riziková skupina na trhu práce potýká. Teoretická část bude zakončena kapitolou o zaměstnávání odsouzených osob. Popíšeme zařazování těchto osob do práce a jejich odměňování. Tato část bude doplněna o statistické údaje o vězeňské službě České republiky a teoretická část bude zakončena stručnou charakteristikou opavské věznice, která bude doplněna o údaje o vývoji počtu odsouzených osob a jejich zaměstnanosti. V opavské věznici bude realizována praktická část.

Co se týká teoretické části, byla zvolena metoda literární rešerše. V praktické části jsme zvolili dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli odsouzených osob z opavské věznice v roce 2014. Toto dotazníkové šetření by mělo poukázat na přívětivou ekonomickou

stránku zaměstnávání odsouzených osob, ale také odkrýt případné negativní zkušenosti a rizika, která se s problematikou zaměstnávání odsouzených osob pojí. V další části bude provedena SWOT analýza, která nám pomůže zorientovat se ve slabých a silných stránkách zaměstnávání odsouzených osob, dále také ukáže příležitosti a případné hrozby. Poslední částí praktické části bude rozhovor s vybranými odsouzenými, abychom měli možnost nahlédnout do problematiky zaměstnávání odsouzených osob také přímo z jejich pohledu. Tyto metody byly zvoleny z důvodu, abychom zaměstnávání odsouzených osob mohli zhodnotit z co nejvíce úhlů.

Cílem bakalářské práce bude potvrdit či vyvrátit hypotézu, která zní: Zaměstnávání odsouzených osob je výhodné nejen ze strany zaměstnavatele, ale také pro samotné odsouzené osoby. Dílčím cílem bakalářské práce je přiblížení problematiky zaměstnávání odsouzených osob veřejnosti, ale také případným zaměstnavatelům, kteří o zaměstnávání odsouzených osob uvažují. Cílem je také celkové zhodnocení specifík, která se s tématem zaměstnávání odsouzených osob pojí, a také dokázat, že jejich zaměstnávání může být přínosem nejen pro zaměstnavatele, odsouzené, ale i pro celou společnost.

1 Trh práce

„Trh práce je trhem vzácného ekonomického zdroje, primárního výrobního faktoru. Je to trh jako každý jiný, a přesto je něčím zvláštní.“¹ Práci jako takovou můžeme zařadit mezi nejzákladnější atributy člověka, které jsou určující pro sociální a ekonomický status jedince.

Trh práce bychom mohli popsat jako trh, na kterém se střetávají ti, kdo práci prodávají (zaměstnanci), a ti, kdo práci kupují (zaměstnavatelé, firmy). Trh práce má v ekonomice svou nezastupitelnou roli, jelikož se od něj očekává, že zabezpečí produkci statků a služeb tím, že bude ekonomiku zásobovat potřebnou pracovní silou. Další úlohou trhu práce je zcela jistě zajistit pracovní síle prostředky, jako je sociální pozice, seberealizace či v neposlední řadě peněžní příjem. Trh práce je korigován pomocí mzdy. Na trhu práce je jako na každém jiném trhu rovnováha vyjádřena vyrovnáním poptávky

s nabídkou. Nutno zdůraznit, že i rovnováha na trhu práce je provázena existencí nezaměstnanosti.²

Trh práce je z mnoha důvodů trhem specifickým. Tato specifika plynou především z toho, že funkcí pracovní síly je práce, která je neodmyslitelně svázána s osobností člověka. Výjimečnost trhu práce spočívá také v tom, že to není pouze cena, která má dominantní postavení v rozhodovacím procesu účastníků. Mezi další skutečnosti patří prestiž povolání, rizikovost, ale také osobní předpoklady a aspirace.

Trh práce považujeme za trh, který je ve značné míře segmentován. Je složen z velkého množství do určité míry oddělených trhů práce, ve kterých je nemožné si vzájemně konkurovat. Tato segmentace je způsobena hlavně odlišností mezi lidmi (nadání, předpoklady, dispozice,...) a nabízenými pracovními místy, které mají rozdílné požadavky na kvalifikaci. Tato segmentace má za následek snížení vlivu konkurence na trhu práce a rozdíly ve mzdách různých profesních skupin v různých územích.³

¹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, str. 7.

² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problem*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 64.

³ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, str. 289.

Trh práce je do značné míry ovlivněn ze strany státu. Stát ovlivňuje trh práce svým zákonodárstvím, a to ať už se jedná o stanovení pracovní doby, minimální mzdy, důchodového systému nebo také školní docházky. Všechny tyto skutečnosti mají za důsledek nepružnost mezd směrem dolů. Dále také odbory a kolektivní vyjednávání ovlivňují trh práce. Odbory jsou na trhu práce v pozici monopolisty a usilují o růst mezd, který může vést k poklesu efektivnosti. Na druhé straně odbory mohou přispět ke komunikaci mezi zaměstnanci a zaměstnavateli.

Trh práce v České republice začal existovat až po roce 1990. Do té doby se tato sféra vyznačovala přezaměstnaností a značnou neefektivitou, což bylo následkem administrativních nástrojů na plánování pracovních sil. Proces strukturálních změn po roce 1990 a přechod na tržní ekonomiku byl však s těmito administrativními nástroji neslučitelný. Nutno však podotknout, že i v dnešní době je trh práce značně administrativně regulovaný a inklinuje k nerovnováze a nezaměstnanosti.⁴

⁴ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, str. 299.

2 Nezaměstnanost

Nezaměstnanost se v poslední době stala fenoménem, který je společností stále více diskutovaný a kterému je věnována zvýšená pozornost. Nezaměstnanost je složitým jevem a lze k ní přistoupit z mnoha hledisek. Můžeme zkoumat, koho se nezaměstnanost týká, jak dlouho trvá, na jakém území se objevuje, jaká je její míra nebo jaké jsou možnosti jejího řešení.

„O jejím významu svědčí to, že od třicátých let 20. století je nezaměstnanost jedním z prioritních témat, na které se orientuje hospodářská politika.“⁵

„Nezaměstnanost představuje důsledek a současně projev nerovnováhy mezi poptávkou a nabídkou na trhu práce. Masová nezaměstnanost je pak nerovnováhou způsobenou takovou změnou v poptávce či nabídce pracovní síly, která vytvoří na trhu práce masovou převahu na straně její nabídky.“⁶ Masová nezaměstnanost se v současné době stala běžným problémem všech vyspělých zemí.

Za nezaměstnané se považují osoby produktivního věku, které splňují dvě podmínky:

- nemají placené zaměstnání ani příjem ze sebezaměstnání, jsou dočasně uvolněny z práce a očekávají, že budou znovu zaměstnány,
- aktivně hledají práci a jsou ochotni do práce nastoupit.⁷

Pracovní síla země - ekonomicky aktivní obyvatelstvo - je složena z nezaměstnaných osob spolu s osobami zaměstnanými⁸, tedy osobami, které mají placené zaměstnání nebo sebezaměstnání.

2.1 Typy nezaměstnanosti

K vysvětlení problému vzniku nezaměstnanosti a jejímu řešení lze přistupovat z různých hledisek. Rozlišujeme různé typy nezaměstnanosti, podle kterých pak jsme schopni nalézt příčiny, závažnost a popřípadě také možnosti řešení. Rozlišujeme

⁵ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 57.

⁶ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 11.

⁷ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 65.

⁸ K těmto osobám se počítají také zaměstnanci, kteří jsou na nemocenské, mateřské dovolené aj.

nezaměstnanost frikční, strukturální a cyklickou. Za zmínku stojí také tzv. skrytá nezaměstnanost, kdy osoby nejsou jako nezaměstnaní zaregistrované a ani si práci nehledají. Může to být z důvodu, že se dostali do jiné sociální pozice (mateřství, studium) nebo si práci hledají bez registrace na pracovním úřadě. Do této skupiny patří také osoby, které sice jsou registrované na úřadu práce, ale jsou zařazeny do různých programů pro nezaměstnané, a jsou tedy z údajů o nezaměstnaných vyřazeny.

2.1.1 Frikční nezaměstnanost

*„Jedná se především o normální změny zaměstnání a doba nezaměstnanosti je ve většině těchto případů pro nezaměstnané osoby jen krátkodobou situací, během níž si hledají nové uplatnění.“*⁹ Do této skupiny osob můžeme zařadit také osoby hledající si své první zaměstnání nebo osoby, které dobrovolně opustili své zaměstnání s vidinou zpravidla lépe placené práce. Lidé také mohou měnit své zaměstnání z důvodu stěhování. Tyto skutečnosti také umožňují tvorbu nových pracovních míst. Frikční nezaměstnanost není považována za velký problém, jelikož se dá předpokládat, že nezaměstnaní po krátké době najdou své uplatnění. Je jasné, že čím jsou vyšší státní podpory v nezaměstnanosti, tím se doba hledání práce může prodloužit.

2.1.2 Strukturální nezaměstnanost

Strukturální nezaměstnanost vzniká nesouladem mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle v určitých odvětvích trhu práce. Poptávka po určité produkci statků je v tomto případě klesající. *„Jak se odvětvově i územně mění struktura ekonomiky, nemusí osobní a zejména kvalifikační charakteristiky propouštěných osob odpovídat požadavkům nových pracovních míst.“*¹⁰ Část strukturální nezaměstnanosti se může krýt s nezaměstnaností frikční zejména tehdy, pokud se část propouštěných osob přesouvá do nových a dynamicky se rozvíjejících odvětví. Paradoxní je, že do tohoto typu nezaměstnanosti mohou upadnout i vysoce kvalifikovaní pracovníci v důsledku změn ve výrobě, kdy jejich znalosti a kvalifikace již nejsou zapotřebí. Část strukturální nezaměstnanosti tvoří osoby, které přišly o práci z důvodu nahrazení lidské práce technikou. Tato nezaměstnanost je označována jako nezaměstnanost technologická.

⁹ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 18.

¹⁰ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 20.

2.1.3 Cyklická nezaměstnanost

Tento typ nezaměstnanosti souvisí s ekonomickým cyklem. Obecně můžeme říct, že vzniká v důsledku nedostatečné agregátní poptávky. Pokud klesá výkonnost ekonomiky, nezaměstnanost se prolíná do všech odvětví. Cyklická nezaměstnanost je typická pro ekonomiky devatenáctého a začátku dvacátého století. Pokud cyklická nezaměstnanost kopíruje přírodní cyklus, můžeme hovořit o sezonní nezaměstnanosti.

Jiné účelné pojetí členění nezaměstnanosti rozlišuje nezaměstnanost dobrovolnou a nedobrovolnou.

2.1.4 Dobrovolná nezaměstnanost

Dobrovolně nezaměstnané jsou ty osoby, které nejsou ochotny pracovat za určitou mzdu. To znamená, že pracovní místa sice jsou, ale lidé o ně nemají zájem z důvodu nízké mzdy. Dále jde také o osoby, které nechtějí pracovat vůbec a dávají přednost volnému času před konáním práce. Tyto osoby žijí ze svých úspor, charity či jen občasného výdělků. „*Termín dobrovolná nezaměstnanost je často užíván pro označení stavu, kdy počet nezaměstnaných je nižší nebo roven počtu volných pracovních míst, tedy situace, kdy ten, kdo hledá práci, ji také může najít.*“¹¹

Nevylučuje se, že dobrovolně nezaměstnaní mají pracovní nabídky, které nepřijmou, ale hledají si lepší pracovní místo.

2.1.5 Nedobrovolná nezaměstnanost

Nedobrovolná nezaměstnanost vzniká, pokud za danou mzdu chce pracovat více pracovníků, než je pracovních míst. Při nedobrovolné nezaměstnanosti je poptávka po práci nižší než celková nabídka. Nedobrovolnou nezaměstnanost způsobuje převážně existence nepružných mezd. Subjekty za daných cen chtějí uskutečnit transakci, ale nemohou. Reálná mzdová sazba je vyšší, než by byla při volných mzdách, a je zaměstnáno méně populace, než odpovídá rovnováze na trhu práce.¹²

¹¹ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 66.

¹² BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 67.

2.2 Přirozená míra nezaměstnanosti

*„Jako taková je „určitá nezaměstnanost“ nutná, je spojena s mobilitou pracovní síly a je výrazem toho, že část pracovních sil se přizpůsobuje technologickým změnám (rekvalifikuje se, hledá si nové pracovní místo, stěhuje se za prací apod.) Tuto nezaměstnanost nelze považovat za zlo, neboť je předpokladem adaptačních procesů, usnadňuje strukturální změny a odstraňuje strnulost ekonomiky.“*¹³

Jestliže nezaměstnanost zůstává v určitých mezích, je považována za přirozený jev a vyspělé ekonomiky se s ní dokáží vypořádat pomocí makroekonomických opatření. Přirozenou míru nezaměstnanosti bychom mohli definovat jako míru nezaměstnanosti, při které jsou všechny části trhu práce v průměru v rovnováze. Rovněž síly působící na mzdy a ceny jsou v rovnovážném stavu. Přirozenou míru nezaměstnanosti můžeme považovat jako nezaměstnanost, kterou v dlouhém období nelze ovlivňovat fiskální ani měnovou politikou.¹⁴

V důsledku štědrých sociálních dávek pro nezaměstnané jsou osoby bez zaměstnání méně motivovány, aby si hledaly práci co nejrychleji, a neakceptují každou nabídku v domnění, že si později najdou práci lepší. Také strukturální nezaměstnanost má vlivem rostoucího technologického pokroku tendenci se zvyšovat. Tyto dvě skutečnosti můžeme pokládat za příčiny trendu, jímž je zvyšování se přirozené míry nezaměstnanosti za poslední léta.

2.3 Měření nezaměstnanosti

Je zcela logické, že existuje snažení nezaměstnanost měřit. Nejčastěji se vyjadřuje ukazatelem míry nezaměstnanosti: $u = (U / (L + U)) \times 100$, kde U je počet nezaměstnaných a L je počet zaměstnaných, tedy L+U tvoří ekonomicky aktivní obyvatelstvo. Míra nezaměstnanosti je tedy procento nezaměstnaných z ekonomicky aktivního obyvatelstva.

¹³ KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi, 2007, str. 292.

¹⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 72.

Míru nezaměstnanosti můžeme měřit jak v obecné rovině, tak pro specifické kategorie osob. Obecnou míru ovlivňují faktory, které ovlivňují celou ekonomiku (ekonomický cyklus, vývoj cen ropy,...), naopak specifické míry nezaměstnanosti závisí na faktorech, které ovlivňují pouze tyto skupiny obyvatel (ženy, mládež, etnické skupiny,...). Je důležité zmínit, že až porovnání nezaměstnanosti uvnitř populace nám dá obrázek o jejích specifických rysech.¹⁵

Zjišťovat míru nezaměstnanosti můžeme dvěma postupy. Buď vycházíme z počtu žadatelů zaregistrovaných na úřadu práce, nebo provádíme pravidelná výběrová šetření v populaci. Přestože existují snahy tyto míry sjednotit a vymezit tak, aby byla možná komparace jak časová, tak mezi různými zeměmi, nejsou statistická data zcela srovnatelná.

2.4 Důsledky nezaměstnanosti

„Náhla, neočekávaná ztráta práce je v naší kultuře velkým zásahem do života lidí, je dokonce traumatizujícím existenciálním zážitkem.“¹⁶

„Problémy, které jsou s nezaměstnaností spojeny, nespočívají jen ve snížené efektivitě ekonomického systému a v mrhání lidskými zdroji, v rostoucích deficitech státních rozpočtů a v měnové nestabilitě, s nimiž je spojována. Jde také o rostoucí sociální napětí projevující se nárůstem chudoby, kriminality, krize rodinného života a dalších sociálně patologických jevů.“¹⁷

Můžeme tvrdit, že nezaměstnanost má v zásadě negativní důsledky, které můžeme rozdělit do dvou skupin, a to na ekonomické a sociální důsledky.

