



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

Pavel Bareš, Jiří Mertl

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

## Obsah

1.	Představení problematiky: zaměstnání propuštěných osob jako předpoklad jejich návratu do společnosti, příležitost pro zaměstnavatele a výzva pro společnost .....	1
2.	Představení projektu: cíle a oblast zkoumání .....	3
3.	Specifikace použitých metod sběru dat a datových zdrojů .....	5
4.	Stěžejní charakteristiky propuštěných osob, přístup zaměstnavatelů k nim a okolnosti ovlivňující jejich zaměstnávání .....	8
4.1.	Výchozí situace propuštěných osob po opuštění výkonu trestu .....	8
4.2.	Volná pracovní místa dosažitelná pro propuštěné osoby a zájem zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby .....	11
4.3.	Hlavní okolnosti determinující individuální profesní předpoklady propuštěných osob: vnitřní diferenciací a společné charakteristiky této skupiny osob .....	13
4.4.	Faktory, situace a charakteristiky představující hlavní překážky pracovního uplatnění propuštěných osob .....	16
4.5.	Očekávání, požadavky a zkušenosti zaměstnavatelů .....	21
4.6.	Pracovní pohovor jako téma prostupující dalšími oblastmi, „Pohovor nanečisto“ jako jeho specifická varianta a první dojmy zaměstnavatelů získané z „Pohovorů nanečisto“ .....	24
5.	Zaměstnávání propuštěných osob z pohledů zaměstnavatelů .....	29
5.1.	Hlavní charakteristiky dotázaných zaměstnavatelů .....	29
5.2.	Poptávka po pracovní síle u dotázaných zaměstnavatelů .....	31
5.3.	Zaměstnávání propuštěných osob z pohledu zaměstnavatelů se zkušeností s jejich zaměstnáváním .....	32
5.4.	Zaměstnávání propuštěných osob z pohledu zaměstnavatelů bez zkušenosti s jejich zaměstnáváním .....	33
5.5.	Poznatky týkající se zaměstnávání propuštěných osob shromážděné od všech zaměstnavatelů .....	34
6.	Shrnutí hlavních zjištěných poznatků .....	38
	Reference .....	42

Pozn.: Tento text neprošel jazykovou a formální redakcí.

## **1. Představení problematiky: zaměstnání propuštěných osob jako předpoklad jejich návratu do společnosti, příležitost pro zaměstnavatele a výzva pro společnost**

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“<sup>1</sup>) představuje společně s vysokou zadlužeností (případně předlužeností) jeden z hlavních důvodů, které značně komplikují možnost návratu (reintegrace) těchto osob do společnosti.<sup>2</sup>

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>3</sup> Pro opětovné začlenění propuštěných osob do společnosti je přitom v podstatě nezbytnou podmínkou právě uplatnění osoby na trhu práce.

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.

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 nejpříznivější.

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).

<sup>1</sup> Pojem „osoba s trestní minulostí“ je širší. Zahrnuje osoby, jež mají záznam v trestním rejstříku, i když se nejedná o trest odnětí svobody. V dalším textu je přirozeně zpravidla používán pouze užší pojem „propuštěné osoby“. U konstatování a v částech textu, které jsou obecněji platné i pro širší skupinu osob s trestní minulostí, je ale preferováno spojení „osoby s trestní minulostí“. Důvodem byla právě snaha naznačit, že příslušné komentáře nemusejí být vztaženy pouze k užší skupině osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody.

<sup>2</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>3</sup> Dle Šterna se pohybuje kolem 70 % (viz tamtéž, s. 7-8).

V současné situaci se proto ukazuje jako nanejvýš potřebné:

- 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.

## 2. Představení projektu: cíle a oblast zkoumání

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 okruhy:

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

Obě tato témata přitom není možné oddělovat a připravenost obou stran ke vzájemné interakci na trhu práce je potřebné zhodnotit společně, tj. jak tyto interakce probíhají, zda a jaké jsou mezi oběma stranami vzájemné vazby. To v obecnější rovině umožňuje posoudit, zda, do jaké míry a v jakých ohledech je poptávka ze strany zaměstnavatelů v souladu s tím, co mohou nabídnout uchazeči o zaměstnání z této cílové skupiny, respektive to umožňuje identifikaci oblastí, ve kterých lze mezi poptávkou a nabídkou spatřovat největší nesoulad, nejvýraznější překážky nebo problémy.

Současně je přitom potřebné věnovat pozornost také okolnostem, které nejvýrazněji ovlivňují právě

1. připravenost každé ze stran ke vzájemné interakci na trhu práce,
2. samotnou intenzitu nebo charakter jejich vzájemné interakce, případně
3. různé, v této souvislosti významné, charakteristiky situace zaměstnavatelů, uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců z cílové skupiny, charakteristiky situace na pracovišti, v pracovním kolektivu apod.

V posledním uvedeném bodě je cílem projektu přiblížit zejména tyto hlavní tematické okruhy:

- nejvýznamnější překážky, které mohou (na té či na oné straně) ztěžovat vzájemnou interakci nebo bránit utváření/rozvíjení vzájemných vazeb,
- vzájemná očekávání obou stran, jejich faktické možností či omezení, soulad či nesoulad mezi očekáváními,
- případné dopady, jaké má pro každou ze stran zaměstnání propuštěné osoby.<sup>4</sup>

Dosažení těchto výzkumných cílů umožnily dvě samostatně zpracovaná, 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. K získání těchto poznatků byly využity tyto datové zdroje:

- 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.

---

<sup>4</sup> Tento bod může zahrnovat velké množství již poměrně dílčích, ale velmi důležitých otázek, jako např.:

- jaké nároky pro každou ze stran vyplývají z nástupu do zaměstnání,
- zda musí zaměstnavatelé v souvislosti se zaměstnáním osoby s trestní minulostí řešit nějaké situace, které s touto okolností souvisejí,
- zda tyto situace znamenají zvýšenou zátěž nebo přinášejí i nějaké výhody,
- jaké nejdůležitější přínosy může mít zaměstnání osoby s trestní minulostí pro zaměstnavatele a pro společnost, jaké nejdůležitější přínosy má nalezení zaměstnání pro zaměstnance (a komplementární otázky, jaká hlavní rizika má nenalezení vhodného zaměstnání pro propuštěnou osobou a pro společnost),
- jaké situace může každé ze stran pomoci řešit právě získání a udržení zaměstnání / do jaké míry je pro řešení určitých situací důležité právě zaměstnání propuštěné osoby atd.

