



## Přehled hlavních poznatků z výzkumu

### Možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody

Pavel Bareš, Jiří Mertl

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí, v.v.i.  
Praha  
2016

#### Zaměstnání propuštěných osob

➤ *Předpoklad návratu propuštěných osob do společnosti*

Velmi nízká možnost uplatnění na trhu práce a vysoká míra nezaměstnanosti u osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody (dále jen „propuštěné osoby“, „osoby s trestní minulostí“) představuje společně s vysokou zadlužeností (případně předlužeností) jeden z hlavních důvodů, které značně komplikují možnost návratu (reintegrace) těchto osob do společnosti.<sup>1</sup>

➤ *Výzva pro společnost*

Reintegrace osob s trestní minulostí je současně velice důležitou výzvou pro celou společnost, respektive pro veřejnou správu. Opětovné začlenění osob s trestní minulostí do společnosti vede ke snížení míry recidivy propuštěných a výrazně tak snižuje ekonomické a společenské nároky, které jsou spojené s vysokou mírou recidivy mezi osobami po výkonu trestu v ČR.<sup>2</sup> Pro opětovné začlenění propuštěných osob do společnosti je přitom v podstatě nezbytnou podmínkou právě uplatnění osoby na trhu práce.

➤ *Příležitost pro zaměstnavatele*

Pro trh práce je v současnosti charakteristická vysoká poptávka po pracovní síle a potíže zaměstnavatelů se získáváním a udržením kvalifikovaných i nekvalifikovaných pracovníků. Důvody lze spatřovat v souběhu více významných okolností, a to jak ekonomických (dobré výsledky ekonomiky, s tím související vyšší nároky a očekávání zaměstnanců na platové ohodnocení a na další charakteristiky jejich práce a také vyšší fluktuace pracovní síly), tak demografických (na trh práce nově vstupují osoby reprezentující nejméně početně zastoupené ročníky, osoby reprezentující nejsilnější populační ročníky trh práce naopak opouštějí, přičemž velice často odcházejí pracovníci s dlouholetými zkušenostmi).

Za této situace začíná řada zaměstnavatelů uvažovat o zaměstnání i těch skupin osob, mezi nimiž zaměstnance doposud nehledali (např. cizinci nebo právě propuštěné osoby), případně přehodnocují (doposud převážně značně kritický) pohled na propuštěné osoby, kdy tuto skupinu osob začínají (nově) vnímat také jako vhodnou pracovní sílu pro svoji firmu.

<sup>1</sup> Více viz Štern, P. Trh práce a lidé s trestní minulostí. (2016) 1. díl, s. 7. In: *Listy sociální práce*, ročník IV., číslo 6 – léto 2016, s. 7-9.

<sup>2</sup> Dle Šterna se pohybuje kolem 70 % (viz tamtéž, s. 7-8).

## **Příznivé podmínky na trhu práce pro zaměstnávání a reálná situace**

Současná situace na trhu práce tak přivádí pozornost zaměstnavatelů i k propuštěným osobám a tyto osoby tak mají v současnosti oproti předchozím rokům obecně lepší výchozí podmínky pro získání pracovního uplatnění. Na druhou stranu, stále přetrvává řada stereotypních představ o možnostech zaměstnání těchto osob a zaměstnavatelé nejsou nebo se necítí být připraveni na zaměstnání těchto osob. Zaměstnavatelé tak potenciál, který tyto osoby pro ně mají, doposud reflektují jen minimálně, nejsou dostatečně připraveni tyto osoby zaměstnávat a zaměstnávají je jen velmi ojediněle. Výsledkem je situace, kdy velká část propuštěných osob se na trhu práce nadále neuplatňuje, přestože situace na trhu práce je pro jejich zaměstnání v současnosti patrně nejpríznivější.

Tím velká část zaměstnavatelů, kteří aktuálně řeší problémy s nedostatkem pracovní síly, přichází o vítanou příležitost, která by jim mohla pomoci tyto potíže řešit. Potenciál, který propuštěné osoby při současných podmínkách na trhu práce pro zaměstnavatele představují, tak zůstává nevyužit.