2.4.1 Ekonomické důsledky

„Pokud se ekonomika nenachází ve stavu plné zaměstnanosti, je její výstup pod úrovní potenciálního produktu.“¹⁸ Rozdíl mezi skutečným a potenciálním produktem se nazývá produkční mezera. Nevyrábí se tedy tolik produkce, kolik by bylo možné

¹⁵ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 23.

¹⁶ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 76.

¹⁷ MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1998, str. 12.

¹⁸ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, str. 113.

v ekonomice vyrobit. Z toho vyplývá, že HDP je pod hodnotou svého potenciálního produktu.

Jestliže se nevyužívá v plné výši výrobní faktor práce, který zůstává mimo výrobní proces, dochází ke snížení kvality i kvantity. Nezaměstnaní žijí ze sociálních dávek, což je nutí ke snížení spotřeby i úspor, a dochází ke snížení zásoby zápůjčního kapitálu. Nezaměstnanost zvyšuje výdaje státu na vyplácení podpor v nezaměstnanosti a zároveň snižuje jeho příjmy, jelikož nezaměstnaní nedostávají žádnou mzdu, ze které by odváděli daně.

2.4.2 Sociální důsledky

Nedobrovolná ztráta práce má na člověka průkazné negativní sociální, psychologické, ale i zdravotní důsledky. U jedince se mohou projevat hned v několika aspektech jeho osobního i společenského života. Na tyto důsledky reaguje každý velmi individuálně a nelze tyto reakce absolutizovat.

Za bezprostřední efekt ztráty práce považujeme snížení příjmů a nutné snížení životní úrovně nezaměstnaných. Toto snížení příjmů vyplývá z toho, že nezaměstnané osoby jsou nuceny žít z podpory či sociálních dávek, jejichž výše většinou nepokryje ani polovinu předchozích příjmů a může vést až k chudobě, pokud je osoba nezaměstnaná dlouhodobě.

Finanční potíže spojené s nezaměstnaností se mohou projevit také v partnerských vztazích nebo ve vztazích rodinných. Pro některé jedince může být pokles vlastní ceny ve svých očích nebo v očích rodiny bolestivější než ztráta peněžních příjmů nebo životní úrovně. Rozpory ve vztazích zapříčiněné hádkami o peníze mohou vést až k rozpadu těchto vztahů. Nezaměstnaný může být také deprivovaný z vyloučení ze sociálních vztahů a především z konzumu. Tato forma deprivace je v dnešním světě čím dál víc rozšířenější, a to hlavně z důvodu masmédií a reklam. Nezaměstnanost vede v krajních případech až k izolaci jedince, může mít významný dopad také na sňatkovost, porodnost, může omezit kontakty v rodině a ovlivnit výchovu. Na závěr tedy můžeme říct, že nezaměstnanost se nedotýká pouze přímo nezaměstnaných osob, ale také jejich rodin.

Zažitý denní režim je nezaměstnaností výrazně narušen. Nezaměstnaní často začnou vnímat čas jako nepodstatný a tráví celé dny pasivně bez jakékoliv smysluplné činnosti (spánek, sledování televize). Může to dospět až k aktivitám společensky nežádoucími, jako je kriminalita nebo alkoholismus. Tyto osoby pak mohou mít výrazný problém vrátit se zpátky do pracovního procesu.

Nezaměstnanost může mít také nezanedbatelný vliv na psychické a fyzické zdraví jedince. „*Problém mezi nezaměstnaností a fyzickým zdravím má, podle nejrozumnějších dnešních názorů, společného jmenovatele ve stresu, atakujícím imunitní systém a kardiovaskulární systém člověka.*“¹⁹ Ztráta zaměstnání může v člověku vyvolat pocity méněcennosti, nepotřebnosti a ztráty sebevědomí, které mohou vést v krajních případech až k depresivním stavům. Nutno podotknout, že každý nezaměstnaný se s těmito pocity vyrovnává po svém.

2.5 Nezaměstnanost v roce 2014

Jelikož se v praktické části budeme zabývat zaměstnáváním odsouzených osob v roce 2014, budeme se v této kapitole věnovat analýze nezaměstnanosti v České republice v roce 2014.

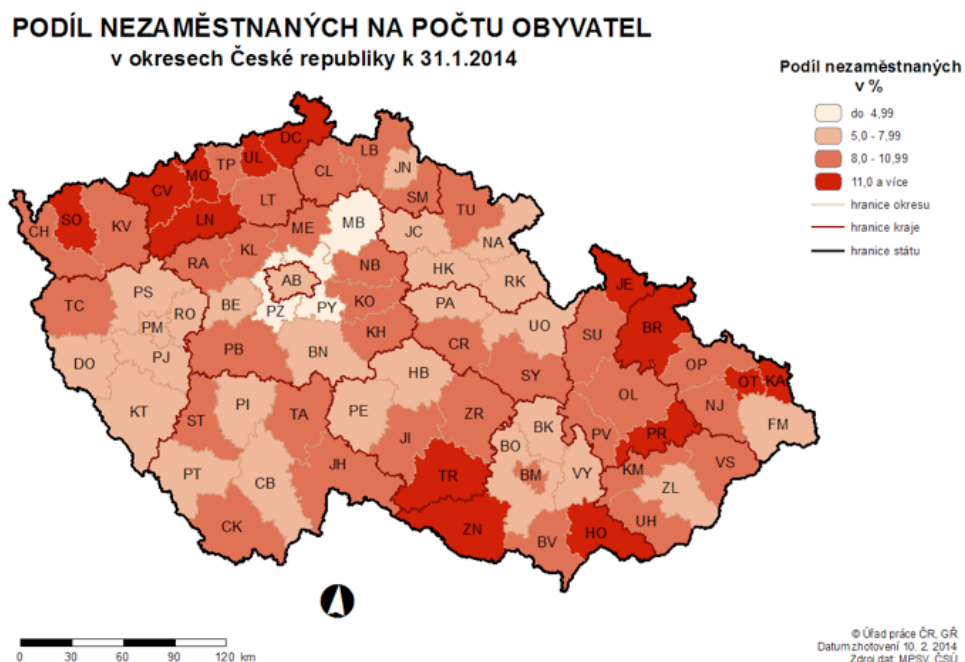
Oproti konci roku 2013 bylo na konci ledna 2014 o 32 441 nezaměstnaných osob více, tedy existovalo 629 274 osob hledajících práci. Podíl nezaměstnaných osob se vyšplhal na 8,6 %. Leden je každoročně měsíc s nejvyšším počtem nezaměstnaných osob, ať už je to z důvodu nedostatku sezónních prací ve stavebnictví, zemědělství apod., nebo z důvodu ukončení pracovních smluv ke konci předchozího roku. Můžeme také podotknout, že pomalu přibývá pracovních míst. Mezi prosincem 2013 a lednem 2014 jich přibýlo 1 216. V lednu 2014 bylo 36 394 volných pracovních míst, což je o 2 600 více než v lednu 2013, kdy jich bylo 33 794.

Nejvíce nezaměstnaných osob bylo právě v lednu 2014, kdy se celkový počet vyšplhal na 639 274 osob. Naopak nejméně nezaměstnaných osob bylo v měsíci listopadu, kdy bylo nezaměstnáno 517 508 osob.²⁰

¹⁹ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhu práce*. Praha: Oeconomica, 2006, str. 84.

²⁰ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>.

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech ČR k 31.1.2014



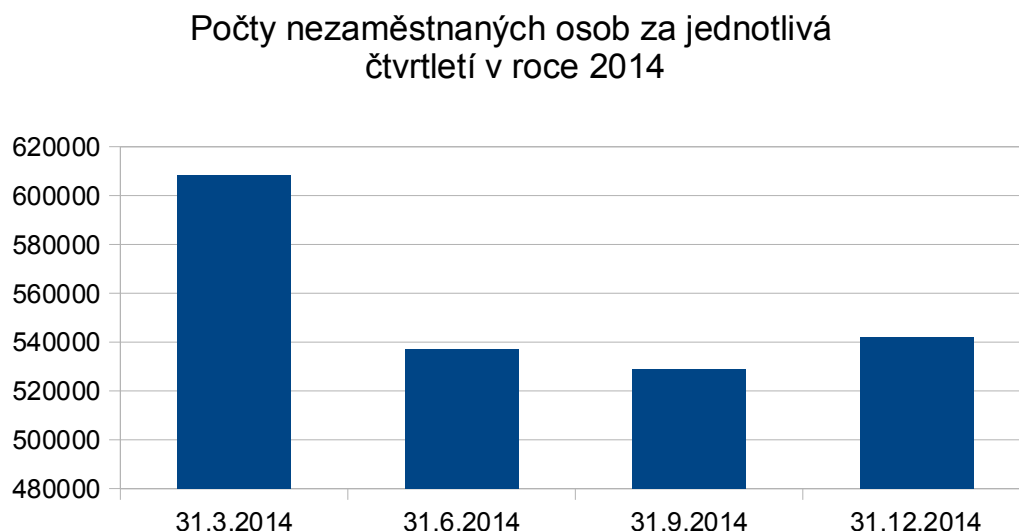
Zdroj: Úřad práce ČR

Z mapy můžeme vyčíst údaje o podílu nezaměstnaných na počtu obyvatel ve vybraných okresech ke konci ledna 2014. Nejnižší nezaměstnanost byla v okresech Praha - východ (3,6 %), Praha - západ (4,4 %), Mladá Boleslav (4,9 %), Plzeň a Rokycany (shodně 5,8 %). Naopak nejvyšší nezaměstnanost byla v okrese Bruntál (15,2 %), Jeseník (14,6 %) a Most (14 %), Ústí nad Labem (13 %) a Karviná a Znojmo (shodně 12,8 %).²¹

V průběhu roku 2014 se počty nezaměstnaných osob postupně snižovaly. Oproti lednu 2014 bylo v prosinci 2014 o 97 360 nezaměstnaných osob méně. V lednu 2014 byla míra nezaměstnanosti na 8,6 %, kdežto v prosinci téhož roku byla 7,4 %. Postupné snižování míry nezaměstnanosti můžeme názorně vidět na grafu se čtvrtletními údaji o počtu nezaměstnaných. Můžeme vidět, že v na konci 1. čtvrtletí bylo 608 315 nezaměstnaných osob, na konci 2. čtvrtletí to bylo 537 179 nezaměstnaných osob. Pozorujeme, že na konci 3. čtvrtletí bylo 529 098 osob bez práce a na konci 4. čtvrtletí počet nepatrně stoupl na 541 914 nezaměstnaných osob, přičemž v předchozím měsíci listopadu 2014 byl počet nejnižší, a to 517 508 osob.

²¹ MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. 2014 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/uzem>.

Graf 1: Počty nezaměstnaných osob za jednotlivá čtvrtletí v roce 2014



Zdroj: Vlastní zpracování

Na začátku roku 2014 se projevil růst celkové zaměstnanosti především v sekundárním sektoru, kde přírůstek počtu pracujících (o 42,5 tis. oproti minulému roku, celkově 1 867,5 tis.) byl významně vyšší než v terciárním sektoru služeb (přírůstek o 15,2 tis. osob, celkově 2 925,1 tis.). Oproti tomu významně poklesl počet osob o 18,6 tis. v primárním sektoru (celkově 130,3 tis.).²²

Počet zaměstnaných žen se zvýšil o 4,2 tisíce na 2 140,4 tisíce. Míra zaměstnanosti starších pracovníků ve věku 55-64 let vzrostla na 53,2 %, což odpovídá růstu o 2,3 p.b. Ke konci června 2014 úřad práce ČR evidoval 60,8 tisíce uchazečů o zaměstnání ze skupiny osob zdravotně postižených, což znamenalo podíl 11,3 % na celkovém počtu nezaměstnaných. Absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení školy bylo evidováno 22,8 tisíce, což odpovídalo 4,2% podílu na všech nezaměstnaných osobách rovněž na konci června roku 2014. 243,4 tisíce uchazečů o zaměstnání bylo evidováno déle než 12 měsíců.²³

²² Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - I. čtvrtletí 2014* [online]. 2014 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2014-okzg1h2i07>.

²³ MPSV. *Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v I. pol. roku 2014* [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: http://poratal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf.

Graf 2: Vývoj podílu OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání



Zdroj: MPSV

Z grafu o vývoji podílu osob zdravotně postižených na celkovém počtu nezaměstnaných osob můžeme vyčíst, že podíl těchto uchazečů se oproti konci roku 2013 zvýšil. Podle vývoje v předcházejících letech můžeme předpokládat, že i v roce 2014 byl nejnižší podíl na začátku a na konci roku s tím, že nejvyšší byl naopak někdy v pololetí.

3 Ohrožené skupiny na trhu práce

Nezaměstnanost postihuje obyvatelstvo velice nerovnoměrně. Existují skupiny obyvatel, které jsou nezaměstnaností ohroženy více. Může to být z důvodu pohlaví, věku, vzdělání, kvalifikace, zdravotního stavu apod. Tyto charakteristiky jsou důležité pro uplatnění se na trhu práce. „*U nás k nim patří mladí lidé, ženy s malými dětmi, zdravotně postižení občané, starší lidé, lidé s nízkým vzděláním, romské etnikum a přicházející imigranti.*“²⁴ S touto skutečností se potýkají všechny průmyslově vyspělé země.

Zákon o zaměstnanosti se mimo jiné zaměřuje na zacházení s ohroženými skupinami na trhu práce. „*Zahrnuje zejména opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob.*“²⁵

Osoby z rizikových skupin mohou využít nabídek společensky účelných pracovních míst, která zřizují zaměstnavatelé na základě dohody s úřadem práce a obsazují je osobami, která nenajdou uplatnění jiným způsobem. Na tato pracovní místa jsou zpravidla dosazovány osoby právě spadající do rizikových skupin. Na společensky účelná místa dostávají zaměstnavatelé od úřadu práce příspěvek. Příspěvek na vyhrazení jednoho společensky účelného místa může dosahovat výše nákladů na mzdu včetně veškerého pojistného a příspěvek trvá až 12 měsíců.²⁶

V následující části této kapitoly se detailněji podíváme na jednotlivé skupiny na trhu práce, které vyžadují speciální pozornost.

3.1 Absolventi

Nezaměstnanost mladých osob je vždy považována za velký problém. Není totiž zapříčiněna ani tak tím, že mladí nechtějí pracovat za mzdy, které jsou z jejich pohledu

²⁴ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 76.

²⁵ Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: § 1 zákona 435/2004Sb.

²⁶ Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: § 113 zákona 435/2004Sb.

nízké, jako spíš tím, že často míří na nekvalifikovaná místa, kde je vyšší míra obratu pracovní síly. Tím, že absolventi středních vysokých škol nenacházejí své první zaměstnání, nemají šanci si osvojit návyk pracovat, zůstávají závislími na svých rodičích, nerozvíjí svou profesní roli a později toto prodlužování adolescence pro ně může mít negativní důsledky.

Zaměstnavatelé také přispívají k vyšší nezaměstnanosti mladých osob, jelikož nejsou ochotni je zaměstnávat přímo po dokončení studia a bez praxe. *„Nízká účast mládeže na trhu práce však rovněž souvisí s nesnadným přechodem ze školy na trh práce, neboť zaměstnavatelé nejsou mnohdy ochotni nést dodatečné náklady na odbornou přípravu mladých zaměstnanců bez praxe, a proto se pro absolventy stává vstup na trh práce obtížný.“*²⁷

V současné době se setkáváme s názory, že z vysokých škol vychází příliš mnoho absolventů, kteří pak na trhu práce nenacházejí uplatnění. Vysoký počet vysokoškolských studentů je způsoben hlavně tím, že vysoké školy jsou financované podle počtu studentů. Mnoho studentů si také vybírá obory, s nimiž pak mají na trhu práce problém najít uplatnění.