Bližší charakteristice metod sběru a vyhodnocení těchto dat a dat zjišťovaných v rámci druhého provedeného empirického šetření je věnována následující, třetí kapitola této studie. Poznatkům získaným vyhodnocením informací z výše uvedených zdrojů (poznatkům „z workshopů“) se věnuje čtvrtá kapitola. V páté kapitole této studie jsou popsány a vyhodnoceny výsledky dotazníkového šetření realizovaného mezi zaměstnavateli, které se zaměřilo zejména na mapování výchozí pozice zaměstnavatelů ve vztahu k možnostem zaměstnání cílové skupiny. Pozornost v něm byla věnována také aktuálnosti tématu náboru nových zaměstnanců pro zaměstnavatele a plánům zaměstnavatelů v této oblasti, neboť rozhodnutí o tom, kolik zaměstnanců zaměstnavatel plánuje přijmout a jaký má být pracovně právní vztah mezi ním a zaměstnanci, je nezbytným předstupněm pro rozhodnutí o výběru vhodných pracovníků. V dotazníku byly zaznamenány také některé základní charakteristiky dotazovaných subjektů (OSVČ nebo právnická osoba, počet zaměstnanců apod.).

### 3. Specifikace použitých metod sběru dat a datových zdrojů

Ke zjištění inforací potřebných pro zpracování této studie jsme využili přístup založený na kombinaci kvalitativního a kvantitativního výzkumu, který umožňuje zachytit jak obecné poznatky vztahující se k dané problematice, tak tyto obecné poznatky vysvětlit a lépe pochopit.

V rámci **kvalitativní části** jsme využili informační materiály, postřehy a záznamy ze série workshopů „Diskuse se zaměstnavateli/Pohovor nanečisto/Evaluace“ (dále již jen „workshop“) pořádaných organizací Rubikon centrum, z.s. která pomáhá propuštěným osobám uplatnit se na trhu práce a zároveň i přímo zprostředkovává zaměstnání.

Stěžejními záznamy z workshopů jsou zejména evaluace, které proběhly při poslední třetí části sady workshopů („Evaluace“), ve které byl v rámci dvou oddělených fokusních skupin reflektován průběh předchozí části workshopu „Pohovor nanečisto“. Jedné fokusní skupiny se účastnili především zástupci zaměstnavatelů (personalisté a personalistky) a druhé uchazeči o zaměstnání z řad osob propuštěných z výkonu trestu.

Část workshopu „Pohovor nanečisto“ tak byla klíčovou fází workshopu, která na jedné straně zástupcům zaměstnavatelů a uchazečům z řad cílové skupiny umožnila, ocitnout se „za jedním stolem“ a „vyzkoušet si“ situaci pracovního pohovoru. Pro personalisty je přirozeně pracovní pohovor jejich obvyklou činností, nicméně vedení pohovoru s uchazečem po výkonu trestu může i pro ně představovat (a zpravidla také představuje) zcela novou zkušenost. „Pohovor nanečisto“ tak i pro personalisty může být dobrou příležitostí pro zpracování některých otázek týkajících se vedení pohovoru s uchazeči z této cílové skupiny, odbourání některých stereotypních představ, udržení personalizovaného přístupu namísto paušálního „skupinového“ pohledu na osoby s trestní minulostí a obecně pro zlepšení vlastní připravenosti na reálný kontakt s těmito uchazeči při pracovních pohovorech.

Především ale „Pohovor nanečisto“ umožňuje přípravu na reálný pracovní pohovor uchazečům o zaměstnání s trestní minulostí, umožňuje jim překonat jejich obav a reflektovat vlastní chyby při přípravě na pracovní pohovor a při jeho vedení. V neposlední řadě „Pohovor nanečisto“ v některých případech představuje i jednu z prvních příležitostí pro osoby po výkonu trestu získat zaměstnání, protože na workshopy byli zváni zástupci zaměstnavatelů, kteří v dané chvíli skutečně poptávají pracovní sílu a ve workshopu viděli jednu z možností pro její vyhledání.

Kromě těchto praktických cílů ale zároveň „Pohovor nanečisto“ posloužil jako důležitý zdroj poznatků pro následnou reflexi této situace jejími účastníky v poslední části workshopu („Evaluace“).

Poznatky prezentované v této studii se opírají o analýzu celkem pěti workshopů realizovaných organizací Rubikon centrum, z.s. za dobu dvou let:

- workshop 1 (28.11.2014),
- workshop 2 (10.4. 2015),
- workshop 3 (12.6.2015),
- workshop 4 (18.9.2015) a
- workshop 5 (18.10.2016).

Workshopů se účastnili nejenom zástupci zaměstnavatelů (personalisté a personalistky), ale také zástupci státních institucí (například Úřadu práce, MPSV, Vězeňské služby), kteří se posléze zapojili i do následné evaluace. Účast zástupců těchto institucí se na jednotlivých workshopech lišila podle konkrétních časových dispozic jejich zástupců. V důsledku odlišného „vkladu“ různých účastníků do diskuse se mezi workshopy obsah projednávaných témat poněkud lišil. To je ale možné vnímat spíše jako přínos, neboť skladba jednotlivých dílčích témat diskuse na jednotlivých workshopech se díky tomu vhodným způsobem doplňovala. Hlavním obsahem diskuse ale byla v případě všech workshopů reflexe „Pohovorů nanečisto“. Možnost využít poznatků z pěti různých workshopů tak zároveň přispělo k určité korekci ojedinelých výroků či poznatků (respektive umožnilo předejít jejich přílišnému zobecnění) a zároveň umožnilo zjistit, jaké výroky a poznatky jsou diskutovány opakovaně a tím naopak doložit to, že u nich lze patrně předpokládat širší platnost.

V případě prvních čtyř workshopů byly vyhodnoceny především záznamy ze závěrečné fáze workshopu („Evaluate“). Bylo ale možné využít také poznatků z úvodní části workshopu („Diskuse se zaměstnavateli“). Ta předcházela samotným „Pohovorům nanečisto“, takže jejím předmětem ještě nemohla být reflexe poznatků, dojmů a zkušeností ze vzájemného kontaktu mezi uchazeči a zástupci zaměstnavatele. Obsah této diskuse proto většinou byl zaměřen na obecnější souvislosti zaměstnávání osob z cílové skupiny, na existujících možnostech podpory zaměstnavatelů nebo při ní mohla být vyjádřena očekávání zaměstnavatelů (a to včetně různých stereotypních představ o možnostech zaměstnání těchto osob).