Příznivé podmínky na trhu práce (z pohledu uchazečů o zaměstnání) samozřejmě ale představují jedinečnou příležitost především pro propuštěné osoby (silná poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle obecně zvyšuje i jejich atraktivitu pro zaměstnavatele, vysoké počty volných míst značně zlepšují obecné vyhlídky na získání zaměstnání), ale také pro veřejnou správu a další zainteresované společenské instituce. Tato příležitost by rozhodně neměla být promarněna, protože nelze předpokládat, že tato situace přetrvá dlouhodobě (popřípadě, že posléze v blízké době opět nastane).

## **Aktuální výzvy týkající se zaměstnávání propuštěných osob**

- Věnovat problematice zaměstnávání propuštěných osob dostatečnou pozornost a důkladně diskutovat veškeré její důležité souvislosti.
- Přehodnotit představy, které se ukazují jako stereotypní a překonané.
- Zhodnotit a případně zlepšit připravenost firmy na zaměstnávání těchto osob.
- Zhodnotit a případně zlepšit možnosti podpory poskytované těmto osobám, firmám zaměstnávajícím tyto osoby nebo jiným institucím, které podporují jejich zaměstnávání.
- Zhodnotit a případně navrhnout zlepšení směřující k efektivnějšímu fungování institucí, které se věnují této skupině osob nebo podporují zaměstnávání specifických skupin osob atd.

## **Informace o projektu**

Cílem projektu „Zmapování postavení osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody na trhu práce a možnosti jejich pracovního uplatnění“ bylo popsat hlavní překážky a podmínky nevýrazněji ovlivňující možnosti zaměstnání osob po výkonu trestu odnětí svobody. Projekt se primárně zaměřuje na tyto dva základní tematické okruhy:

- připravenost uchazečů o zaměstnání z řad cílové skupiny a
- ochotu (případně taktéž připravenost) zaměstnavatelů tyto osoby zaměstnat.

V rámci projektu byla realizována dvě na sebe však vzájemně navazující a vzájemně se doplňující zkoumání. První z nich se soustředilo na zhodnocení poznatků, které vyplynuly z přímé interakce mezi uchazeči o zaměstnání reprezentujícími uvedenou skupinu osob a zaměstnavateli při zkušebním pracovním pohovoru. Tato část vycházela z analýzy těchto dat:

- zápisy a poznámky ze čtyř dříve realizovaných sérií workshopů „Diskuse se zaměstnavateli/Pohovor nanečisto/Evaluace“ (dále je pro větší srozumitelnost textu celá tato sada workshopů označována jako „workshop“) realizovaných organizací Rubikon centrum, z.s.,
- výstupy pátého workshopu (opět ve formátu „Diskuse se zaměstnavateli/Pohovor nanečisto/Evaluace“) realizovaného v rámci tohoto projektu, tj. záznamy ze závěrečné evaluace, evaluační dotazníky vyplněné zástupci zaměstnavatelů a informace získané konzultacemi s účastníky workshopů a přímou účastí pracovníků řešitele při „Pohovoru nanečisto“ a
- informační materiály (brožury, letáky) poskytnuté řešiteli organizací Rubikon centrum, z.s.

V další části projektu byly vyhodnoceny údaje z dotazníkového šetření mezi zaměstnavateli, které se zaměřilo zejména na mapování jejich výchozí pozice ve vztahu k možnostem zaměstnání cílové skupiny. Pozornost v něm byla věnována také aktuálnosti tématu náboru nových zaměstnanců pro zaměstnavatele a byly sledovány také některé základní charakteristiky dotazovaných subjektů.

## Okruh shromážděných poznatků

Zaměstnávání propuštěných osob ztěžuje řada překážek, které dosažení tohoto cíle brání. Zároveň lze ale identifikovat i okolnosti, které mohou naopak přispět ke zlepšení možnosti zaměstnání propuštěných osob. Okolnosti, které možnosti zaměstnávání propuštěných osob ovlivňují tím či oním způsobem lze pozorovat jak u samotných osob propuštěných z výkonu trestu, tak také u zaměstnavatelů, ale i na úrovni celé společnosti.