3.2 Osoby starší 50 let

Také tato skupina obyvatel se při hledání zaměstnání musí potýkat s řadou problémů. Pro zaměstnavatele osoby, které se blíží důchodovému věku, často představují neperspektivní zaměstnance a místo nich raději zaměstnají někoho, kdo sice nemusí mít tolik zkušeností, ale má před sebou ještě spoustu pracovních let, a vyplatí se mu tedy do nich investovat. Problému nízké zaměstnanosti lidí nad 50 let nečelí pouze Česká republika, ale celá Evropa.

*„Čím je člověk starší, tím pevnější jsou jeho návykové stereotypy, a tím obtížněji a pomaleji se přizpůsobuje novým životním situacím.“*²⁸ Určitý počet lidí v pokročilejším věku se po ztrátě zaměstnání rozhodne pro podnikání, kde může uplatnit své celoživotní zkušenosti a předejít tak důsledkům plynoucím z dlouhodobější nezaměstnanosti. Další možností je odchod do předčasného důchodu. Mezi možnostmi,

²⁷ KOTÝNKOVÁ, Magdalena. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica, 2006, str. 123.

²⁸ BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada publishing, 2002, str. 112.

jak by mohli starší lidé zůstat déle na trhu práce, jsou např. zkrácené úvazky, dočasné práce nebo sdílená pracovní místa. Starší lidé jsou sice více konzervativní a neradi se přizpůsobují novým věcem, ale rozhodně mají letité zkušenosti, mají zaměstnavatelům co nabídnout a mohou být pro firmu přínosem.

Podpora zaměstnávání starších lidí probíhá například prostřednictvím úřadu práce ČR, a to pomocí klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jedná se o různé rekvalifikační kurzy, osobní poradenství, příspěvky na zřizování společensky prospěšných míst apod. Existuje také řada dotačních programů zaměřených právě na podporu zaměstnanosti starších lidí.

3.3 Osoby zdravotně postižené

Zdravotně postižené osoby mají rovněž ztížené postavení na trhu práce a jsou zahrnuty v zákoně o zaměstnanosti.²⁹ Těmto osobám se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce. Jelikož je ze strany zaměstnavatelů vyvíjen stále větší tlak na produktivitu práce, mají tyto osoby stále větší problém se uplatnit a vznikají tak problémy také pro jejich rodiny, které se musí o zdravotně postižené postarat, a jsou často odkázány spoléhat se na systém sociálního zabezpečení.

Pro zdravotně postižené osoby se dle zákona³⁰ zřizují chráněná místa, o kterých jsme se již zmínili na začátku této kapitoly, za něž zaměstnavatelé při splnění podmínek dostávají příspěvek³¹ na podporu zaměstnávání zdravotně postižených osob po dobu 3 let, kterým jsou nahrazovány náklady na mzdy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených nákladů na mzdy a pojistné.

Osoby se zdravotním postižením mají ze zákona³² právo na pracovní rehabilitace. Jde o soustavnou činnost za účelem získání a udržení zaměstnání vhodného pro osoby se zdravotním postižením. Jedná se zejména o poradenskou činnost, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo změnu zaměstnání.

²⁹ Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: § 1 zákona č. 435/2004Sb.

³⁰ Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: § 75 zákona č. 435/2004 Sb.

³¹ Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: § 78 zákona č. 435/2004 Sb.

³² Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: § 69 zákona č. 435/2004 Sb.

3.4 Ženy

Ženy rovněž patří mezi ohrožené skupiny osob na trhu práce. V případě přerušení pracovního života, ať už z důvodu ztráty práce nebo mateřství, mají značný problém se na trh práce opět navrátit. Mateřství rovněž zkracuje dobu, kterou mají ženy na získání praxe. Také málokterý zaměstnavatel chce zaměstnat ženu s malými dětmi, jelikož se objevuje nebezpečí častých absencí, které narušují spokojenost zaměstnavatele s vykonanou prací. Na druhou stranu jsou v posledních letech velmi často firmami zřizovány školky pro zaměstnance, které jsou výhodné pro obě strany. Skoro každá žena stojí před rozhodnutím, zda se věnovat budování kariéry, nebo mateřství. Skloubení práce a mateřství je v současné době velmi diskutovaným tématem, jelikož je to velice složitý úkol.

V souvislosti se zaměstnáváním žen se velmi často skloňuje slovo diskriminace. „*Ekonomickou diskriminaci žen lze definovat, když ženy, které mají stejné schopnosti, vzdělání, pracovní přípravu a stejné pracovní zkušenosti jako muži a které mají stejnou produktivitu práce jako muži, dostávají odlišnou mzdu, event. jsou jim nabízeny odlišné podmínky a příležitosti na trhu práce.*“³³

V boji proti jakékoliv diskriminaci byl přijat tzv. antidiskriminační zákon³⁴, který blíže vymezuje právo na rovné zacházení a zákaz diskriminace ve věcech práva na zaměstnání, povolání, podnikání, vzdělání, přístupu ke zdravotní péči, poskytování sociálních výhod a dalším.

3.5 Problémové a nepřízpůsobivé osoby

Mezi tyto skupiny osob můžeme zařadit nejen osoby obtížně vzdělávatelné, a tedy nekvalifikované s malým zájmem o zaměstnání, ale i osoby s nežádoucím deviantním chováním, ať už se jedná o alkoholiky, recidivisty, osoby po výkonu trestu odnětí svobody nebo další osoby sociálně nepřízpůsobivé, ke kterým řadíme romské etnikum.

³³ BROŽOVÁ, Dagmar. *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha: Oeconomica, 2006, str. 88.

³⁴ Česká republika. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: § 1 zákona č. 198/2009 Sb.

Zvýšená koncentrace těchto problémových a nepřizpůsobivých občanů může vytvářet oblasti, které jsou více zatížené požadavky na poskytování různých dávek a podpor ze státní sociální sítě. Šance na začlenění těchto skupin na trhu práce jsou minimální.

U odsouzených osob je nutné si uvědomit, že každý odsouzený bude jednou propuštěn a hledat práci si bude velmi těžko, proto je dobré vězně zaměstnávat během výkonu trestu, aby byli po propuštění lépe připraveni na pracovní proces a začlenění se zpátky do společnosti. Jestliže si odsouzený po propuštění není schopen najít práci, zvyšuje se riziko recidivy.

4 Zaměstnávání odsouzených osob

Problematika zaměstnávání odsouzených osob není otázkou novou. Například v USA se touto problematikou zabýval Edwin M. Abbott již v roce 1915. Zajímavé bylo, že v každém státě USA byla situace naprosto odlišná. Někde byla zaměstnanost nulová, v jiném státu byl počet pracujících odsouzených limitován, jinde byl zase každý odsouzený bez výjimek nucen pracovat. V Nizozemí v tu dobu existovala tzv. pracovní kolonie, která se samozásobila zemědělskými, lesními produkty. V Německu bylo takových kolonií 34. Ve Švýcarsku byla v každém z 22 kantonů pracovní kolonie pro odsouzené.³⁵

Co se zaměstnávání odsouzených týká, je zde řada otázek, nad kterými bychom se mohli zamyslet. Každý odsouzený s sebou přináší jak náklady ekonomické, tak sociální, které by se mohl právě zaměstnáním během výkonu trestu pokusit minimalizovat. Je otázkou, jak odsouzené osoby využít jako pracovníky co nejefektivnějším způsobem.³⁶ Dále se můžeme ptát, jestli jsou české společnosti a firmy připraveny nahlížet na odsouzené jako na pracovní sílu bez předsudků.

Zaměstnávání odsouzených osob se v České republice řídí zákonem č. 169/1999 Sb., který stanovuje, že odsouzený, je-li zařazen do práce, je povinen pracovat, pokud je shledán zdravotně způsobilým. Při zařazení odsouzených do práce se přihlíží k jejich odborným znalostem a dovednostem. Věznice zajišťuje odměňování za práci a dbá na možnost získat nebo zvyšovat znalosti a dovednosti odsouzených.³⁷ Odsouzené osoby mohou pracovat uvnitř věznice, kde zaměstnavatelům odpadají náklady na bezpečnostní opatření, na pracovišti s volným pohybem, kam se přesouvají sami bez dohledu zřízců věznice nebo na nestřeženém pracovišti, kam docházejí s příslušníkem věznice (dohledem), a firmy musejí splňovat určitá bezpečnostní opatření.

³⁵ ABBOTT, Edwin M. *Employment and Compensation of Prisoners*. 5 J. Am. Inst. Crim. L. & Criminology 880 (May 1914 to March 1915), . Dostupné z: <http://goo.gl/Mp1QOL>.

³⁶ BRAND, S., PRICE, R. *The Economic and Social Costs of Crime*. London: Home Office, 2000, Dostupné z: <http://goo.gl/yDZsPo>.

³⁷ Česká republika. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody. In: §29 zákona č. 169/1999 Sb.

4.1 Zařazování odsouzených do práce

Dle zákona³⁸ jsou odsouzené osoby zaměstnávány buď v rámci provozu věznice, nebo smluvně u soukromých subjektů. Ve smlouvě mezi jiným subjektem a věznicí jsou stanoveny podmínky, za nichž budou odsouzené osoby pracovat, podmínky zaškolení a možnosti rozšiřování jejich dovedností. Veškeré bezpečnostní podmínky jsou pro odsouzené osoby naprosto stejné jako pro osoby v klasickém pracovním poměru. Se zaměstnáním u jiného subjektu je nutný podpis odsouzené osoby. Odsouzené osoby nesmí pracovat s výbušninami, a jestliže se dostávají do styku s psychotropními látkami, jedy či podobnými látkami, je nutná zvýšená kontrola.

4.2 Pracovní odměna odsouzených

Odsouzené osoby zařazené do práce mají právo na odměnu dle vykonané práce. V době dočasné pracovní neschopnosti má nárok na náhradu odměny za stejných podmínek, jako má běžný zaměstnanec. Pracovní odměna odsouzeného se považuje za příjem ze závislé činnosti, a to pro účely srážek daní a pojistného na důchodové spoření, sociální zabezpečení nebo zdravotní pojištění. Částka, která odsouzené osobě po odečtu všech srážek zbývá, je rozdělena mezi kapesné, které činí 20 % z čisté mzdy, a úložné, které je ve výši 2 %. Kapesné může odsouzená osoba použít dle vlastního uvážení např. na nákup potravin ve vězeňském bufetu. Úložné je mu uloženo na jeho účet a po skončení výkonu trestu se odsouzenému nevyčerpaná část úložného vyplátí.³⁹

4.2.1 Výše odměny odsouzených osob

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,

³⁸ Česká republika. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody. In: § 30 zákona č. 169/1999 Sb. O výkonu trestu odnětí svobody.

³⁹ Česká republika. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody. In: § 33 zákona č. 169/1999 Sb. O výkonu trestu odnětí svobody.

- 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, tedy 6 750 Kč,
- c) ve III. skupině částku ve výši dvojnásobku základní složky odměny v I. skupině, tedy 9 000 Kč.⁴⁰

Odsouzené osoby mají rovněž právo na příplatek za práci přesčas, ve svátek nebo za práci v noci, dále také za práci ve ztíženém pracovním prostředí. Pokud odsouzený úmyslně odvede vadnou práci nebo výrobek, není za tuto práci odměněn, a pokud je to možné, musí práci napravit, a to bez nároku na odměnu.⁴¹

4.2.2 Srážky z odměny odsouzených osob

Z odměny se odvádí pojistné na sociální zabezpečení, veřejné zdravotní pojištění, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a záloha na daň z příjmů fyzických osob. Částka, která zbude odsouzené osobě po odečtení těchto srážek, se nazývá čistá odměna, a srážky, které jsou provedeny z čisté odměny, jsou upraveny vyhláškou Ministerstva spravedlnosti.⁴²

Z čisté odměny se dále odečtou srážky k úhradě výživného pro děti, kterým je odsouzený povinen poskytovat výživu, včetně příspěvků, pokud je dítě v ochranné či ústavní výchově, které jsou stanoveny ve výši 30 % z čisté odměny.⁴³

⁴⁰ Česká republika. Předpis o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. In: § 2 předpisu č.365/1999 Sb.

⁴¹ Česká republika. Předpis o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. In: § 2 předpisu č.365/1999 Sb.

⁴² Česká republika. Předpis o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In: předpis č. 10/2000 Sb.

⁴³ Česká republika. Předpis o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In: §2 předpisu č. 10/2000 Sb.

Na srážky k úhradě nákladů spojených s výkonem trestu a výkonem vazby a k úhradě jiných pohledávek stanovených touto vyhláškou se použije 32 % čisté odměny odsouzeného, za jeden kalendářní měsíc však nejvýše 1500 Kč.⁴⁴

12 % čisté odměny se použije na srážky prováděné na základě nařízeného výkonu rozhodnutí soudu nebo orgánu státní správy⁴⁵, 4 % pak na ostatní srážky.

Úhrn těchto srážek nesmí podle vyhlášky překročit 78 % čisté mzdy odsouzeného.⁴⁷

4.3 Statistiky vězeňské služby v České republice

Na území České republiky se nachází celkem 35 věznic, z toho 10 věznic vazebních a 2 detenční ústavy. Nejvyšší koncentrace vazebních věznic je v severo-západních Čechách. Naopak na Moravě a ve Slezsku jsou pouze tři, a to v Brně, Olomouci a Ostravě. Detenční ústavy slouží pro zajištění psychiatricky nebo sexuálně nemocných osob, které spáchaly úmyslný trestný čin a jsou pro společnost nebezpečné. Jak už jsme zmínili, detenční ústavy jsou v České republice dva, a to v brněnské a opavské věznici.⁴⁸ Největší věznice v České republice je v Plzni. Spolu s výkonem vazby je její kapacita 1152. Pro výkon trestu odnětí svobody je zde 946 míst. Nejmenší věznice je naopak v Teplicích, kde je kapacita 167 míst.⁴⁹

⁴⁴ Česká republika. Předpis o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In: §3 předpisu č. 10/2000 Sb.

⁴⁵ Česká republika. Předpis o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In: §4 předpisu č. 10/2000 Sb.

⁴⁷ Česká republika. Předpis o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In: §1 předpisu č. 10/2000 Sb.

⁴⁸ Vězeňská služba České republiky. *O nás: Základní informace. Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů* [online]. 2013 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/zakladni-informace-4/mapa-veznic-vazebnich-veznic-a-detencnich-ustavu-cr-5401>.

⁴⁹ Vězeňská služba České republiky. *Výkon trestu ve Věznici Plzeň* [online]. 2015 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/veznice-plzen-47/o-nas-1613/vzdelavani-a-zamestnavani-veznu-849/vykon-trestu-ve-veznici-plzen-6358>.

V současné době je počet vězněných osob v České republice 19 565, z toho 1 278 žen a 18 287 mužů. Mezi těmito vězněnými osobami se nachází 45 chovanců, tedy těch, kteří si trest odpykávají v detenčním ústavu, a 114 mladistvých. 4 chovanky a 23 chovanců si odpykávají svůj trest v detenčním ústavu brněnské věznice a 18 chovanců v detenčním ústavu opavské věznice. Z 19 565 vězněných osob je 19 406 dospělých. Ve výkonu vazby je v současné době 2 121 osob, 149 žen a 1 972 mužů. Z těchto 2 121 osob je 26 mladistvých. Výkon trestu odnětí svobody si odpykává 17 399 osob, 1 125 žen a 16 274 mužů. Mezi osobami, které si odpykávají trest odnětí svobody, je 88 mladistvých. V České republice je 50 osob odsouzených k doživotnímu trestu. Jedná se o 47 mužů a 3 ženy.⁵⁰

Věznice se rozlišují dle vnějšího členění, bezpečnosti a režimu na věznice s dohledem, dozorem, ostrahou a se zvýšenou ostrahou. Podle dat z dubna roku 2015 je ve věznicích s dohledem 446 odsouzených osob, ve věznicích s dozorem 6 442 odsouzených osob. 9 347 osob si svůj trest odnětí svobody odpykává ve věznicích s ostrahou. Ve věznicích se zvýšenou ostrahou je ve výkonu trestu 1 076 odsouzených osob. Můžeme tedy vidět, že nejvyšší počet odsouzených je ve věznicích s ostrahou. Naopak nejméně odsouzených osob je ve věznicích s dohledem. Cizinců, kteří jsou odsouzeni k výkonu trestu odnětí svobody, je ve věznicích České republiky 1 061. Ve výkonu vazby je jich 521.⁵¹

Celková ubytovací kapacita věznic v České republice je 20 482 míst. Ve skutečnosti je obsazených 19 565 míst, což odpovídá 95,52 % naplněnosti. Na výkon trestu odnětí svobody je kapacita 17 796 míst, z nichž je ve skutečnosti naplněno 17 399 míst. Pro výkon vazby je kapacita 2 580 míst, z nichž je ve skutečnosti obsazeno 2 121. Naplněnost míst ve vazebních věznicích je 82,21 %. Vyšší naplněnost je ve věznicích pro výkon trestu odnětí svobody, která činí 97,77 %. Pro výkon detenčního ústavu je

⁵⁰ Vězeňská služba České republiky. *Stavy vězněných osob*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>.