V případě pátého workshopu bylo možné do vyhodnocení zahrnout i poznatky, které měli možnost autoři této studie získat vlastní přítomností u některých „Pohovorů nanečisto“ (možnost jejich přítomnosti byla před tím s účastníky projednána). Z pátého workshopu byly autorům této studie poskytnuty (se souhlasem zúčastněných) také krátké evaluační dotazníky vyplněné zástupci zaměstnavatelů bezprostředně po každém „Pohovoru nanečisto“. V těchto dotaznících zástupci zaměstnavatelů rámcově zhodnotili, jak na ně uchazeči působili, tj. např. uvedli celkový dojem, jakým na ně uchazeč působil, a hodnotili vybrané charakteristiky uchazečů, jež mohou být důležité obecněji pro profesní uplatnění a specificky při hledání práce.

Záznamy z workshopů a informační materiály byly analyzovány za pomoci kvalitativní obsahové analýzy, jejímž hlavním smyslem je vytřídit důležité a opakující se poznatky, které jsou relevantní vzhledem k výzkumnému problému. Pro tyto účely byl využit počítačový software MAXQDA, který umožňuje rychlejší a efektivnější kódování kvalitativních dat a lepší možnosti takto kódovaná data analyzovat.

Realizovaná analýza kvalitativních dat byla samozřejmě omezena pouze na informace ze zmíněných workshopů, a možnosti dalších implikací prezentovaných poznatků tak mohou být touto skutečností limitovány. Za hlavní limity, které analyzovaná data mají, lze považovat tyto skutečnosti:

- Výstupy z workshopů se soustředily na témata jako stanoviska zaměstnavatelů k zaměstnávání propuštěných osob, profesní profil uchazečů z této cílové skupiny a samozřejmě vedení nebo průběh pracovního pohovoru se zaměstnavatelem/se uchazečem s trestní minulostí. To jsou bezesporu pro téma zaměstnávání propuštěných osob klíčové otázky, téma však zcela nevyčerpávají. Obsah diskusí se nesoústředil výhradně jen na tato hlavní témata a podařilo se získat i řadu dalších klíčových poznatků, nicméně ty již samozřejmě nebyly ústředním tématem evaluací a jejich charakteristika mohla být méně podrobná. Některá, pro poznání problematiky rovněž přínosná, témata také nemusela zaznít vůbec (např. dosavadní zkušenosti uchazečů při hledání zaměstnání po opuštění výkonu trestu, role různých veřejných institucí a neziskových organizací, možnosti podpory zaměstnavatelů při zaměstnávání propuštěných osob apod.).
- V rámci reflexe „Pohovorů nanečisto“ v závěrečné části workshopu již není možné pojednat veškeré podnětné poznatky ze všech pohovorů a od všech účastníků. Kromě hlavních všeobecných trendů a stěžejních okolností tak mohly být při evaluaci jen selektivně popsány různé další specifické situace nebo okolnosti, s nimiž měli zkušenost uchazeči s trestní minulostí při hledání zaměstnání. V tomto ohledu důležité, že autoři studie měli možnost vytvořit si ucelenější představu o okruhu takových situací přítomností u některých „Pohovorů nanečisto“ v rámci workshopu 5.
- Vzhledem k realizaci dvou samostatných fokusních skupin na sebe již nemohli vzájemně reagovat zástupci zaměstnavatelů a uchazeči. Díky tomu nebylo možné získat některé bezprostřední reakce či upřesnění. Na druhou stranu ale platí, že diskuse o jednotlivých tématech se více rozvine, když na zkušenost určitého uchazeče mohou navázat další uchazeči a totéž platí i o zástupcích zaměstnavatelů (je tak sice méně prostoru pro jednotlivé diskusní příspěvky, ale diskuse se nezastaví u



jednoho nebo několika málo témat a může tak být pojednáno více odlišných osobních zkušeností, relevantních souvislostí atd.).

I přes tato omezení ale shromážděná data představovala velmi ucelený a tematicky velice pestrý zdroj poznatků o sledované problematice. Výhodou takto shromážděných kvalitativních dat byla také jejich podrobnost a širší zohledněných okolností, pomocí níž lze lépe danou problematiku vysvětlit a pochopit.

**Kvantitativní část** tvořilo vlastní realizované dotazníkové šetření, v rámci něhož byli osloveni zaměstnavatelé s cílem dozvědět se, jak hodnotí možnosti zaměstnávání propuštěných osob, respektive zda s ním mají zkušenost, jakou atd. Kromě těchto otázek byly v dotazníkovém šetření zjišťovány také informace o aktuálnosti tématu nábory nových zaměstnanců pro zaměstnavatele a plánů zaměstnavatelů v této oblasti a také vybrané údaje potřebné pro charakteristiku okruhu dotázaných zaměstnavatelů. Tyto dva okruhy otázek bylo v dotazníkovém šetření potřebné sledovat proto, že mohou být pro další odpovědi respondentů v řadě ohledů určující.

Dotazníkové šetření bylo realizováno elektronickou formou. Internetový odkaz na interaktivní dotazník byl nejprve rozeslán členským svazům sdruženým v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR (ta sdružuje osm dominantních zaměstnavatelských svazů) a ty jej posléze dále rozeslaly svým členům (zaměstnavatelům, případně dalším sdružením právnických osob, které jsou členy příslušného svazu).

Data byla následně analyzována v počítačovém softwaru SPSS určenému pro analýzu kvantitativních dat, přičemž pro analýzu byla využita deskriptivní statistika. Limitem kvantitativních dat je jejich „plochost“ – nemohou poskytnout uspokojující vysvětlení zjištěných poznatků.