V projektu byla v tomto směru pozornost věnována především propuštěným osobám a zaměstnavatelům. V provedené analýze sice byly pojednány také některé stěžejní obecnější společenské podmínky, faktory a trendy, ale jejich podrobnější charakteristice se výzkum podrobněji nevěnoval. Jen okrajově byly v textu zmíněny některé dílčí poznatky týkající se role veřejné správy a jejích institucí, působení nebo vlivu neziskových organizací či možností a nástrojů podpory či pomoci při zaměstnávání propuštěných osob (ať už je tato podpora a pomoc určena samotným propuštěným osobám nebo zaměstnavatelům). Vzhledem k zaměření projektu primárně na klíčové charakteristiky propuštěných osob a zaměstnavatelů a jejich vzájemnou interakci tak není zde provedený rozbor tématu zaměstnávání propuštěných osob vyčerpávající. Lze ale říci, že zachycuje charakteristiky uchazečů s trestní minulostí a zaměstnavatelů, které jsou v řadě případů pro zaměstnávání osob s trestní minulostí určující na straně uchazeče a na straně zaměstnavatele.

Získané poznatky byly shrnuty do sedmi hlavních oblastí, které odrážejí klíčové momenty a obecnější témata týkající se zaměstnávání propuštěných osob, jež byly identifikovány v rámci obou v projektu realizovaných analýz.

### 1. Výchozí situace propuštěných osob po opuštění výkonu trestu

- **Osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody se po opuštění vězeňského zařízení ocitají v obtížné až nepříznivé situaci**, která u těchto osob výrazně zvyšuje riziko recidivy kriminálního jednání.
- Trestní minulost představuje značnou bariéru obecně pro návrat osoby do společnosti (reintegraci), možnost pracovního uplatnění nevyjímaje. **Pracovní uplatnění je jednou z hlavních okolností, které mohou riziko recidivy kriminálního jednání snížit nebo jí předejít.**
- Překážky obecněji se týkající reintegrace (k užší skupině překážek týkajících možností pracovního uplatnění viz bod 4) se týkají jak osobnostních charakteristik a jejich osobní historie (a to včetně např. důsledků pobytu ve vězeňském zařízení na schopnosti a dovednosti osoby), tak jejich sociálního prostředí (respektive narušení či neexistence různých důležitých sociálních vazeb), materiálního zázemí a rizika sociálního vyloučení, vnímání těchto osob ve společnosti a specifického postavení, ve kterém se ve společnosti ocitají. **Při úsilí o reintegraci osob propuštěných z výkonu trestu je potřebné podpořit možnosti začlenění osoby do společnosti ve všech těchto oblastech.**

### 2. Pracovní místa dosažitelná pro tyto osoby a zájem zaměstnavatelů

- Vysoká poptávka po pracovní síle ze strany zaměstnavatelů automaticky neznamená, že zaměstnavatelé mají zájem o osoby s profesním profilem, který jim mohou nabídnout osoby propuštěné z výkonu trestu. Ukazuje se ale, že **poptávka po pracovní síle je zvláště silná právě v těch oborech, kterým řada osob propuštěných z výkonu trestu svým profesním profilem odpovídá.**
- Kromě obecného „souladu mezi poptávkou a nabídkou“ **jsou možnosti zaměstnání propuštěných osob podmíněny charakteristikami osob s trestní minulostí a přístupem zaměstnavatelů k této skupině osob, který často provázají různé stereotypní představy a také zvýšená míra obezřetnosti** (více k tomu viz body 4 a 5).
- Vzhledem s současné situaci na trhu práce ale lze v současnosti pozorovat trend, kdy **se postoje a přístup zaměstnavatelů k osobám s trestní minulostí mění a zájem o jejich zaměstnání zvyšuje.**