⁵¹ Vězeňská služba České republiky. *Odsouzení v typech věznic*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>

kapacita 106 míst, ze kterých je ve skutečnosti zaplněno 45, což odpovídá 42,45 % zaplněnosti.⁵²

4.3.1 Vývoj počtu odsouzených osob a zaměstnanosti

V roce 2010 byl celkový průměrný počet odsouzených osob v České republice 19 449. Jednalo se o 18 320 mužů a 1 130 žen. Nejméně odsouzených osob se nacházelo v teplické věznici, kde jich bylo 65. Naopak nejvíce jich bylo v Plzni, což je největší česká věznice. V Plzni v roce 2011 vykonávalo trest odnětí svobody 1 272 odsouzených osob. Nejvyšší zaměstnanost odsouzených osob v roce 2010 byla ve věznici České Budějovice, která byla 99,03 %. Z průměrného celkového počtu odsouzených osob, který byl 149, bylo zařazeno do evidence zaměstnání 96 odsouzených, z nichž 95 bylo zaměstnaných. Naopak nejnižší zaměstnanost se pohybovala na 46,55 % ve věznici Nové sedlo. V této věznici byl celkový průměrný počet odsouzených 549 osob. Zařazených do evidence zaměstnání jich bylo 431 a pracovalo 201 odsouzených osob. Průměrný hodinový výdělek pracujícího odsouzeného byl nejvyšší ve věznici Mírov, kde byl 44,09 Kč/hod. Nejnižší průměrný hodinový výdělek byl 19,78 Kč/hod., a to ve věznici Oráčov. Reálná zaměstnanost byla v roce 2010 62,35 %.⁵³

V roce 2011 byl celkový průměrný počet odsouzených osob 20 385, z toho 19 113 mužů a 1 272 žen. Stejně jako v roce 2010 nejnižší průměrný počet odsouzených osob byl ve věznici Teplice, kde bylo průměrně 61 odsouzených osob. Nejvyšší počet byl 1 327, a to ve věznici Plzeň. Průměrná měsíční odměna odsouzených osob byla 3 639 Kč. Nejvyšší průměrnou mzdu si vydělaly odsouzené osoby zaměstnané u podnikatelských subjektů, kde tato mzda odpovídala 3 781 Kč. Způsobilých pracovat bylo v roce 2011 16 151 odsouzených osob, ze kterých bylo průměrně zaměstnáno 9 630. Reálná zaměstnanost se pohybovala na 59,63 %.⁵⁴

⁵² Vězeňská služba České republiky. *Ubytovací kapacity*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>.

⁵³ Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2010* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spravn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/ročenka_2010_v8.pdf, str. 24, 81.

⁵⁴ Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2011* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spravn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/Rocenka_2011.pdf, str. 28, 34.

Celkový průměrný počet odsouzených osob byl v roce 2012 20 907. Z toho mužů bylo 19 556 a žen 1 351. V roce 2012 bylo průměrně zaměstnáno 9 890 odsouzených osob ve výkonu trestu. Způsobilých pracovat jich bylo 16 812. Oproti roku 2011 se zvýšil počet zaměstnaných odsouzených osob přibližně o 258. Reálná zaměstnanost byla 58.83 %. Toto snížení zaměstnanosti bylo způsobeno zvýšeným počtem evidovaných odsouzených způsobilých pracovat. Průměrná měsíční odměna v roce 2012 byla 3 560 Kč. Nejvyšších výdělků dosahovali ti odsouzení, kteří pracovali u podnikatelských subjektů, a to průměrně 3 729 Kč za měsíc.⁵⁵

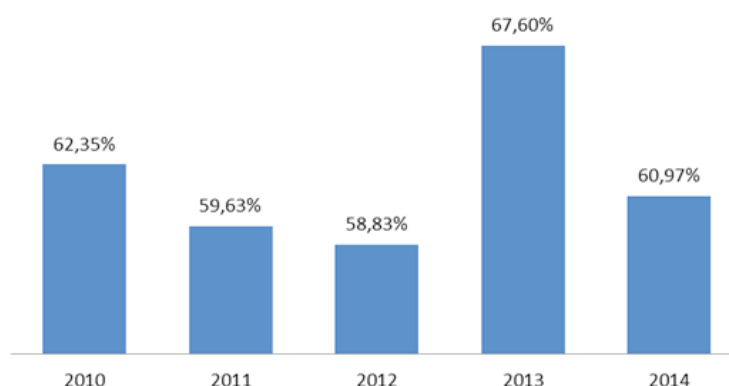
Celkový průměrný počet odsouzených osob v roce 2013 byl 14 062. Jednalo se o 13 307 mužů a 755 žen. V roce 2013 průměrně pracovalo 7 901 odsouzených osob, přičemž způsobilých pracovat jich bylo 11 688. Reálná zaměstnanost se zvýšila oproti roku 2012 na 67,60 %, ale celkový počet pracujících odsouzených se meziročně snížil. Tento jev byl zapříčiněn vyhlášením amnestie prezidenta republiky, která se týkala spíše nezaměstnaných odsouzených než těch pracujících. Průměrná měsíční odměna v roce 2013 byla 3 777 Kč. Odsouzené osoby pracující u podnikatelského subjektu si mohly měsíčně vydělat průměrně až 3 952 Kč.⁵⁶

⁵⁵ Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2012* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/sprvn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/Rocenka%202012.pdf, str. 28, 34.

⁵⁶ Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2013* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/sprvn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/Rocenka_2013.pdf, str. 35, 42.

Graf 3: Vývoj zaměstnanosti odsouzených

Vývoj zaměstnanosti odsouzených



Zdroj: VSCR

4.4 Opavská věznice

Jak jsme již zmínili v úvodu, praktická část bude provedena v opavské věznici, proto bude nyní následovat stručný popis této věznice. Věznice a ústav pro výkon zabezpečovací detence Opava se skládá ze dvou nezávislých objektů na Olomoucké a Krnovské ulici, které byly uvedeny do provozu v předminulém století. V Opavské věznici vykonávají trest ženy ve všech typech odsouzení a muži kategorie dozor. V minulosti zde vykonávali trest také mladiství odsouzení. Celková kapacita věznice je 449 míst, z toho 287 pro ženy a 162 pro výkon trestu odsouzených mužů. Od února 2013 je věznice zaplňována chovanci v rámci výkonu zabezpečovací detence. V opavské věznici pracují více než dvě stovky zaměstnanců.

Opavská věznice se může pyšnit vysokou zaměstnaností odsouzených osob, která se pohybuje kolem 70 %. Vězni pracují jak ve vnitřních prostorách věznice, kde se nachází např. pracoviště na třídění odpadu, soustružnické pracoviště nebo pracoviště na kompletaci hraček, tak mimo věznici většinou na nestřežených pracovištích. Jedná se o práci ve strojírenství, zemědělství nebo stavebnictví. Ženy často spolupracují s charitou Opava nebo ústavem sociální péče Marianum.⁵⁷

⁵⁷ Vězeňská služba České republiky. *Věznice a ústav pro výkon zabezpečovací detence* [online]. 2013 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/veznice-opava-83/o-nas-1603/charakteristika-veznice-a-ustavu-pro-vykon-zabezpecovaci-detence-opava-527/>.

V roce 2014 bylo 12 podnikatelských subjektů, které zaměstnávaly odsouzené osoby. Zájem soukromých subjektů byl však mnohem vyšší, než byla věznice schopna uspokojit.⁵⁸

4.4.1 Vývoj počtu odsouzených žen v opavské věznici

Počet odsouzených osob se samozřejmě odvíjí od kapacity věznice a jednotlivých oddělení. Může být ovlivněn také řadou nepředvídatelných a výjimečných situací, jako byla např. amnestie prezidenta české republiky Václava Klause v roce 2013.

V březnu roku 2011 bylo v opavské věznici 293 odsouzených žen, z toho. 20 v oddělení zvýšená ostraha, 28 dohled, 78 ostraha a 167 dozor. Vidíme tedy, že nejvíce žen si odpykávalo trest v oddělení s dozorem a nejméně v oddělení se zvýšenou ostrahou. Ke konci roku 2011 si trest odpykávalo 295 žen, tedy o 2 více, ale změnil se poměr v jednotlivých odděleních. Nejvíce žen se ke konci roku 2011 nacházelo stejně jako na začátku v oddělení dozor, a to 170. Naopak nejméně, a to 23 žen, bylo v oddělení dohledu. Počet v oddělení se zvýšenou ostrahou se zvýšil o 6 žen na počet 26. V oddělení s ostrahou se nacházelo 76 žen.⁵⁹

V březnu roku 2012 vykonávalo trest odnětí svobody 299 žen - 20 žen v oddělení dohledu, 178 v oddělení dozoru, 74 v oddělení s ostrahou a 27 v oddělení se zvýšenou ostrahou. Na konci prosince téhož roku bylo ve výkonu trestu o 62 žen méně, tedy 237. Nejvyšší úbytek zaznamenalo oddělení s dozorem, kde si trest odpykávalo 129 žen, tedy o 49 žen méně. 15 žen si odpykávalo svůj trest v oddělení s dohledem, což je o 5 méně. Úbytek 8 odsouzených žen zaznamenalo oddělení s ostrahou, kde na konci roku 2012 vykonávalo svůj trest 66 žen. Oddělení se zvýšenou ostrahou nezaznamenalo žádnou změnu počtu odsouzených žen, který zůstal na počtu 27.⁶⁰

Na začátku roku 2013 můžeme pozorovat výrazné snížení počtu odsouzených žen, který činil 151 žen. Toto snížení bylo způsobeno, jak jsme již zmínili na začátku této kapitoly, převážně vyhlášením amnestie prezidenta České republiky, která se v opavské věznici

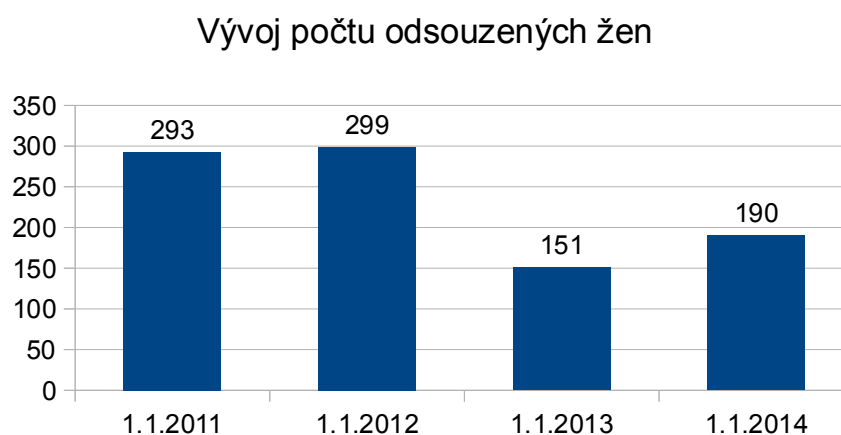
⁵⁸ Informace poskytnuté probační pracovníci z opavské věznice.

⁵⁹ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen* [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/pocety%20odsouzenych%20-%202011.pdf.

⁶⁰ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen v roce 2012*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/pocety%20odsouzenych%20-%202012.pdf.

týkala 135 odsouzených⁶¹. Oproti konci roku 2012 se počet odsouzených žen snížil o 86. Z celkového počtu 151 žen trest odnětí svobody vykonávalo 5 žen v oddělení s dohledem, 66 v oddělení s dozorem, 52 v oddělení s ostrahou a 28 v oddělení se zvýšenou ostrahou. Na konci roku 2013 se počet odsouzených žen zvýšil na 186, což je o 35 více než na začátku roku. V oddělení s dohledem se nacházelo 6 žen, nejvyšší nárůst počtu odsouzených žen zaznamenalo oddělení s dozorem, kde se počet zvýšil o 32 na 98 žen. V oddělení s ostrahou se nacházelo 55 odsouzených žen a v oddělení se zvýšenou ostrahou 27 žen, tedy o jednu méně.⁶²

Na začátku roku 2014 bylo v opavské věznici 190 odsouzených žen. V oddělení s dohledem trest odnětí svobody vykonávalo 9 žen, v oddělení s dozorem 100 odsouzených žen, v oddělení s ostrahou 53 odsouzených žen a v oddělení se zvýšenou ostrahou 28 odsouzených. Dostupné statistiky začátkem roku 2014 končí.⁶³



Graf 4: Vývoj počtu odsouzených žen

Zdroj: Vlastní zpracování

⁶¹ Deník.cz. *Amnestie: věznici v Opavě opustí třetina trestanců* [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://opavsky.denik.cz/zpravy_region/amnestie04012013.html.

⁶² Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen v roce 2013*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vývoj%20počtu%20odsouzených%202013.pdf.

⁶³ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen v roce 2014*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vývoj%20počtu%20odsouzených%20v%20roce%202014.pdf.

4.4.2 Vývoj počtu odsouzených mužů v opavské věznici

Na začátku roku 2011 bylo v opavské věznici ve výkonu trestu odnětí svobody 180 odsouzených mužů, všichni v oddělení s dozorem. Jiné oddělení v opavské věznici pro muže není. V průběhu roku se počet odsouzených mužů zvyšoval, až vystoupal na počet 192 ke konci prosince 2011.⁶⁴

Na začátku roku 2012 byl stav odsouzených mužů podobný tomu ze začátku roku 2011. V opavské věznici v oddělení dozoru si svůj trest odpykávalo 191 odsouzených mužů. Kolem půlky roku se počet snížil o 4 vězně, v září bylo odsouzených mužů ve výkonu trestu odnětí svobody 188 a ke konci roku se počet odsouzených snížil na 179 odsouzených mužů.⁶⁵

V roce 2013 došlo v opavské věznici k zahájení provozu pracoviště detenčního ústavu. Odsouzených mužů v oddělení dozoru bylo 132. Chovanců v detenčním ústavu bylo na začátku roku 6. V průběhu roku se jejich počet zvýšil na 9 a ke konci prosince se naopak snížil na 7 chovanců. Co se týká počtu odsouzených mužů v oddělení dozoru, ten se v první polovině roku vyšplhal ze 132 na 156 mužů. V druhé polovině roku se počet pomalu snižoval až na 149 odsouzených mužů na konci prosince 2013.⁶⁶

Opět máme údaje pouze do začátku roku 2014. Na začátku roku 2014 svůj trest vykonávalo 156 odsouzených mužů v oddělení s dozorem. V detenčním ústavu bylo 11 chovanců. Do budoucna opavská věznice počítá s rostoucím počtem chovanců v detenčním ústavu, jelikož věznice prošla rekonstrukcí právě proto, aby splňovala všechny podmínky pro výkon zabezpečovací detence.⁶⁷

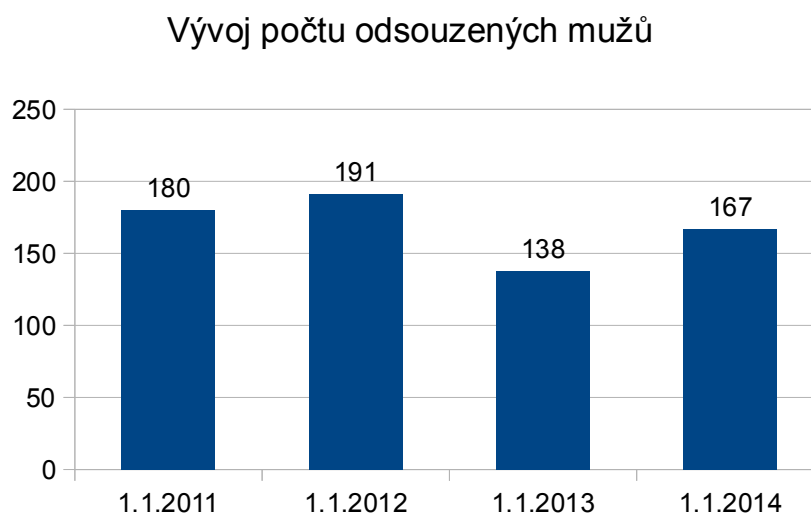
⁶⁴ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2011*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/pocety%20odsouzenych%20-%202011.pdf.