#### **4. Stěžejní charakteristiky propuštěných osob, přístup zaměstnavatelů k nim a okolnosti ovlivňující jejich zaměstnávání**

##### **4.1. Výchozí situace propuštěných osob po opuštění výkonu trestu**

Propuštěné osoby jsou specifickou ohroženou společenskou skupinou. Pro jejich postavení ve společnosti je určující nejen faktická situace, ve které se ocitnou po propuštění z výkonu trestu (více k tomu viz dále), ale také to, zda a nakolik se mohou do společnosti zařadit, zda a nakolik budou společností přijati, jak budou svým okolím vnímáni a jakou podobu bude v důsledku těchto okolností mít jejich kontakt se společností. Souhrnně lze tedy hovořit o oblasti společenských interakcí. Jejich průběh, podoba a dopady přitom z velké části závisejí na míře sdílení, přijímání či odmítání a výměně různých symbolických obsahů a představ. Jak poukazuje například Howard Becker (1966), právě společenské interakce na fyzické i symbolické úrovni určují, do jaké míry dojde k integraci daného jednotlivce nebo skupin do společnosti či do jaké míry budou odmítnuti a označeni za sociální devianty. V následujícím textu proto bude detailněji věnována dvěma důležitým procesům, které významně ovlivňují situaci propuštěných osob již na této „symbolické“ úrovni.

Na **symbolické úrovni** předurčuje postavení osob s trestní minulostí jejich *stigmatizace*. Ta vyplývá z negativního vnímání těchto osob ve společnosti. Apriorně negativní pohled na propuštěné osoby je z velké části přirozeným důsledkem faktu, že trest odnětí svobody je ve společnosti obecně považován za významnou společenskou sankci a obecně se předpokládá, že takový trest byl vyměřen za jednání, které se pohybovalo výrazně mimo rámec společenských a právních norem nebo je závažným způsobem překračovalo či narušovalo.

Negativní hodnocení propuštěných osob tedy sice je vztaženo k jejich minulosti, ale velice často dochází k jeho další projekci i do přítomnosti a budoucnosti, kdy vědomí o trestní minulosti osoby vede k obavám nebo předpokladu, že osoba s trestní minulostí může nebo bude společenské a právní normy překračovat i nadále. Nakolik jsou takové obavy a předpoklady opodstatněné a nakolik uměle živí stereotypní představy (a jsou jimi současně uměle živeny) o osobách s trestní minulostí, je vždy nutné posuzovat individuálně.

Faktem ale je, že ve společnosti jsou přítomné, a, byť mají díky výše popsanému mechanismu i své opodstatnění, vedou často k zastávání velmi paušálních, zpravidla negativních nebo rezolutně odmítavých stanovisek k propuštěným osobám. Trestní minulost tak velmi často vede k apriorně negativnímu zařazení osoby a je vnímána jako její určující charakteristika, kterou si osoba „s sebou nese“, je jejím „rozpoznávacím znakem“, popřípadě „vlastností“, která k osobě „neodmyslitelně patří“ (a představuje tak jakýsi „cech“, tj. „stigma“ – odtud označení procesu jako stigmatizace). Osoby, které mají tento cech či stigma, jsou společensky považovány za nečisté, pošpiněné a nehodné společenské života. Pro ostatní členy společnosti je stigma signálem, že se těmto osobám mají vyhýbat a nést s nimi žádné interakce (viz například Goffman 2003). V tomto smyslu se stigmatizace objevila i v analyzovaných materiálech:

*Je těžký možná přesvědčit ty kolegy, kteří se to dozvědí, někteří už mají předsudky – Ježíši, proč mi je sem posíláš, to nemáš někoho normálního – a je těžké pro HR vysvětlit, že má cenu to zkusit (personalistka, workshop 2).*

*Věc, co mě dneska velice překvapila, tak je, že my máme v týhle republice problém zaměstnávat i lidi s podmínkou, a to jsem do dneška teda nevěděla, to mě teda fakt překvapilo, že i jenom taková jakoby opravdu hloupá podmínka, to znamená, že ten soud uzná toho člověka, že to není teda závažný čin, tak ho to poznamená natolik, že ho nezaměstnáme. To teda mě dneska překvapilo hodně (personalistka, workshop 5).*

Trestní minulost se také stává prizmatem, tj. hlediskem, podle kterého je osoba posuzována v různých životních situacích a které často určuje celkový pohled na osobu, dokonce i v situacích, pro které nemusí být souvislost s trestní minulostí zcela relevantní. Ale i v situacích, ve kterých je informace o trestní minulosti osoby významná, je této charakteristice často přikládán větší význam než dalším důležitým okolnostem, nebo se dokonce posuzování situace a možností propuštěné osoby redukuje pouze na fakt, že se jedná o trestanou osobu.

S tím, že je na propuštěné osoby v jejich okolí a ve většině životních situací nahlíženo primárně (nebo výhradně) v souvislosti s jejich trestní minulostí, se tak propuštěné osoby setkávají velmi frekventovaně a tento přístup k trestaným osobám přijímají jako obvyklý. A naopak, jen zcela ojediněle mají možnost se setkat s přístupem, který se odchyľuje od této „společenské normy“, respektive nestvrzuje dál její platnost jejím opakovaným potvrzováním. To dokumentuje i následující vyjádření vypovídající o překvapení propuštěné osoby z toho, že tato opačná situace vůbec může nastat:

*Já jsem teda úplně nadšená, protože poprvé zažívám něco takového jako "vy nejste úplně blbá" [...] Prostě ten zájem takový jako fakt otevřený, že jsem to tam vysypala a prostě "no tak co jako, stalo se". Holt už s tím nic neudělám, je to minulost, tlustá čára, musím jít dál, nedá se svítit. A fakt ten zájem. Někde jsem povídala, někde jenom naslouchala. Prostě fakt takový jako vstřícný, empatický jednání (kandidátka, workshop 5).*

V důsledku stigmatizace jsou propuštěné osoby vystaveny marginalizaci neboli **sociálnímu vyloučení**. Tento proces je multidimenzionální (viz Millar 2007) a na individuální úrovni vede ke ztrátě sociálních kontaktů a k omezení sociálních interakcí a zhoršuje předpoklady pro rozšíření okruhu kontaktů a interakcí mimo určité specifické prostředí nebo typ interakcí. Na společenské úrovni je vyloučení charakteristické zejména vyčleněním ze společenských procesů, což má za následek pasivitu a rezignaci na prosazování svých práv. Marginalizované nebo sociálně vyloučené osoby jsou často vnímány jako neplnoprávní občané, s nimiž může být jednáno jinak než s ostatními. David Byrne (2005) poukazuje, že v současné době je klíčovým prvkem sociálního vyloučení zejména materiální deprivace, která je „odrazovým můstkem“ k dalším problémům (zadlužení, depresím, nejistotě atd.) zpětně prohlubujícím a utvrzujícím marginalizaci. Podle Nancy Fraser (1995) je proto pro minimalizaci sociálního vyloučení nezbytné zajistit, aby každým měl možnost materiálního zajištění a aby byl každý uznán jako plnoprávný člen společnosti, což mu zajistí možnost podílet se na společenských procesech.