### 3. Nejdůležitější okolnosti určující profesní předpoklady propuštěných osob

- Osoby propuštěné z výkonu trestu **představují velmi různorodou skupinou osob**. To platí přirozeně i v případě předpokladů a možností uplatnění těchto osob na trhu práce.
- **Rozdíly** ve skupině osob propuštěných z výkonu trestu **mají základ v řadě různých okolností**, z nichž část je úzce spojena s jejich trestní minulostí a další souvisejí s jejich osobnostními charakteristikami. Určující mohou ale být i některé další důležité okolnosti, např. materiální zázemí a majetková situace, dluhy a exekuce, bytová situace, rodinné zázemí (respektive skutečnost, že je narušené) apod.
- **Situaci a možnosti zaměstnání** osob propuštěných z výkonu trestu **je potřebné posuzovat jednotlivě**. To se ale vždy neděje a velice často naopak dochází ke konstrukci uniformní a a priori negativní kategorie „trestaných osob“, a osoby jsou posuzovány primárně podle toho, že byly zařazeny do této kategorie.
- Zároveň ale tuto skupinu osob **charakterizují některé podobnosti nebo společné rysy**. Mezi ně lze řadit zejména silnou motivaci najít si zaměstnání a větší ochotu přizpůsobit se požadavkům zaměstnavatele, vyšší loajalitu vůči svému zaměstnavateli. Další charakteristikou, která je pro propuštěné osoby příznačná, jsou jejich realističtější pohled na možnosti vlastního zaměstnání, méně abstraktní představy a cíle a větší skromnost a ochota přijmout nabízené pracovní pozice. Je u nich patrné zaměření spíše na menší, ale realističtější cíle a snaha dosahovat těchto cílů postupně, realizací jednotlivých dílčích kroků.
- Ani uvedené charakteristiky ale neplatí pro celou skupinu osob propuštěných z výkonu trestu všeobecně a týkají jen těch osob, které zaměstnání aktivně hledají. **Skupina propuštěných osob jako celek ale je daleko různorodější a u části propuštěných osob mohou být tyto charakteristiky naopak výrazně méně časté**, než je tomu u jiných uchazečů o zaměstnání.

### 4. Hlavní překážky pracovního uplatnění propuštěných osob

- **Okruh překážek, které ztěžují možnosti zaměstnání propuštěných osob je velmi široký**. Zahrnuje strukturální a systémové překážky (např. předsudky a nedůvěra, podmínka čistého trestního rejstříku, nemožnost vykonávat některé pracovní pozice v souvislosti s charakterem trestné činnosti, za kterou byl dotyčný odsouzen), tak překážky osobní povahy (exekuce, dluhy, nepříznivá materiální situace, absence dokladů, osobnostní charakteristiky, předpoklady potřebné pro výkon určitých povolání, sociální zázemí apod.).
- Podobně jako v případě úsilí o reintegraci propuštěných osob obecně, **je i v případě snah o podporu zaměstnávání těchto osob potřebné věnovat pozornost všem okolnostem, které mohou zhoršovat vyhlídky osob s trestní minulostí na získání zaměstnání**, a to i přesto, že u různých překážek ztěžujících možnosti zaměstnání se liší možnosti a postupy, jimiž lze jejich vliv omezit nebo jim předejít a se liší také to, zda tyto podmínky může ovlivnit spíše uchazeč o zaměstnání s trestní minulostí, zaměstnavatel nebo jiná instituce či organizace.

### 5. Očekávání, požadavky a zkušenosti zaměstnavatelů

- Požadavky a očekávání zaměstnavatelů představují, stejně jako tomu bylo obecněji i v případě situace na trhu práce (viz bod 2), důležitou okolnost, kterou musejí propuštěné osoby v odpovídající míře reflektovat, pokud mají vážný zájem o získání příslušné pracovní pozice.
- Zaměstnavatelé přitom svými požadavky a očekáváními sami „nastavují“ obtížnost získání zaměstnání pro uchazeče o příslušnou pracovní pozici. Možnosti zaměstnavatelů určovat a kontrolovat tyto podmínky samozřejmě jsou na jedné straně dány legislativními podmínkami, situací na trhu práce, povahou příslušné pracovní pozice atd. a na straně druhé jsou zčásti i ve vlastní kompetenci zaměstnavatelů (tj. řídí se např. vnitřními pravidly a stanovenými postupy ve firmě, její firemní kulturou apod.), respektive v kompetenci jejich pracovníků (etické principy, hodnotová orientace, případně i některé individuální preference). Zatímco **určitá očekávání a požadavky zaměstnavatelů** usnadňují možnosti zaměstnávání propuštěných osob, jiné **mohou jejich zaměstnání ztěžovat** (zejména se jedná o výše uvedené okolnosti jako předsudky a nedůvěra, požadavek čistého trestního rejstříku, nebo paušální pohled na tyto osoby bez dostatečné reflexe lišících se profesních nebo osobnostních předpokladů u jednotlivců).