⁶⁵ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2012*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/pocety%20odsouzenych%20-%202012.pdf.

⁶⁶ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2013*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vyvoj%20pocetu%20odsouzenych%202013.pdf.

⁶⁷ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2014*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vyvoj%20pocetu%20odsouzenych%20v%20roce%202014.pdf.

Graf 5: Vývoj počtu odsouzených mužů



Zdroj: Vlastní zpracování

4.4.3 Vývoj zaměstnanosti odsouzených osob

Zaměstnanost odsouzených osob je pro opavskou věznici prioritní záležitostí. Odsouzené osoby pracují jak ve vnitřních prostorách věznice, tak u soukromých subjektů mimo areál. Opavská věznice si drží vysokou zaměstnanost odsouzených osob. Nutno podotknout, že u těchto údajů je nutno přihlídnout k měnícímu se počtu odsouzených osob během roku, dále také na skladbu odsouzených osob, které do opavské věznice přichází nebo ji naopak opouští.

Zaměstnanost v roce 2011 začínala na 64,04 % a odpovídala 303 pracujícím odsouzeným, což byl nejvyšší počet za rok 2011. V průběhu roku klesla zaměstnanost na zhruba 50 %. Počet zaměstnaných odsouzených se pohyboval okolo 250. V závěru roku se zaměstnanost opět zvýšila až na 58,88 %, což odpovídalo 286 pracujícím odsouzeným, ale na úrovni, na které byla zaměstnanost na začátku roku, se již nedostala. Může to být zapříčiněno tím, že na konci roku 2011 bylo v opavské věznici o 13 odsouzených osob více.⁶⁸

V roce 2012 začínala zaměstnanost odsouzených osob na 56,06 %, což při celkovém počtu 490 odsouzených osob znamenalo 274 zaměstnaných odsouzených. Tento údaj je

⁶⁸ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti v roce 2011*. [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: [http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2011\(1\).pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2011(1).pdf).

téměř totožný s tím na konci roku 2011. Během roku se zaměstnanost pohybovala kolem 60 %, kdy se počet zaměstnaných osob pohyboval mezi 283 a 291. Na konci prosince roku 2012 vyšplhala zaměstnanost na 63,38 %, což je sice více než v průběhu roku, ale jelikož se snížil počet odsouzených osob zhruba o 50, zaměstnaných odsouzených osob bylo 263.⁶⁹

V roce 2013 sice můžeme pozorovat nejvyšší zaměstnanost odsouzených osob v opavské věznici, která se celý rok držela nad 70 %, ale jelikož byla v roce 2013 vyhlášena amnestie prezidenta republiky, počty odsouzených osob byly naopak nejnižší. Na začátku roku se úroveň zaměstnanosti držela na 71,34 %, což při 289 odsouzených znamenalo 206 pracujících odsouzených osob. V polovině roku 2013 se dostala zaměstnanost na 75,17%, kdy se počet zaměstnaných odsouzených osob vyšplhal na 248. V závěru roku se zaměstnanost nepatrně snížila na 74,92 %.⁷⁰

⁶⁹ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti v roce 2012* [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2012.pdf.

⁷⁰ Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti v roce 2013* [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2013.pdf.

5 Analýza zaměstnávání vězňů v opavské věznici

Cílem této kapitoly je popsat specifika zaměstnávání odsouzených osob, zjistit klady, zápory a jiná specifika plynoucí ze zkušeností se zaměstnáváním odsouzených osob. Provedeme to pomocí dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli odsouzených osob z opavské věznice, pomocí rozhovoru s vybranými odsouzenými a dále provedeme SWOT analýzu. Těmito metodami budeme zkoumat hypotézu, která zní: Zaměstnávání odsouzených osob je výhodné nejen ze strany zaměstnavatele, ale také pro samotné odsouzené osoby.

5.1 Dotazníkové šetření mezi zaměstnavateli

V dotazníkovém šetření jsme se zaměřili na zaměstnavatele odsouzených osob z opavské věznice, u nichž odsouzené osoby pracovaly v roce 2014. Tato věznice byla vybrána z důvodu osobního kontaktu se zaměstnavateli odsouzených osob z opavské věznice a také díky kontaktům v této věznici, které nám umožnily dostat se k informacím. Zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody považujeme za klíčové pro další uplatnění osoby po vykonání trestu a zařazení zpátky jak na trh práce, tak do běžného společenského života.

Sběr dat byl proveden rozesláním dotazníku zaměstnavatelům v Opavě a přilehlém okolí (Otice, Bolatice, Chlebičov, Krnov), u kterých odsouzené osoby pracovaly.⁷¹ Dotazníkové šetření bylo provedeno první týden v březnu 2015. Dotazník bylo možné vyplnit online. K dotazníku měli respondenti možnost písemně okomentovat své odpovědi.

Před zpracováním dat z dotazníků bylo nutné provést kontrolu správnosti vyplněných dotazníků a jejich úplnost. Následně jsme data zpracovávali pomocí programu Microsoft Office Excel s použitím matematicko-statistických metod.

Výsledný zkoumaný soubor představuje 10 zaměstnavatelů, kteří v roce 2014 zaměstnávali přibližně 110 odsouzených osob, což považujeme za počet, který má odpovídající vypovídací hodnotu. Na rok 2014 jsme se zaměřili záměrně, a to z důvodu, že v roce 2015 došlo k rozšíření detenčního ústavu opavské věznice a klesl počet odsouzených osob způsobilých pracovat.

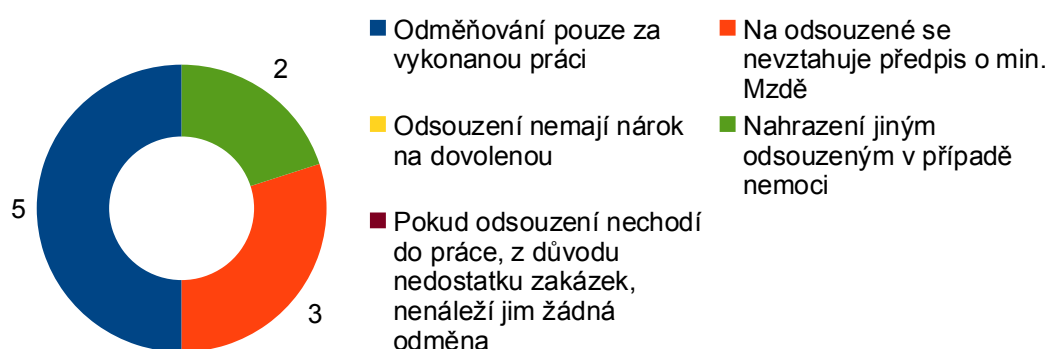
⁷¹ Informace poskytnuté probační pracovníci v opavské věznici.

5.1.1 Výsledky dotazníkového šetření

5.1.1.1 Výhody zaměstnávání osob

Otázka č. 1: Co považujete za největší výhodu při zaměstnávání odsouzené osoby?

Graf 6: Největší výhody při zaměstnávání odsouzené osoby



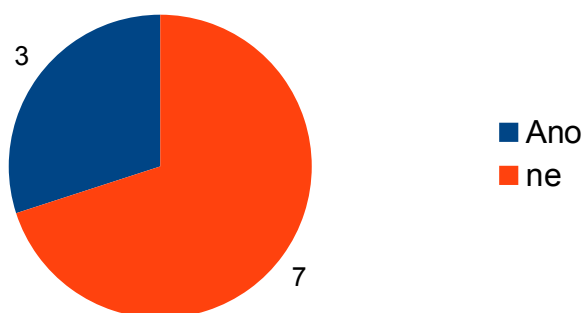
Zdroj: Vlastní zpracování

V první otázce jsme zkoumali, co zaměstnavatelé považují za největší výhodu v případě zaměstnávání odsouzené osoby. Z grafu můžeme vyčíst, že v odpovědích jsou zastoupeny pouze tři z pěti nabízených možností. Nejvíce zastoupenou odpovědí je odměňování pouze za vykonanou práci, tedy že zaměstnaná odsouzená osoba dostane zapláceno pouze za to, co si opravdu odpracuje, protože odsouzené osoby nedostávají zapláceno za časové prostoje a podobně. Tuto možnost zvolilo 5 zaměstnavatelů. Druhou nejvíce zastoupenou odpovědí, kterou zvolili 3 zaměstnavatelé, je, že na odsouzené se nevztahuje předpis o min. mzdě. Tím, že firma zaměstná místo běžných pracovníků odsouzené, vyhne se tomuto předpisu, což je pro ně jistě ekonomicky výhodná záležitost. 2 zaměstnavatelé zvolili možnost nahrazení jiným odsouzeným v případě nemoci. Tím jim odpadají starosti, kdo za nemocného odvede jeho práci, a nedostávají se tak do skluzu se zakázkou a do problémů s tím spojených. Odsouzeným osobám se neplatí nemocenská. Možnosti, že odsouzení nemají nárok na dovolenou, a pokud nechodí do práce z důvodu nedostatku zakázek, nenáleží jim žádná odměna, nezvolil ani jeden zaměstnavatel.

5.1.1.2 Možné problémy plynoucí ze zaměstnávání odsouzených osob

Otázka č. 2: Měli jste se zaměstnáváním odsouzených osob špatnou zkušenost? (samovolné opuštění pracoviště,...)

Graf 7: Špatná zkušenost se zaměstnáváním odsouzených osob



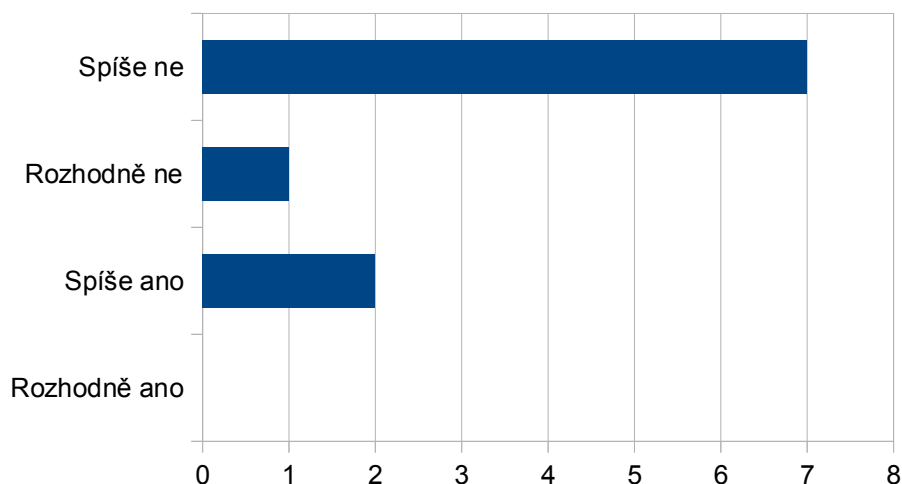
Zdroj: Vlastní zpracování

Co se týká špatných zkušeností se zaměstnáváním odsouzených osob, na základě odpovědí zobrazených v grafu můžeme tvrdit, že většina zaměstnavatelů špatnou zkušenost neměla. Pouze 3 ze zaměstnavatelů zvolili možnost Ano. Ve všech třech případech se jednalo o samovolné opuštění pracoviště. Ve dvou případech se odsouzené osoby posléze samy vrátily na pracoviště, pouze v jednom případě se odsouzený již nevrátil a pokusil se o útěk. K těmto situacím dochází většinou, když mají odsouzení jisté rodinné nebo partnerské problémy, k jejichž řešení zneužívají právě doby, kdy mají být na pracovišti.⁷² U sedmi zaměstnavatelů se nevyskytla žádná špatná zkušenost nebo nebyla natolik závažná a zaměstnavatelé ji v dotazníku neuvedli.

⁷² Informace získána z rozhovoru s probační pracovníci v opavské věznici.

Otázka č. 3: Vyskytl se na pracovišti problém se začleňováním odsouzených osob do pracovního kolektivu?

Graf 8: Problém se začleňováním odsouzených osob do pracovního kolektivu

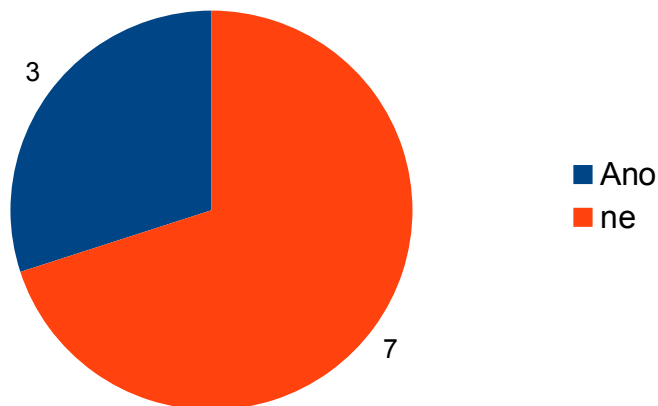


Zdroj: Vlastní zpracování

Otázka problému začleňování odsouzených osob do pracovního kolektivu je do značné míry velmi individuální, hlavně kvůli rozdílnosti jednotlivých pracovních kolektivů. Z grafu vyplývá, že pouze u 2 zaměstnavatelů se vyskytl problém se začleňováním odsouzených do pracovního kolektivu. Tyto problémy mohly být způsobeny tím, že odsouzené je na začátku nutné zaučit právě ostatními pracovníky a ti z toho cítí práci „navíc“ a staví se k ní s odporem. Dále také přístup ostatních pracovníků k odsouzeným nemusí být vždy vřelý a otevřený. Odsouzené osoby tak mohou vycítit, že nejsou na pracovišti vítány. Na druhou stranu se v některých případech může stát, že odsouzené osoby mohou kazit pracovní morálku ostatních vězňů, např. prostoji nebo malou snahou odvést dobrou práci. 7 zaměstnavatelů zvolilo možnost, že se problém se začleňováním spíše nevyskytl a 1 dokonce, že se problém rozhodně nevyskytl. Tyto výsledky mohou být dány také tím, že si problémů se začleňováním odsouzených osob jejich nadřízený nevšiml, jelikož nebyly nijak závažné, a tak se nemohly dostat až k zaměstnavateli.