Pro osoby s trestní minulostí je sociální vyloučení navíc specifické tím, že během výkonu trestu odnětí svobody zcela přerušily většinu běžných společenských interakcí, neměly možnost je v době pobytu ve vězeňském zařízení nijak rozvíjet a po opuštění výkonu trestu se naopak ocitají v situaci, kdy orientace v řadě společenských interakcí, jejich zvládání a fungování ve společenských vztazích jsou nezbytnými podmínkami pro život na svobodě. Kromě toho, že možnosti rozvíjení společenských interakcí jsou u propuštěných osob narušeny nebo oslabeny, mohou mít tyto osoby také obtíže rozvíjet kontakty mimo okruh osob a mimo společenské interakce navázané na pobyt ve výkonu trestu nebo spojené s jejich trestní minulostí.

Kromě popsané symbolické roviny jsou propuštěné osoby ohroženy sociálním vyloučením více než jiné skupiny osob přirozeně také proto, že se po opuštění vězeňského zařízení zpravidla ocitají v celkově velmi složité **faktické situaci**. Tu charakterizuje řada významných okolností, z nichž bylo již v úvodní kapitole poukázáno na dvě, které situaci a možnosti propuštěných osob předurčují nejvýrazněji a jež představují hlavní příčiny vysoké recidivy propuštěných osob v ČR: obtížné možnosti jejich uplatnění na trhu práce a exekuce. Mezi další významné činitele, které prohlubují nebo mohou prohlubovat sociální vyloučení a ztěžovat možnosti opětovného začlenění těchto osob, patří např. materiální deprivace (tj. nedostačující materiální vybavení a zdroje, které může dotyčný využít), narušené sociální zázemí nebo jeho faktická neexistence, narušené nebo nefunkční rodinné vztahy apod. Tyto specifické bariéry nebo limity ztěžující propuštěným osobám návrat do společnosti se navíc prolínají i s dalšími obecnějšími společenskými bariérami. Jak zaznělo při diskusi na jednom z workshopů, takovýmto faktorem může být např. věk propuštěné osoby. k možnosti uplatnění v zaměstnání, a to zejména od 50. roku, kdy je obecně problematičtější i pro osoby bez trestní minulosti získat zaměstnání.

Riziko sociálního vyloučení, možnost sociálního začlenění, popřípadě obtížnost či plynulost tohoto procesu přirozeně nemalou měrou určují také *individuální dispozice, vlastnosti, schopnosti* apod. Je zřejmé, že ty se u propuštěných osob velmi výrazně liší a tuto skupinu je proto jen velmi obtížné z tohoto hlediska charakterizovat souhrnně bez toho, aby hrozila přílišná generalizace nebo stereotypní vykreslení těchto osob. Podstatné

ale je, že oproti jiným skupinám osob může jejich osobnostní charakteristiky velmi výrazně formovat jejich trestní minulost. Tu lze v případě propuštěných osob schematicky rozlišit na dobu před pobytem ve vězeňském zařízení, dobu pobytu ve vězeňském zařízení a situaci po propuštění z výkonu trestu odnětí svobody. Tento text se přirozeně věnuje především poslední z těchto tří fází (první z nich zcela překračuje možnosti a zaměření tohoto textu, některé specifické dopady druhé fáze, tj. pobytu ve vězeňském zařízení na situaci po opuštění výkonu trestu jsou krátce komentovány v následujícím odstavci; celkově lze navíc také konstatovat, že v případě prvních dvou fází je také daleko obtížnější, nalézt obecnější společné charakteristiky této skupiny osob).

Z řady důležitých determinant situace po opuštění výkonu trestu je bezpochyby významná skutečnost, že ve výkonu trestu byla vězněná osoba podřízena určitému autoritativnímu a disciplinarizačnímu režimu. Byla zvyklá v tomto režimu fungovat a tento režim pro ni představoval neodmyslitelnou (to samozřejmě automaticky neznamená, že i vnitřně akceptovanou) součást života. Tomu, že je denní program řízen institucionálně, samozřejmě může být poměrně obtížné se přizpůsobit, na druhou stranu je zřejmé, že během pobytu ve vězeňském zařízení osobě odpadá řada povinností a řadu situací za dotyčnou osobu řeší personál vězeňského zařízení. Během pobytu ve vězeňském zařízení tak značně oslabuje, případně i zcela mizí, schopnost osoby orientovat se v některých společenských vztazích a situacích a řešit je. I tato okolnost v řadě případů výrazně zhoršuje možnosti propuštěných osob adaptovat se na život „venku“. Tento vliv se může projevovat jak konkrétně, pokud jde o možnosti a schopnosti řešit některé běžné společenské situace a vystupovat v některých společenských vztazích, ale může se promítnout i do některých osobnostních charakteristik (např. může se díky tomu oslabit nebo dokonce vytratit schopnost, řídit si samostatně svůj čas v situaci, kdy již čas a jednání dotyčného nebudou po propuštění z výkonu trestu podřízeny vnější autoritě).

Popsaná, symbolicky i fakticky, obtížná až nepříznivá sociální situace po propuštění má zpravidla výrazné dopady i na psychickou situaci propuštěných osob. Zvýšená zátěž, nemožnost uspokojivě řešit svoji situaci nebo opakující se selhání snah o změnu mohou vést k psychické deprivaci, ztrátě cílů a ztrátě motivace k dalšímu úsilí, respektive mohou vést k rezignaci jedince na snahu o začlenění do společnosti a jeho přeorientování na „alternativní“ (avšak pro tyto osoby zpravidla snáze dosažitelné) cíle nebo motivace, které jsou spojené s recidivou trestné činnosti nebo jinými formami sociálně nežádoucího jednání, chování vedoucího ke konfliktu se společností apod.