>>>

- Očekávání a požadavky zaměstnavatelů nejsou fixní a vyvíjejí se. **Může se jednat o obecnější společenské trendy vývoje, kdy větší počet zaměstnavatelů od určitých požadavků začne ustupovat nebo naopak začne některé vyžadovat více.** Podobně se mohou měnit také očekávání, která si zaměstnavatelé s propuštěnými osobami spojují (to má souvislost především s množstvím a charakterem informací a se zkušenostmi, které zaměstnavatelé s osobami s trestní minulostí mají). Jak se ale ukazuje, postoje zástupců zaměstnavatelů se mohou měnit i přímo na individuální úrovni, a to daleko rychleji, dokonce v rámci jednoho pracovního pohovoru mezi uchazečem o zaměstnání a zástupcem zaměstnavatele. **Během pracovního pohovoru s uchazečem s trestní minulostí se totiž mohou určitá očekávání a představy ukázat jako stereotypní, neadekvátní nebo překonané, a následně tak mohou být zástupcem zaměstnavatele přehodnoceny.**

## 6. Bezprostřední reflexe pracovního pohovoru „Pohovor nanečisto“ zaměstnavateli

- **Většina reflexí na uskutečněné pohovory byla velmi pozitivní,** kdy byly profesní předpoklady uchazečů pro nalezení zaměstnání vnímány jako velmi dobré. Někdy byl tento poznatek zástupci zaměstnavatelů přímo označován jako překvapivý, protože se rozcházel s jejich původním očekáváním (to bylo opačné). Příznivě byla hodnocena i řada dalších vlastností (např. ochota hovořit o trestní minulosti, kultivovaný projev a řada dalších - na tomto místě samozřejmě již není možné opětovně uvádět podrobný výčet všech uvedených okolností).
- **Někteří zaměstnavatelé ale byli k možnostem zaměstnání uchazečů s trestní minulostí skeptičtí,** a to zejména v souvislosti s jejich osobnostními charakterovými vlastnostmi nebo schopností sebe prezentace (popřípadě schopností tvorby profesního životopisu), malým sebevědomím a malou ochotou převzít zodpovědnost, dojmem, že dotyčný jim nemá co nabídnout apod.
- Je potřebné vést v patrnosti skutečnost, že „Pohovory nanečisto“ představují specifickou situaci, ve které dochází ke kontaktu mezi zaměstnavatelem a uchazeči s trestní minulostí. **Získané poznatky se tak mohou lišit od poznatků, které by byly získány během pracovního pohovoru** probíhajícího na otevřeném trhu práce takřkajíc za „obvyklých podmínek“ i od pohovoru, který by byl pojat ryze jako tréninkový.

## 7. Další informace o zaměstnávání propuštěných osob uvedené zaměstnavateli

- Dotazování zaměstnavatelů na jejich zkušenosti se zaměstnáváním propuštěných osob a na jejich preference týkající se této otázky ukázalo, že **i tehdy, když existuje intenzivní poptávka po zaměstnancích, se zaměstnavatelé o možnost zaměstnat propuštěné osoby zajímají jen velmi málo, respektive že se o ni jen ojediněle zajímají cíleně nebo o ní přímo uvažují.**
- Zaměstnavatelé, kteří měli zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob, **hodnotili zkušenost s těmito zaměstnanci příznivě a byli ochotni je dále zaměstnávat nebo je i nadále zaměstnávali.**
- **Informace o osobách po výkonu trestu,** které měli zaměstnavatelé k dispozici, **byly získány spíše nahodile.**
- Z předloženého seznamu 12 různých okolností, které mohou bránit zaměstnání propuštěných osob, **nejvíce respondentů vnímalo jako překážku špatné pracovní návyky, nebezpečí recidivy, nezáměr o zaměstnání a narušení klimatu na pracovišti.**
- **Podle velké části dotázaných mohou zájem zaměstnavatelů o zaměstnání propuštěných osob podpořit příklady dobré praxe od jiných zaměstnavatelů, finanční příspěvek na zaměstnávání těchto osob, reference dalších osob a institucí nebo opatření a programy podporující adaptaci osob s trestní minulostí.**