Otázka č. 4: Setkali jste se s porušením předpisů ze strany odsouzených osob? (kouření, drogy)

Graf 9: Porušení předpisu ze strany odsouzených osob

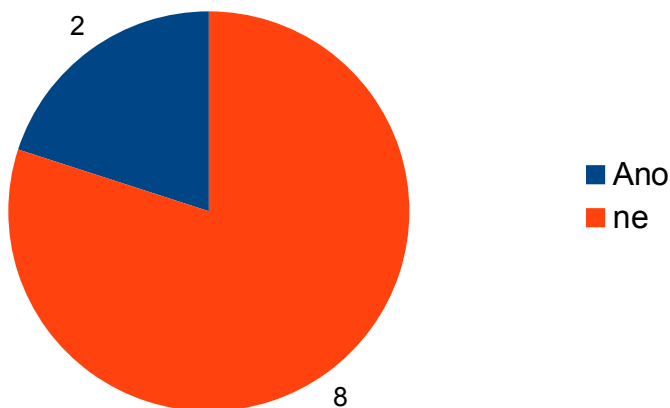


Zdroj: Vlastní zpracování

Odsouzené osoby porušily pracovní předpisy u 3 zaměstnavatelů. Ve dvou případech šlo o nepovolené kouření na pracovišti a v jednom případě o pití alkoholu v pracovní době, konkrétně si vězeň do práce přinesl láhev piva. Zbylých 7 zaměstnavatelů s dodržováním předpisů ze strany odsouzených osob nemělo problém. Rovněž rozložení „problémovějších“ odsouzených mezi zaměstnavateli je velice nerovnoměrné. Odsouzené osoby si však musí zvolit, zda chtějí pracovat nebo si trest odpykat pouze za branami věznice, kde čas utíká mnohem pomaleji. Jelikož odsouzené osoby musí ve věznici dodržovat určitý řád a pravidla, nemají pak takový problém s dodržováním pracovních předpisů u zaměstnavatele na pracovišti.

Otázka č. 5: Setkali jste se se stížnostmi ohledně pracovních podmínek ze strany odsouzených osob?

Graf 10: Stížnosti ohledně pracovních podmínek ze strany odsouzených



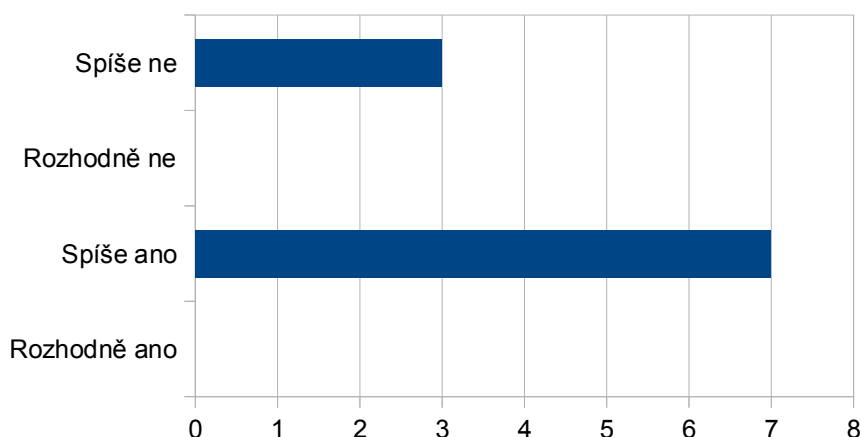
Zdroj: Vlastní zpracování

Ve dvou případech se zaměstnavatelé setkali se stížnostmi ze strany odsouzených osob ohledně pracovních podmínek. Po těchto stížnostech zaměstnavatele většinou navštíví kontrola přímo z věznice a stížnostmi se zabývá. U 8 zaměstnavatelů se žádné stížnosti nevyskytly. Je jasné, že stížnosti budou více u odsouzených, kteří pracují venku, např. ti, co jsou zaměstnaní v zemědělském družstvu (např. stížnosti na práci za nepříznivého počasí v zimních měsících), než u těch, co pracují ve vnitřních prostorách.

5.1.1.3 Rozhodovací proces, zda zaměstnávat vězně

Otázka č. 6: Hrála nižší kvalifikovanost odsouzených osob roli v rozhodovacím procesu, zda zaměstnávat odsouzené?

Graf 11: Nižší kvalifikovanost hraje roli při zaměstnávání odsouzených

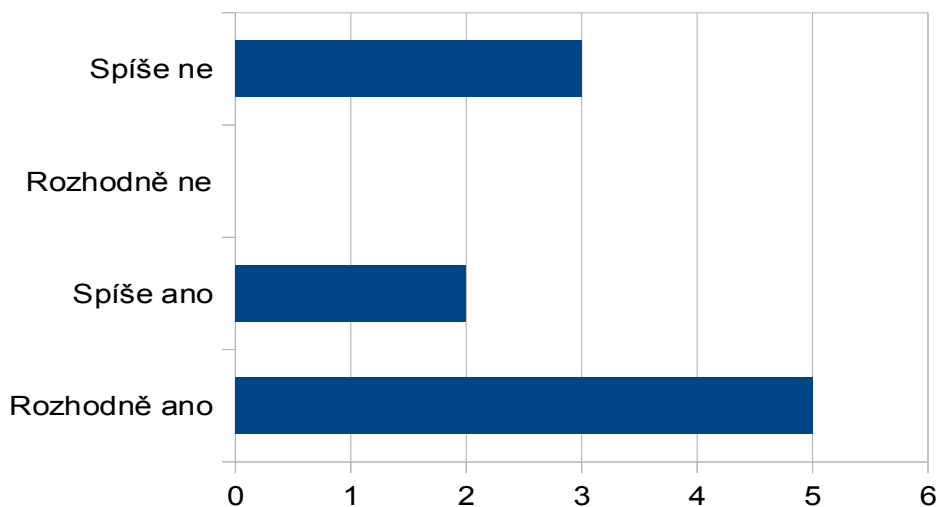


Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu můžeme vyčíst, že nižší kvalifikovanost odsouzených osob sehrála v rozhodovacím procesu, zda vězně zaměstnávat, svou výraznou roli. 7 zaměstnavatelů zvolilo možnost spíše ano. I přestože nižší kvalifikovanost vězňů znamená pro zaměstnavatele určité náklady spojené s počátečním zaučením odsouzených, rozhodli se vězně zaměstnat. V některých případech se mohlo stát, že odsouzená osoba byla přímo vyučená na pozici, kterou mu zaměstnavatel poskytl, a tím se náklady na zaučení výrazně snížily. 3 zaměstnavatelé zvolili odpověď, že v jejich rozhodovacím procesu nižší kvalifikovanost vězňů nehrála výraznou roli. Můžeme se tedy domnívat, že při rozhodovacím procesu kladli důraz na jiné aspekty, jako např. na ekonomickou výhodnost zaměstnávání vězňů nebo méně ekonomickou stránku věci, a to zapojení se při procesu resocializace vězňů.

Otázka č. 7: Hrála ekonomická stránka zaměstnávání odsouzených klíčovou roli pro rozhodnutí odsouzené zaměstnávat?

Graf 12: Ekonomická stránka hraje roli při zaměstnávání odsouzených



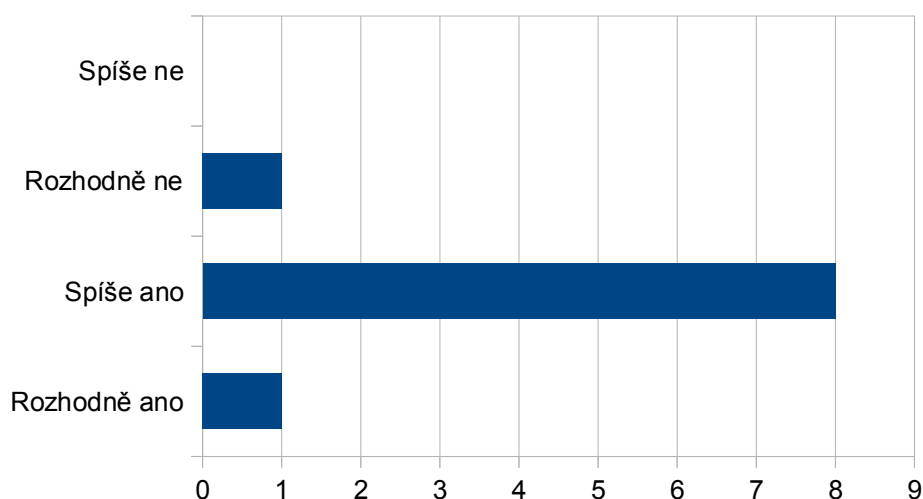
Zdroj: Vlastní zpracování

V otázce č. 7 jsme zkoumali, zda při rozhodování o zaměstnávání odsouzených osob měla klíčovou roli ekonomická stránka, protože zaměstnávání odsouzené osoby přijde zaměstnavatele mnohem levněji, než zaměstnání běžného zaměstnance, u kterého musí dodržovat min. mzdu, placenou dovolenou, nemocenskou apod. Ekonomická stránka věci hrála roli u 7 zaměstnavatelů. 5 z nich zvolilo možnost rozhodně ano a 2 spíše ano. 3 zaměstnavatelé zvolili možnost spíše ne. Dotazníkového šetření se zúčastnili také zaměstnavatelé ze sociálních služeb a péče, tedy předpokládáme, že tuto možnost zvolili právě tyto zaměstnavatelé, jejichž motivace zaměstnávat odsouzené osoby jistě není pouze v ekonomické výhodnosti. Jelikož je ale v dnešní době největší motivací každé firmy dosáhnout co největšího zisku, ekonomická stránka hrála klíčovou roli u většiny zaměstnavatelů.

5.1.1.4 Celkové zhodnocení zaměstnávání odsouzených osob

Otázka č. 8: Převládala spíše spokojenost s odvedenou prací odsouzených osob?

Graf 13: Spokojenost s odvedenou prací odsouzených

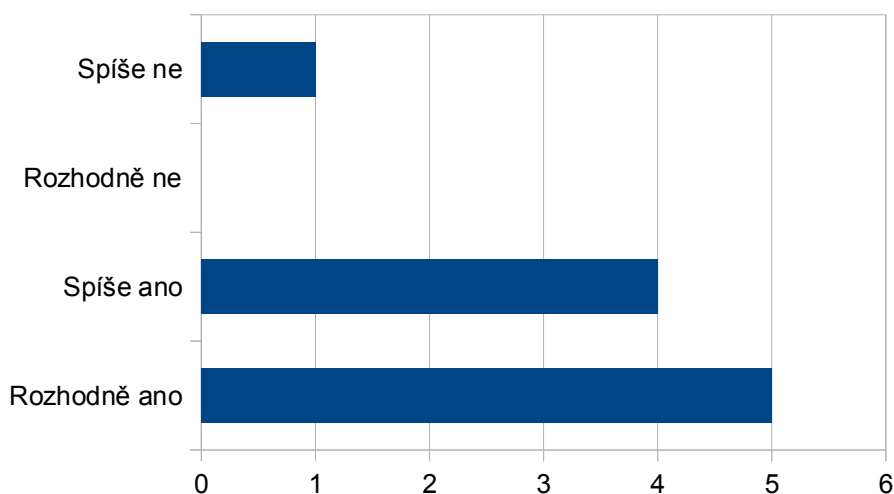


Zdroj: Vlastní zpracování

V této otázce jsme zjišťovali spokojenost zaměstnavatelů s odvedenou prací odsouzených osob. U 9 zaměstnavatelů se setkáváme se spokojeností s odvedenou prací odsouzených. Tedy i přes možnou nižší kvalifikovanost odsouzených osob, kterou jsem zkoumala v jedné z předchozích otázek, jsou zaměstnavatelé s kvalitou práce odsouzených spokojeni. Můžeme tedy tvrdit, že ve většině případů můžeme odsouzené považovat za pracovníky naprosto totožné s ostatními zaměstnanci, kteří odvedou stejně kvalitní práci. Pouze 1 zaměstnavatel zvolil možnost rozhodně ne. Je to nejspíš zapříčiněno nějakou zásadní špatnou zkušeností s kvalitou odvedené práce. Samozřejmě všude se najdou výjimky, ale na druhou stranu špatnou práci může odvést i běžný zaměstnanec. V zásadě jsou ale zaměstnavatelé s odsouzenými osobami spokojeni.

Otázka č. 9: Můžete ze svých zkušeností považovat odsouzené za spolehlivé pracovníky?

Graf 14: Spolehlivost odsouzených jako pracovníků

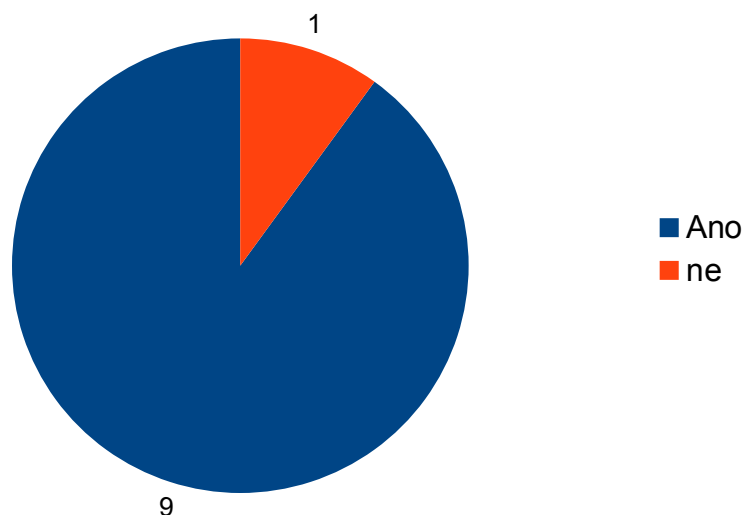


Zdroj: Vlastní zpracování

Tato otázka se týkala ohodnocení spolehlivosti odsouzených osob jako pracovníků na základě celkových zkušeností zaměstnavatelů. Dokonce 9 zaměstnavatelů považuje odsouzené osoby za spolehlivé pracovníky. 5 z nich zvolilo možnost rozhodně ano a 4 zaměstnavatelé možnost spíše ano. Z toho můžeme usuzovat, že i přes různé obavy zaměstnavatelů a náklady spojené s odsouzenými osobami se jeví odsouzené osoby po zkušenostech s jejich zaměstnáváním jako spolehliví pracovníci. Od osob ve výkonu trestu bychom mohli očekávat, že s jejich pracovním nasazením a morálkou mohou nastat problémy, ale z analýzy zkušeností zaměstnavatelů toto nemůžeme potvrdit. Pouze 1 zaměstnavatel z 10 zvolil možnost, že odsouzené osoby za spolehlivé pracovníky považovat spíše nemůže. U tohoto zaměstnavatele se mohl vyskytnout problém s pracovní docházkou, vězeň mohl práci tzv. „odbyt“ nebo mohlo dojít k porušení pracovních předpisů apod.

Otázka č. 10: Byli byste ochotni zaměstnat odsouzenou osobu i po výkonu trestu?

Graf 15: Ochota zaměstnat odsouzenou osobu i po výkonu trestu



Zdroj: Vlastní zpracování

Z grafu můžeme vidět, že 9 zaměstnavatelů by bylo ochotno odsouzenou osobu po propuštění z výkonu trestu zaměstnat. Věřím, že toto rozhodnutí vycházelo z předchozí dobré zkušenosti. Dále věříme, že se tak ve skutečnosti opravdu děje. Je otázkou, jak dlouho by osoba propuštěná z výkonu trestu u zaměstnavatele vydržela, jelikož návrat z výkonu trestu je pro každého jistě velmi složitý, ať už je to kvůli finanční situaci nebo problémům se znovuzачleněním do společnosti a návratu zpět k běžnému životu. Rozhodně má propuštěná osoba větší šanci uspět u zaměstnavatele, který již má určité zkušenosti se zaměstnáváním odsouzených osob, než u zaměstnavatele, u kterého odsouzené osoby nikdy nepracovaly. Tito zaměstnavatelé mají samozřejmě obavy propuštěnou osobu zaměstnat a raději dají přednost osobě bez záznamu v rejstříku trestů. Pouze 1 zaměstnavatel by nebyl ochoten osobu po výkonu trestu zaměstnat.