**Recidiva** kriminálního jednání, nebo dokonce opětovný pobyt ve vězeňských zařízeních, přitom marginalizaci a sociální vyloučení propuštěných osob prohlubují velmi výrazně a dramaticky se „propadají“ také šance recidivujících na opětovné úspěšné začlenění do společnosti (včetně možností jejich uplatnění na trhu práce). Vytváří se tak jakýsi „začarovaný kruh“, z něhož má dotyčná osoba jen minimální šanci „vystoupit“ bez silné podpory zvenčí (jíž ovšem málokdy disponuje, v důsledku své předchozí trestní minulosti a v důsledku pobytu nebo pobytů ve vězeňském zařízení).

Snahy o zaměstnání a obecněji o reintegraci propuštěných osob se samozřejmě nemohou omezit jen na prvotrestané, naopak, zaměstnání a reintegraci osob s „bohatší“ trestní minulostí lze bezpochyby vnímat jako dosažení ještě mnohem ambicióznějších cílů. Na druhou stranu je ale potřebné dosáhnout toho, aby dobré podmínky pro nalezení zaměstnání a reintegraci měly právě prvotrestané osoby a tím se u této skupiny osob dařilo recidivě lépe předcházet. Zároveň platí (viz také výše), že reintegrace i uplatnění na trhu práce jsou právě u této skupiny snazší (jak pro osobu s trestní minulostí, tak mnohdy i pro zaměstnavatele nebo subjekty zaměřené na reintegraci propuštěných osob), než je tomu v případě, kdy se propuštěná osoba již ocitne ve výše charakterizovaném „začarovaném kruhu“.

**Možnost uplatnění na trhu práce** tedy bezpochyby není jedinou podmínkou, která přispívá k prevenci sociálního vyloučení a k prevenci recidivy, respektive k sociálnímu začlenění a opětovné reintegraci propuštěných osob. Je ale zřejmé, že pro kompenzování všech výše uvedených skutečností je právě získání zaměstnání zcela

zásadní okolností. Současně přitom ale platí také to, že výše nastíněné další okolnosti mohou mít výrazný vliv na možnosti propuštěné osoby získat uplatnění na trhu práce.

#### **4.2. Volná pracovní místa dosažitelná pro propuštěné osoby a zájem zaměstnavatelů zaměstnávat tyto osoby**

Silná poptávka zaměstnavatelů po pracovní síle a velký počet volných pracovních míst na trhu práce obecně jsou pro zaměstnávání propuštěných osob bezpochyby příznivou výchozí okolností. **Možnosti zaměstnání** těchto osob ale přirozeně závisejí také na řadě dalších společenských souvislostí, na individuálních charakteristikách uchazečů o zaměstnání i osob reprezentujících zaměstnavatele, respektive na tom, zda se očekávání obou stran shodují, zda uchazeči z řad cílové skupiny mohou zaměstnavateli nabídnout to, co zaměstnavatel poptává, případně jaké další okolnosti (ať už se jedná o charakteristiky uchazečů, zaměstnavatelů, případně celkové situace na trhu práce, legislativní nebo institucionální prostředí) usnadňují nebo naopak ztěžují možnosti zaměstnání této skupiny osob, jaké dopady má zaměstnání propuštěných osob pro zaměstnavatele apod.

Pro jakéhokoli zaměstnavatele je přirozeně důležité to, zda dosavadní profesní zkušenosti, vzdělanostní profil, osobní kompetence a osobnostní vlastnosti uchazeče odpovídají požadavkům, které jsou na příslušnou pracovní pozici kladeny. Zejména poslední dva uvedené okruhy jsou pak pro zaměstnavatele důležité i obecněji, nejenom v úzké souvislosti s požadavky přímo spojenými s výkonem konkrétní pracovní pozice, kterou má zaměstnavatel zájem obsadit.

Konkrétní **preferenci zaměstnavatelů** se ale v řadě ohledů liší a nelze tak jednoznačně říci, jaké požadavky jsou pro pracovní uplatnění uchazečů nejvýznamnější. Z těchto důvodů se přirozeně liší i vnímání pracovního potenciálu propuštěných osob ze strany různých zaměstnavatelů. Z řady faktorů, které pohled zaměstnavatelů předurčují, jsou důležité především dosavadní zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob, informace, které o těchto osobách zaměstnavatelé mají, kanály, kterými se tyto informace dozívají apod.

V tomto směru jsou přirozeně rozhodující informace a představy zaměstnavatelů o tom, **jaké kvalifikační, vzdělanostní, osobnostní a další charakteristiky mohou očekávat u propuštěných osob**, a zda tak vnímají propuštěné osoby jako vhodnou pracovní sílu pro pracovní pozice, které poptávají. Jak již bylo naznačeno výše, mohou být představy zaměstnavatelů o předpokladech propuštěných osob pro výkon práce v řadě ohledů zkreslené vlivem různých společenských stereotypů, případně zaměstnavatelé nemusejí mít žádnou (nebo mohou mít „jen velmi mlhavou“) představu o těchto osobách, protože s nimi mají jen minimální zkušenosti). Výchozí informace a představy zaměstnavatelů přitom jsou rozhodující okolností, na níž závisí, zda zaměstnavatelé vůbec budou mít zájem, hledat nové pracovníky i mezi osobami po výkonu trestu. Až „po překonání“ této fáze záleží již i na samotném uchazeči, respektive pracovníkovi - na tom, zda bude schopen uspět při pracovním pohovoru, zda bude požadovaným způsobem vykonávat svoji pracovní pozici, jaké vztahy bude mít s nadřízenými a kolegy apod.

Zároveň se i u různých osob propuštěných z výkonu trestu velice liší jejich osobnostní dispozice, jejich znalostní, dovednostní a kvalifikační předpoklady a samozřejmě také jimi preferovaná zaměstnání, představy o odpovídajícím platovém ohodnocení nebo další očekávání a představy spojené s jejich budoucím pracovním uplatněním.

Z těchto důvodů **nelze** soulad poptávky po pracovní síle s možnostmi uchazečů (a vice versa posouzení souladu nabídky volných míst s očekáváními uchazečů) **zhodnotit všeobecně**. Nelze tak všeobecně hodnotit ani celkové předpoklady propuštěných osob pro získání zaměstnání a ani celkové šance zaměstnavatelů, že právě mezi těmito osobami získají nové pracovníky

Minimálně pro některé zaměstnavatele a v některých oborech ale platí, že propuštěné osoby mohou představovat **potenciálně atraktivní zaměstnance**. To se týká především (avšak nikoli výhradně) oborů a pracovních pozic, ve kterých zaměstnavatelé narážejí na malý zájem ze strany jiných kandidátů. Může se jednat o

pozice, na které zaměstnavatelé nepožadují specialisty, neočekávají vysokou kvalifikaci, případně u nich požadují výkon manuálních činností.

V současné situaci se ale malý zájem o pracovní místa ze strany jiných kandidátů netýká již jen pozic, u kterých se předpokládá nižší kvalifikace, ale i mnoha specializovaných pracovních pozic. Část propuštěných osob přitom splňuje kvalifikační předpoklady i pro výkon různých specializovaných pozic. Tuto kvalifikaci mohli získat ještě před pobytem ve vězeňském zařízení, během výkonu trestu při výkonu zaměstnání nebo v rekvalifikačních kurzech absolvovaných během pobytu ve vězeňském zařízení.

Pro zaměstnavatele mohou být propuštěné osoby zajímavé také díky některým osobnostním vlastnostem, jejich motivaci a postoji k práci (ochota pracovat, nasazení, snaživost) nebo v souvislosti s jejich předchozími pracovními zkušenostmi získanými v podobných oborech nebo na podobných pracovních pozicích.

Aktuální potíže zaměstnavatelů se získáním a udržením pracovní síly se z velké části (i když rozhodně ne výhradně) týkají právě pracovních pozic, na které nejsou požadováni specialisté, postačuje nižší kvalifikace, je při nich velice často požadována manuální práce, ale i některých specializovaných pozic, na jejichž vykonávání se bylo možné rekvalifikovat během výkonu trestu. Pro řadu z těchto pracovních míst je zároveň charakteristické nízké příjmové ohodnocení. O tyto pozice je pak v běžné populaci velmi malý zájem, zatímco pro osoby po výkonu trestu nadále představují jednu z mála možností k získání pracovního uplatnění. Právě to v současnosti zvyšuje atraktivitu propuštěných osob na trhu práce a i jejich šance na získání pracovního uplatnění.

Zároveň ale platí, že možnost zaměstnání propuštěných osob závisí zpočátku především na tom, zda je pro zaměstnavatele vůbec představitelné, že uchazeči patřící mezi propuštěné osoby mohou splňovat jejich požadavky (tj. v této fázi není ještě vůbec důležité, zda a do jaké míry požadavky zaměstnavatelů splňují fakticky). Pohled velké části zaměstnavatelů na zaměstnávání těchto osob je totiž stále založen na různých **stereotypních představách** (což bezpochyby souvisí i minimálními reálnými zkušenostmi – vlastními nebo z blízkého okolí se zaměstnáváním těchto osob<sup>5</sup>) – více viz kapitola 4.4.

Naopak zaměstnavatelé, kteří mají se zaměstnáváním propuštěných osob vlastní nebo alespoň zprostředkované zkušenosti, poukazují na atraktivitu této skupiny osob na trhu práce:

*[...] nejprve v takových obavách co, tak jsem ho dala na recepci, na recepci byl na dohodu, vydržel na recepci myslím 3 měsíce a protože se strašně osvědčil, v oblasti IT, anglicky uměl perfektně, tak potom jsem se dohodla s kolegou finančním ředitelem, kterému jsem vysvětlila, protože jsem plošně neříkala proč, trochu se divili proč máme takového mladíka na recepci, když tam většinou sedí padesátiletá paní, takže nějaké dotazy byly, ale neříkala jsem to plošně a pak kolegovi finančnímu řediteli jsem řekla to zázemí, rozhodli jsme se ho zaměstnat v IT na pozici kde zadává master data do SAPu, a protože finanční ředitel je takový opatrný, tak jsme mu nějaké transakce v SAPu zpočátku nezpřístupnili a teď musím říci, že u nás bude už rok a je úplně plnohodnotný supervstříčný zaměstnanec (personalistka, workshop 3).*

*Já třeba v tom našem směru podnikání, kde je hlavně doprava, uvědomit si, že je chronický nedostatek profesionálních řidičů [...] to je možná i důvod, proč tady dneska jsem, protože jsme s Rubikonem nastartovali projekt zaměstnávání lidí po výkonu trestu. Měli jsme z toho ze začátku obavy, ale v zásadě nemůžeme říct, že by to bylo něco negativního, je to otázka toho jedince samotného, jak se chová, a přijde mi, že někdy z toho výkonu trestu je lepším zaměstnancem (personalista, workshop 3).*

Posuzování vhodnosti uchazeče ale v případě osob s trestní minulostí určitě není specifické jen tím, že může být ovlivněno přímo negativními stereotypními představami. Z obou uvedených výpovědí je současně patrná i **velká obezřetnost** vůči propuštěným osobám, především v souvislosti s obavou zástupců zaměstnavatele z toho, že propuštěná osoba bude po přijetí do zaměstnání pokračovat v páchání trestné činnosti. Jak bylo uvedeno již v předchozí kapitole, tato obava má svůj nezpochybnitelný základ v trestní minulosti osoby. Je ale potřebné reflektovat, že samotné obavy z trestné činnosti již rozhodně nepředstavují reálnou situaci, ale jde o projekci trestní minulosti i do přítomnosti a do budoucnosti. Tato projekce je zcela pochopitelná a představuje často velmi podstatnou okolnost, kterou je při rozhodování potřeba zvážit, určitě je ale chybou,

<sup>5</sup> Srov. kapitola 5.

pokud tato projekce probíhá zcela automaticky a její povaha není reflektována. Propuštěnou osobu tak zbytečně připravuje o jednu (z nemnoha) šancí k návratu do společnosti a zaměstnavatel tak může zbytečně ztratit možnost získat pracovníka, kterého jinak jen velmi obtížně shání.

Oba výše citovaní personalisté zároveň ale vyjádřili přesvědčení, že zaměstnavatelé pod vlivem současného vývoje na trhu práce při náboru nových zaměstnanců opouštějí stereotypní pohledy na tuto skupinu osob a přestávají striktně lpět na (doposud takřka „standardním“) požadavku čistého trestního rejstříku. **Mění se přístupy zaměstnavatelů** (v souvislosti s aktuálními trendy na trhu práce) se odrážejí také do průběhu přijímacích pohovorů s uchazeči: přijímací pohovory jsou vedeny s větší otevřeností a personalisté se snaží uchazeče poznat i s ohledem na jejich trestní minulost, respektive porozumět těm postojům a očekáváním uchazeče, které mohou být specifické právě vzhledem k trestní minulosti a mohou se promítat např. do přístupu uchazeče k práci.