5.1.2 Zhodnocení dotazníkového šetření

Dotazníkové šetření bylo zaměřeno na zkušenosti zaměstnavatelů se zaměstnáváním osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Mělo zhodnotit možné kladné i záporné stránky zaměstnávání těchto osob. Dotazníkové šetření zkoumalo daný problém právě ze strany zaměstnavatelů. Cílem tohoto dotazníkového šetření bylo potvrdit či vyvrátit hypotézu, že zaměstnávání odsouzených osob je výhodné. Podle výsledků tohoto šetření si

troufáme tvrdit, že se nám podařilo tuto hypotézu potvrdit, co se týká strany zaměstnavatelů. Samozřejmě u každého zaměstnavatele se našel odsouzený, se kterým spolupráce nebyla zcela bez problémů, ať už mluvíme o porušování pracovních předpisů nebo řešení stížností ze strany odsouzených osob na pracovní podmínky a jiné. Přítomnost odsouzených osob na pracovišti s sebou také ojediněle přináší určité narušení zajištěného pracovního kolektivu. V zásadě ale byli zaměstnavatelé s odsouzenými spokojeni a považují je za spolehlivé pracovníky. Můžeme také potvrdit, že ekonomická stránka je pro zaměstnavatele velice zajímavá. Za největší výhodu zaměstnavatelé považovali odměňování odsouzených pouze za odvedenou práci a také to, že se na ně nevztahuje předpis o minimální mzdě. Ve většině případů byla ekonomická stránka rozhodujícím důvodem k zaměstnání odsouzených, i když samozřejmě existují i jiné motivace.. Dále vyplynulo, že zaměstnavatelé byli spokojeni rovněž s kvalitou odvedené práce, i přestože odsouzené osoby nemůžeme považovat za zcela kvalifikované pracovníky a bylo nutné je ze začátku zaučit a zapracovat do pracovního procesu.

5.2 Rozhovor s odsouzenými

Za účelem zjistit pohled na zaměstnávání odsouzených osob právě pohledem samotných odsouzených jsme provedli vedený rozhovor se třemi odsouzenými. Rozhovor jsme provedli u vybraného zaměstnavatele, který nám umožnil promluvit s odsouzenými přímo na pracovišti. Rozhovor proběhl 10. 3. 2015 s odsouzenými, kteří u zaměstnavatele pracovali rovněž v roce 2014. Kladli jsme otázky poměrně stejného typu, jako byly otázky v dotazníku pro zaměstnavatele, a to z důvodu lepšího pozdějšího porovnání odpovědí. Jednalo se o vedený rozhovor, což nám umožnilo volit otázky s ohledem na předchozí odpovědi a reakce odsouzených osob. K rozhovoru svolili tři odsouzení.

5.2.1 Představení odsouzených osob

Ze začátku rozhovoru bylo naším cílem zjistit něco málo o jejich osobě. Odsouzeného Jaroslava do vězení dostaly finanční problémy, se kterými souvisí opakované neplacení alimentů na jeho dceru. Je vyučeným elektrikářem, což mohl uplatnit právě v dílně zvoleného zaměstnavatele. Také odsouzený Jan je ve věznici kvůli finančním problémům. U zvoleného zaměstnavatele pracuje jako soustružník, pro tuto pozici

potřeboval prvotní zaučení. Třetím odsouzeným je Roman, kterého do vězení dostaly opakované výtržnosti. U námi vybraného zaměstnavatele dělá různé pomocné práce na dílně.

5.2.2 Výhody plynoucí ze zaměstnání

Všichni tři odsouzení se naprosto shodli v tom, že největší výhodou pracovat během výkonu trestu je to, že jim čas mnohem rychleji utíká, než kdyby museli celý den trávit pouze ve věznici. Dále také zmínili další výhodu, že část z toho, co si vydělají, jde na splácení dluhů, které venku mají. Samozřejmě jsou také rádi, že se podívají za brány věznice a jsou v kontaktu s lidmi.

5.2.3 Pracovní kolektiv a pracovní podmínky

Odsouzení nám potvrdili, že se ze začátku potýkali s nepříjemnými pohledy ostatních zaměstnanců, kterých si všimli. Cítili, že jim plně nedůvěřují, ale na druhou stranu jim to nedali najevo jinak než pouze nepříjemnými pohledy. S postupem času se jim podařilo do kolektivu zapadnout. Dozvěděli jsme se, že na pracovišti jsou tendence shlukovat se ve skupinách, a to zvláště odsouzené osoby a zvláště běžní zaměstnanci. Samozřejmě že se na pracovišti našli i takoví zaměstnanci, kteří se k odsouzeným osobám chovali bez předsudků jako ke komukoliv jinému.

Co se týká pracovních podmínek, ani jeden z odsouzených, se kterými jsem vedla rozhovor, si na pracovní podmínky nestěžoval. Tvrdili, že se nijak neliší od těch, se kterými se setkali v předchozích zaměstnáních před odsouzením k výkonu trestu odnětí svobody. Ani jednomu se nezdálo, že by se pracovní podmínky pro odsouzené osoby lišily od těch, které měli ostatní zaměstnanci. Odsouzené osoby u vybraného zaměstnavatele pracovali ve vnitřních prostorách. Jak už jsme zmínili u dotazníkového šetření, více stížností očekáváme u těch odsouzených, které pracují venku.

5.2.4 Zaměstnání po propouštění z výkonu trestu

V této části rozhovoru nás zajímalo, zda odsouzení zvažují, že by u zaměstnavatele zkusili požádat o pracovní poměr po propuštění z výkonu trestu. Všichni tři tuto možnost nevylučují, avšak mají určité pochyby, jaká bude jejich celková situace po

propuštění. Připouští ale, že zkušenosti a dovednosti nabyté během pracovního poměru ve výkonu trestu by mohli uplatnit po propuštění a tím by si usnadnili hledání práce.

5.2.5 Zhodnocení rozhovoru

Rozhovor s odsouzenými osobami nám umožnil doplnit dotazníkové šetření, které cílilo na zaměstnavatele. Rozhovor se zaměřil přímo na odsouzené osoby a jejich pohled na zaměstnání během výkonu trestu. Dozvěděli jsme se, že za největší výhodu považují to, že jim čas plyne v práci mnohem rychleji, než kdyby byli zavření pouze ve věznici. Dále také oceňují možnost dostat se do kontaktu s lidmi a v neposlední řadě, že pokud pracují, mohou tak splácet část svých závazků, které po sobě mimo věznici zanechali. Z rozhovoru vyplývá, že ze strany odsouzených osob převládá spokojenost jak s pracovními podmínkami, tak i s kolektivem na pracovišti. Samozřejmě musíme také zmínit, že odsouzení pocítovali, že se jich ze začátku někteří pracovníci straní a drží si od nich odstup. Jednalo se ale pouze o krátkodobou záležitost. Je zřejmé, že pracovní zkušenosti a dovednosti odsouzení uplatní po propuštění z výkonu trestu. Troufáme si tvrdit, že budou po ukončení trestu v mnohem lepší pozici při hledání práce než ti odsouzení, kteří během výkonu trestu nepracují. Na závěr můžeme zmínit, že na vybraných odsouzených osobách jsme mohli pozorovat vděčnost, že mají možnost během výkonu trestu pracovat, proto při rozhovoru spíše zmiňovali kladné stránky zaměstnavatelů, pracovních podmínek a kolektivu.

5.3 SWOT analýza zaměstnávání vězňů

SWOT analýza je jedním z klíčových aspektů analýzy, díky níž mohou být určeny silné a slabé stránky, příležitosti a hrozby zkoumané oblasti. SWOT je zkratkou pro silné stránky (strengths), slabé stránky (weaknesses), příležitosti (opportunities) a hrozby (threats).

Tabulka 1: SWOT analýza zaměstnávání vězňů

Silné stránky	Slabé stránky
- levná pracovní síla - časová přizpůsobivost odsouzených - odsouzení nemají nárok na dovolenou - nahrazení jiným odsouzeným v případě nemoci - žádné příplatky za práci o víkendu - na odsouzené se nevztahuje předpis o min. mzdě - zdravotní péči a stravu zajišťuje vězeňská služba	- náklady na bezpečnostní opatření - nedostatek odsouzených osob způsobilých pracovat - skladba odsouzených - nekvalifikovanost - zvláštní pojištění - otázka bezpečnosti - odebrání práce běžným lidem - ovlivnění pracovního kolektivu - špatně odvedená práce
Příležitosti	Hrozby
- větší počet firem ochotných zaměstnávat odsouzené osoby - poptávka po zaměstnávání ze strany odsouzených - lepší pozice vězňů na trhu práce po propuštění - pozitivní posudek od zaměstnavatele - zadávání zakázek státními institucemi	- riziko změny legislativy - ztráta pracovníků při amnestii prezidenta - zkreslené vnímání odsouzených společností - hospodářská krize

Zdroje: Vlastní zpracování

K **silným stránkám** zaměstnávání vězňů můžeme zařadit to, že odsouzené osoby jsou pro zaměstnavatele výhodné, co se ekonomické stránky týká. Neplatí pro ně předpis o minimální mzdě, tedy dostávají zaplacenou pouze za odvedenou práci. Nedostávají příplatky za práci o víkendu, pouze za práci přesčas, ve svátek, v noci a ve ztížených pracovních podmínkách. Mezi další silné stránky řadíme časovou flexibilitu vězňů, která znamená, že odsouzený chodí do práce, pouze pokud má pro něj zaměstnavatel práci. Dále jsou odsouzené osoby ochotny pracovat i přesčas nebo o víkendech na rozdíl od běžných zaměstnanců, kteří mají po práci své povinnosti vůči rodině nebo chtějí trávit volný čas věnováním se svým koníčkům apod. V případě nemoci odsouzeného je

možnost náhrady jiným odsouzeným. Zaměstnavatel nemá povinnost poskytovat zdravotní péči ani stravu, tu poskytuje vězeňská služba.

Naopak ke **slabým stránkám** patří větší náklady na bezpečnostní opatření na pracovišti, která se zaměstnáváním odsouzených osob souvisí, jako např. oplocený areál, kamerový systém a podobně. Dále se řada zaměstnavatelů, kteří mají zájem o zaměstnávání odsouzených osob, potýká s nedostatkem vězňů, kteří mají povolený volný pohyb. Jedná se o ty, kteří mohou pracovat mimo areál věznice. Dále se zaměstnavatelé mohou potýkat s nižší kvalifikovaností odsouzených osob a z toho plynoucích nákladů na jejich zaučování. Problém skladby odsouzených souvisí jak s nekvalifikovaností, tak s nedostatečným jakýmkoliv vzděláním, což se projevuje tak, že odsouzené osoby mohou být zaměstnány pouze na pracovní místa, která si nežadají vyšší kvalifikaci a různé pomocné práce. Mezi odsouzenými můžeme také nalézt i takové, které v životě nepracovali a nemají vůbec představu o pracovní morálce apod. Samozřejmě existují i výjimky, které mají předchozí zkušenosti s pracovní pozicí, na kterou byli věznicí zařazeni. Odsouzené osoby také mohou být méně motivovány odvádět dobrou práci než regulérní zaměstnanci. Odsouzené osoby mohou rovněž negativně ovlivnit pracovní kolektiv. Ostatní zaměstnanci se mohou na odsouzené osoby koukat tzv. „skrz prsty“.

Mezi **příležitostmi** spojené se zaměstnáváním odsouzených osob můžeme považovat větší počet firem ochotných tyto osoby zaměstnávat. Dále také vzrůstá poptávka samotných odsouzených osob po pracovním zapojení během výkonu trestu. Další příležitostí je lepší pozice odsouzených osob po propuštění na trhu práce, kde mohou uplatnit své pracovní zkušenosti nebo nově nabyté vědomosti a dovednosti. Pro odsouzené osoby může být na práci během výkonu trestu zajímavé to, že pokud se u zaměstnavatelů osvědčí a ti jsou s nimi spokojeni, mohou dostat pozitivní posudek, ke kterému se přihlíží při procesu rozhodování o zkrácení trestu. Mezi příležitostmi bychom mohli zařadit zadávání zakázek státními organizacemi a orgány právě vězeňským službám. Je nutné zdůraznit, že v této oblasti jsou veliké rezervy.

Hrozbami v oblasti zaměstnávání odsouzených osob se jeví riziko změny legislativy, která by nastavila přísnější podmínky pro udělování povolení volného pohybu vězňů a tím by omezila počet odsouzených schopných pracovat u soukromých objektů. Případná amnestie prezidenta republiky by mohla pro zaměstnavatele představovat

hrozbu ve formě náhlé ztráty pracovní síly. Jako další hrozbu považujeme samotné vnímání odsouzených osob společnostmi, kdy ne každá firma je ochotna tyto osoby zaměstnávat, ať už je to z více či méně opodstatněných důvodů, stejně jako pohled potenciálních zákazníků na výrobky, které pocházejí z vězeňského prostředí. Za hrozbu můžeme také pokládat hospodářskou krizi, při které jsou některé podniky nuceny omezovat výrobu a snižovat stavy zaměstnanců, tedy o zaměstnávání odsouzených osob nemůže být řeč.

Závěr

Motivací pro výběr tohoto tématu byla jednodenní praxe v opavské věznici a také rodinný příslušník, který má se zaměstnáváním odsouzených osob osobní zkušenost a v neposlední řadě kontakty v opavské věznici, díky kterým jsem se mohla dostat k potřebným informacím. Hlavním cílem této bakalářské práce bylo provést analýzu zaměstnávání odsouzených osob a v neposlední řadě potvrdit či vyvrátit hypotézu, která zněla: Zaměstnávání odsouzených osob je výhodné jak pro zaměstnavatele, tak pro samotné odsouzené osoby tedy ze zaměstnávání odsouzených osob mohou profitovat obě strany.

Teoretická část seznamuje čtenáře s trhem práce a charakteristikami s ním spojenými. Dále popisují nezaměstnanost v obecné rovině, druhy nezaměstnanosti, možnosti měření nezaměstnanosti a důsledky plynoucí z nezaměstnanosti jak pro ekonomiku, tak pro samotné nezaměstnané osoby. Část o nezaměstnanosti je doplněna o statistické údaje za rok 2014. Teoretická část pokračuje výčtem ohrožených skupin na trhu práce. U každé skupiny jsou zdůrazněny problémy, se kterými se potýkají při uplatnění na trhu práce. Dále se v teoretické části zabýváme problematikou zaměstnávání odsouzených osob. Je popsáno jejich zařazování do práce, výše jejich odměny a také srážky z této odměny. Dále následuje popis opavské věznice a statistické údaje o vývoji počtu odsouzených osob a jejich zaměstnanosti. Na závěr teoretické části je kapitola o Vězeňské službě České republiky a rovněž statistiky počtu odsouzených osob a jejich zaměstnanosti.

Praktická část je zaměřena na analýzu zaměstnávání odsouzených osob v opavské věznici. Tato analýza byla provedena pomocí dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli odsouzených osob z opavské věznice, u kterých odsouzené osoby pracovaly v roce 2014. Dále jsem provedla vedený rozhovor se třemi odsouzenými osobami u zvoleného zaměstnavatele, abychom poznali, jak se k zaměstnávání během výkonu trestu staví samotní odsouzení. Na závěr praktické části byla zhotovena SWOT analýza, která celou problematiku přehledně shrnuje.

Při mém výzkumu se mi podařilo oslovit 10 zaměstnavatelů, kteří odsouzené osoby z opavské věznice zaměstnávali v roce 2014. V rámci mého výzkumu jsem navštívila probační pracovníci, od které jsem se dozvěděla potřebné informace k dotazníkovému

šetření, ale také obecné informace spojené s problematikou zaměstnávání odsouzených osob. Protože je ale celá problematika zaměstnávání odsouzených osob velice citlivé téma, nemohla mi sdělit veškeré informace, jako např. jména odsouzených nebo za co jsou odsouzeni k výkonu trestu. Jelikož byla analýza provedena v jedné konkrétní věznici a každý odsouzený k práci přistupuje individuálně, stejně tak každý zaměstnavatel vyplňoval dotazník ze svého subjektivního postoje, nelze vyvozovat všeobecné závěry, které by platily pro všechny odsouzené osoby a jejich zaměstnavatele napříč Českou republikou. Při zaměstnanosti odsouzených může záležet na tom, v jakém regionu se daná věznice nachází nebo po jakých profesích je poptávka, protože odsouzené osoby nejsou ve většině případů dostatečně kvalifikované ani vzdělané. Samozřejmě také zaměstnanci a pracovní podmínky jsou u každého zaměstnavatele jiné.

Při zpracovávání a hledání statistických dat o vývoji počtu odsouzených osob a zaměstnanosti v roce 2014 jsem se potýkala s problémy, jelikož veškeré statistiky a ročenky nejsou doposud zpracované. Data jsou dostupná pouze do roku 2013. Dále roční statistické ročenky Vězeňské služby České republiky po roce 2010 jsou odlišné od těch předchozích, hlavně co se týká kapitoly o zaměstnanosti vězněných osob. Relevantnost této práce snižuje také to, že praktická část byla provedena v opavské věznici, která se kapacitou řadí mezi středně velké. Na druhou stranu byla ale provedena kompletní analýza zaměstnávání odsouzených osob v jedné z 23 českých věznic.

Hlavním cílem této práce bylo provést analýzu zaměstnávání odsouzených osob a přiblížit tak tuto problematiku jak veřejnosti, tak případným zaměstnavatelům. Navzdory tomu, že analýza byla provedena pouze v jedné věznici, můžeme tvrdit, že se nám podařilo zhotovit celistvý náhled na problematiku zaměstnávání odsouzených osob plynoucí jak ze zkušeností zaměstnavatelů, tak ze strany samotných odsouzených. Podařilo se nám přehledně shrnout výhody i případné negativní dopady plynoucí ze zaměstnávání během výkonu trestu pro samotné odsouzené, ale také ukázat, že pro soukromé subjekty může zaměstnávání odsouzených osob přinést mnoho výhod, jelikož podmínky, které nabízí vězeňská služba firmám, které zaměstnávají odsouzené osoby, jim nikdo jiný není schopen nabídnout.

Podle výsledků dotazníkového šetření můžeme vyvodit závěr, že zaměstnavatelé mají s odsouzenými osobami jako pracovníky z větší části dobrou zkušenost, považují je za spolehlivé pracovníky a jsou spokojeni s prací, kterou na pracovišti odvádějí. Samozřejmě na každém pracovišti se najdou méně schopní pracovníci, a to nehledě na to, zda jsou to pracující odsouzené osoby nebo regulérní zaměstnanci. Odsouzené osoby jsou pro zaměstnavatele atraktivními zaměstnanci hlavně díky výhodné ekonomické stránce. Z analýzy dat a následných výsledků dotazníkového šetření mohu hypotézu ze strany zaměstnavatelů potvrdit.

Co se týká zjištění pohledu odsouzených na jejich vlastní zaměstnávání během výkonu trestu odnětí svobody, z rozhovoru vyplynulo, že odsouzení berou šanci pracovat jako dobrou příležitost si během výkonu trestu vydělat na své pohledávky mimo věznici, dostat se mezi lidi a čas jim tak ubíhá mnohem rychleji, než kdyby trávili veškerý čas svého trestu za branami věznice. Jediné, co odsouzené osoby zmínily jako negativum, bylo, že z ostatních pracovníků cítili odstup a dostávalo se jim nepříjemných pohledů. Tato situace se ale časem zlepšila a odsouzeným se podařilo do pracovního kolektivu zapadnout. Odpovědi odsouzených osob je však nutné brát s určitou rezervou, jelikož se většinou snažily zmínit spíše klady než hledat negativa svých zaměstnavatelů a pracovních podmínek. Tyto výsledky mi umožňují potvrdit hypotézu i ze strany samotných odsouzených osob.

Na závěr můžeme celou problematiku zaměstnávání osob přehledně shrnout pomocí informací ze zhotovené SWOT analýzy, která z větší části kopíruje závěry plynoucí jak z dotazníkového šetření, tak z rozhovoru s odsouzenými. Z této analýzy můžeme vyzdvihnout silné stránky, ke kterým se řadí ekonomická výhodnost zaměstnávání odsouzených osob, ať už se jedná o neplacení dovolených, nemocenské, přesčasů nebo to, že na odsouzené osoby se nevztahuje předpis o minimální mzdě a zaměstnavatel tak platí pouze za odvedenou práci. Za výhodu zaměstnavatelé také považují časovou přizpůsobivost odsouzených osob. Naopak mezi slabé stránky patří náklady na bezpečnostní opatření, dopad na pracovní kolektiv a v neposlední řadě nedostatečná kvalifikovanost odsouzených osob a popřípadě špatně odvedená práce. Provedené dotazníkové šetření doplněné o SWOT analýzu může posloužit při rozhodovacím procesu potenciálních zaměstnavatelů, kteří o zaměstnávání odsouzených osob uvažují a porovnávají výhody, ale také rizika plynoucí ze zaměstnávání odsouzených osob.

V současnosti se potýkáme s problémem nedostatku odsouzených osob, které mohou být zařazeny do evidence odsouzených osob způsobilých pracovat, a to hlavně z důvodu závažnosti spáchaných trestných činů, které jim nedovolují opustit brány věznice v průběhu výkonu trestu odnětí svobody. Poptávka firem po odsouzených osobách jako pracovnících je mnohonásobně vyšší, než jsou vězeňská zařízení schopna uspokojit. Otázkou však zůstává, jak tento problém vyřešit. Jestli by bylo možné rozšířit pracoviště uvnitř věznice pro využití většího počtu firem, jelikož podmínky, jaké nabízí věznice, neposkytuje nikdo jiný, nebo pozměnit podmínky pro uznávání způsobilosti odsouzených osob pracovat mimo věznici či se zaměřit na úpravu dozoru na pracovištích mimo věznici.

Seznam grafů, obrázků a tabulek

Seznam grafů

Graf 1: Počty nezaměstnaných osob za jednotlivá čtvrtletí v roce 2014.....	22
Graf 2: Vývoj podílu OZP na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání.....	23
Graf 3: Vývoj zaměstnanosti odsouzených	36
Graf 4: Vývoj počtu odsouzených žen	38
Graf 5: Vývoj počtu odsouzených mužů.....	40
Graf 6: Největší výhody při zaměstnávání odsouzené osoby.....	43
Graf 7: Špatná zkušenost se zaměstnáváním odsouzených osob	44
Graf 8: Problém se začleňováním odsouzených osob do pracovního kolektivu	45
Graf 9: Porušení předpisu ze strany odsouzených osob	46
Graf 10: Stížnosti ohledně pracovních podmínek ze strany odsouzených	47
Graf 11: Nižší kvalifikovanost hraje roli při zaměstnávání odsouzených.....	48
Graf 12: Ekonomická stránka hraje roli při zaměstnávání odsouzených	49
Graf 13: Spokojenost s odvedenou prací odsouzených.....	50
Graf 14: Spolehlivost odsouzených jako pracovníků.....	51
Graf 15: Ochota zaměstnat odsouzenou osobu i po výkonu trestu	52

Seznam obrázků

Obrázek 1: Podíl nezaměstnaných na počtu obyvatel v okresech ČR k 31.1.2014	21
---	----

Seznam tabulek

Tabulka 1: SWOT analýza zaměstnávání vězňů	56
--	----

Seznam literatury

Literární zdroje

1. BROŽOVÁ, Dagmar: *Kapitoly z ekonomie trhů práce*. Praha, Oeconomica 2006, 288 s., ISBN 978-80-245-1880-0.
2. BUCHTOVÁ, Božena. *Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha, Grada 2002, 236 s., ISBN 80-247-9006-8.
3. KOTÝNKOVÁ, Magdaléna. *Trh práce na přelomu tisíciletí*. Praha: Oeconomica 2006, 256 s., ISBN 80-245-1149-5.
4. KREBS, Vojtěch. *Sociální politika*. Praha: Aspi 2007, 503 s., ISBN 978-80-7357-276-1 (brož.).
5. MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství 1998, 172 s., ISBN 80-901424-9-4.

Elektronické zdroje

1. ABBOTT, Edwin M.: *Employment and Compensation of Prisoners*, 5 J. Am. Inst. Crim. L. & Criminology 880 (May 1914 to March 1915). Dostupné z: <http://goo.gl/Mp1QOL>.
2. BRAND, S., PRICE, R.: *The Economic and Social Costs of Crime*, Home Office, London, 2000, ISBN 1- 84082-572-3. Dostupné z: <http://goo.gl/yDZsPo>.
3. Český statistický úřad. *Zaměstnanost a nezaměstnanost podle výsledků VŠPS - I. čtvrtletí 2014* [online]. 2014 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/ci/zamestnanost-a-nezamestnanost-podle-vysledku-vsps-1-ctvrtleti-2014-okzg1h2i07>.
4. Deník.cz. *Amnestie: věznici v Opavě opustí třetina trestanců* [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://opavsky.denik.cz/zpravy_region/amnestie04012013.html.
5. MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti* [online]. 2014 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/stat/nz/qrt>

6. MPSV. *Statistiky nezaměstnanosti z územního hlediska* [online]. 2014 [cit. 2015-03-14]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat_nz/uzem.
7. MPSV. *Analýza zaměstnanosti a nezaměstnanosti v 1. pol. roku 2014* [online]. [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/trh_prace/rok2014p1/anal2014p1.pdf.
8. Vězeňská služba České republiky. *Odsouzení v typech věznic*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>.
9. Vězeňská služba České republiky. *O nás: Základní informace. Mapa věznic, vazebních věznic a detenčních ústavů* [online]. 2013 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/o-nas/zakladni-informace-4/mapa-veznic-vazebnich-veznic-a-detencnich-ustavu-cr-5401>.
10. Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2010* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/spravn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/ročenka_2010_v8.pdf, str. 24, 81.
11. Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2011* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/sprvn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/Rocenka_2011.pdf, str. 28, 34.
12. Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2012* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/sprvn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/Rocenka%202012.pdf, str. 28, 34.
13. Vězeňská služba České republiky. *Statistická ročenka Vězeňské služby za rok 2013* [online]. [cit. 2015-04-18]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/19/file/sprvn%C3%AD/statistiky/Statistické%20ročenky/Rocenka_2013.pdf, str. 35, 42.
14. Vězeňská služba České republiky. *Ubytovací kapacity*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>.

15. Vězeňská služba České republiky. *Věznice a ústav pro výkon zabezpečovací detence* [online]. 2013 [cit. 2015-03-15]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/veznice-opava-83/o-nas-1603/charakteristika-veznice-a-ustavu-pro-vykon-zabezpecovaci-detence-opava-527/>.
16. Vězeňská služba České republiky. *Výkon trestu ve Věznici Plzeň* [online]. 2015 [cit. 2015-04-02]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/veznice-plzen-47/o-nas-1613/vzdelavani-a-zamestnavani-veznu-849/vykon-trestu-ve-veznici-plzen-6358>.
17. Vězeňská služba České republiky. *Stavy vězněných osob*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: <http://www.vscr.cz/generalni-reditelstvi-19/informacni-servis/rychla-fakta/>.
18. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen* [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/pocety%20odsouzenych%20-%202011.pdf.
19. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen v roce 2012*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/pocety%20odsouzenych%20-%202012.pdf.
20. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2011*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/pocety%20odsouzenych%20-%202011.pdf.
21. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2012*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/pocety%20odsouzenych%20-%202012.pdf.
22. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2013*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vyvoj%20pocetu%20odsouzenych%202013.pdf.
23. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených mužů v roce 2014*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vyvoj%20pocetu%20odsouzeny%20v%20roce%202014.pdf.

24. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen v roce 2013*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vývoj%20počtu%20odsouzených%202013.pdf.
25. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj počtu odsouzených žen v roce 2014*. [online]. 2015 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Vývoj%20počtu%20odsouzený%20v%20roce%202014.pdf.
26. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti v roce 2011*. [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: [http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2011\(1\).pdf](http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2011(1).pdf).
27. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti v roce 2012* [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2012.pdf.
28. Vězeňská služba České republiky. *Vývoj zaměstnanosti v roce 2013* [online]. 2013 [cit. 2015-04-16]. Dostupné z: http://www.vscr.cz/client_data/1/user_files/83/file/Opava/2013.pdf.

Legislativní zdroje

1. Česká republika. Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů. In: Zákon č. 198/2009 Sb.
2. Česká republika. Zákon o výkonu trestu odnětí svobody. In: Zákon č. 169/1999 Sb.
3. Česká republika. Zákon o zaměstnanosti. In: Zákon č. 435/2004Sb.
4. Česká republika. Předpis o výši a podmínkách odměňování odsouzených osob zařazených do zaměstnání ve výkonu trestu odnětí svobody. In: Předpis č.365/1999 Sb.
5. Česká republika. Předpis o srážkách z odměny osob, které jsou ve výkonu trestu odnětí svobody zaměstnány, o výkonu rozhodnutí srážkami z odměny těchto osob a chovanců zvláštních výchovných zařízení a o úhradě dalších nákladů. In: Předpis č. 10/2000 Sb.

Přílohy

Příloha A

Dotazník pro zaměstnavatele

Dobrý den,

jsem studentkou Vysoké školy ekonomické a má bakalářská práce je zaměřena na analýzu zaměstnávání osob ve výkonu trestu odnětí svobody. Provádím analýzu opavské věznice, budu tedy vděčná za sdílení vašich zkušeností se zaměstnáváním těchto osob formou vyplnění dotazníku.

Děkuji za Váš čas.

Lucie Hrubcová

1, Co považujete za největší výhodu zaměstnávat odsouzené osoby?

- ✓ Odměňování pouze za vykonanou práci
- ✓ Na odsouzené se nevztahuje předpis o min. mzdě
- ✓ Odsouzení nemají nárok na dovolenou
- ✓ Nahrazení jiným odsouzeným v případě nemoci
- ✓ Pokud odsouzení nechodí do práce z důvodu nedostatku zakázek, nenáleží jim žádná odměna

2, Měli jste se zaměstnáváním odsouzených osob špatnou zkušenost? (samovolné opuštění pracoviště,...)

- ✓ Ano, jakou_____
- ✓ Ne

3, Vyskytl se na pracovišti problém se začleňováním odsouzených osob do pracovního kolektivu?

- ✓ Ano, jaký_____
- ✓ Ne

4, Setkali jste se s porušením předpisů ze strany odsouzených osob? (kouření, drogy,..)

- ✓ Ano
- ✓ Ne

5, Setkali jste se se stížnostmi ohledně pracovních podmínek ze strany odsouzených osob?

- ✓ Ano
- ✓ Ne

6, Hrál nižší kvalifikovanost odsouzených osob roli v rozhodovacím procesu, zda zaměstnávat odsouzené?

- ✓ Rozhodně no
- ✓ Spíše ano
- ✓ Rozhodně ne
- ✓ Spíše ne

7, Hrál ekonomická stránka zaměstnávání odsouzených klíčovou roli pro rozhodnutí odsouzené zaměstnávat?

- ✓ Rozhodně ano
- ✓ Spíše ano
- ✓ Rozhodně ne
- ✓ Spíše ne

8, Převládala spíše spokojenost s odvedenou prací odsouzených osob?

- ✓ Rozhodně ano
- ✓ Spíše ano
- ✓ Rozhodně ne
- ✓ Spíše ne

9, Můžete ze svých zkušeností považovat odsouzené osoby za spolehlivé pracovníky?

- ✓ Rozhodně ano
- ✓ Spíše ano
- ✓ Rozhodně ne
- ✓ Spíše ne

10, Byli byste ochotni zaměstnat odsouzenou osobu i po výkonu trestu?

✓ Rozhodně ano

✓ Spíše ano

✓ Rozhodně ne

✓ Spíše ne

Zde máte možnost své odpovědi slovně okomentovat nebo specifikovat.