#### **4.3. Hlavní okolnosti determinující individuální profesní předpoklady propuštěných osob: vnitřní diferenciacce a společné charakteristiky této skupiny osob**

Osoby propuštěné z výkonu trestu představují **velmi heterogenní skupinu osob**. Výrazné rozdíly lze u těchto osob spatřovat jak v jejich individuálních charakteristikách, tak v souvislosti s jejich sociální situací. V této kapitole z nich přitom budou přiblíženy ty, které jsou relevantní k tématům zaměstnanosti a zaměstnatelnosti těchto osob.

Některé významné osobnostní a sociální charakteristiky propuštěných osob byly částečně přiblíženy již v kapitole 4.1, ve které byla popsána výchozí situace těchto osob po opuštění výkonu trestu. Cílem kapitoly 4.1 nicméně bylo především popsat celkové možnosti pro získání zaměstnání a hlavní překážky, které tomu brání. Naproti tomu, cílem této kapitoly je shrnutí určitých profilových vlastností propuštěných osob ve vztahu k možnostem jejich uplatnění na trhu práce. S ohledem na výše zmíněnou značnou různorodost této skupiny osob jsou možnosti dosažení tohoto cíle samozřejmě dosti limitované a v řadě případů je proto možné uvést pouze poměrně obecná konstatování nebo charakteristiky. Ve většině případů je dokonce možné jen shrnutí klíčových aspektů, ve kterých se tyto osoby mezi sebou liší. V těchto případech jsou totiž rozdíly mezi různými osobami propuštěnými z výkonu trestu natolik výrazné, že by jakékoli všeobecné konstatování bylo v daném případě příliš generalizující.

Stěžejní specifickou charakteristikou propuštěných osob přirozeně je především **trestní minulost**. Ta je přitom vysoce individuální a charakterizuje ji velké množství dalších okolností, jež lze shrnout do těchto hlavních tematických okruhů:

- charakter trestné činnosti, za kterou byl dotyčný odsouzen k výkonu trestu odnětí svobody, případně k jinému trestu (jiným trestům),
- počet a charakter spáchaných, odhalených a dokázaných trestných činů nebo přestupků,
- počet a okruh vznesených obvinění z trestné činnosti, jejich klasifikace v trestním právu a sankce stanovené v trestním zákoníku (trestní sazby), včetně možnosti překlasifikování trestného činu,
- zkušenosti s podrobením se různým předběžným opatřením (zablokování práva k nakládání s účty, pobyt v cele předběžného zadržení nebo ve vazební věznici apod.),
- průběh vyšetřování a trestního řízení, možnost uplatňování řádných a mimořádných opravných prostředků (např. odvolání, dovolání),
- instituce a procedury, které se mohou při trestním stíhání uplatnit, a pravomocná rozhodnutí jiná než udělení trestu odnětí svobody (tj. např. podmíněné zastavení trestního stíhání, zproštění obvinění, odložení nebo zastavení trestu, upuštění od potrestání, podmíněné odsouzení, obecně prospěšné práce atd.),
- počet a druh udělených trestů (tj. např. podmíněný nebo nepodmíněný trest odnětí svobody, zákaz pobytu, pokuta, zákaz činnosti, zákaz výkonu povolání, propadnutí věci apod.),

- délka trestu a typ vězeňského zařízení, ve kterém odsouzený trest vykonává (s dozorem, s ostrahou), konkrétní situace a podmínky v příslušném vězeňském zařízení,
- doba do uplynutí trvání trestu, podmíněčné propuštění, doba od propuštění z výkonu trestu, uplynutí lhůty, pro podmíněčný odklad výkonu trestu odnětí svobody, uplynutí lhůty pro výmaz záznamu z trestního rejstříku,
- finanční následky související s úhradou nákladů spojených s: trestnou činností (majetková trestná činnost, neplacení výživného, náhrada škody nebo způsobené újmy), výkonem trestu a pobytem ve vězeňském zařízení, dluhy (včetně dluhů na sociálním a zdravotním pojištění),
- trestní minulost v užším slova smyslu („lidově“ označovaná jako „kriminální kariéra“), tj. trajektorie, respektive celkový sled událostí počínajících trestnou činností osoby, přes dopadení, obvinění a usvědčení z trestné činnosti, pravomocný rozsudek, pobyt ve výkonu trestu až po uplynutí doby trvání trestu nebo podmíněčné propuštění (případně do doby uplynutí lhůty pro podmíněčný odklad výkonu trestu odnětí svobody), případně recidiva.

U propuštěných osob se dále liší také jejich **individuální charakteristiky**, které nejsou primárně spojeny s trestní minulostí (byť mohou být a velice často jsou trestní minulostí výrazným způsobem ovlivněny). V souvislosti s tématy zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lze za stěžejní považovat především:

- pracovní zkušenosti, dosavadní praxe,
- vzdělání, absolvované programy odborného vzdělání a přípravy na povolání (školení, rekvalifikace apod.),
- získané znalosti, kompetence a dovednosti,
- schopnost učit se, ochota k dalšímu vzdělávání, ochota přijmout nároky spojené s výkonem některých prací (např. pracovat ve směnném provozu apod.),
- fyzické a psychologické předpoklady pro výkon určitých povolání,
- pracovní návyky, přístup k plnění svěřených úkolů, respektování a dodržování interních norem, pravidel a postupů pracoviště,
- motivace a preference týkající se vlastního pracovního uplatnění, představy o vhodném zaměstnání, pracovní ambice, míra vlastní identifikace (přijetí, ztotožnění se) se současným povoláním nebo druhem vykonávané práce,
- „soft skills“ – komunikační dovednosti, schopnosti řešení konfliktů apod.,
- vystupování v mezilidských vztazích, komunikativnost, fungování v pracovním kolektivu apod.,
- obecnější (tj. i jiné než přímo se týkající výkonu práce) povahové a osobnostní rysy (temperament, aktivita, vytrvalost, flexibilita, samostatnost v rozhodování, odpovědnost, vnitřní disciplína apod.),
- některé významné obecnější vzorce chování nebo jednání (nakládání s penězi, rizikové chování, včetně vztahu k alkoholu a obecněji k užívání návykových látek, vztahy a respekt k autoritám, plnění povinností, ochota respektovat a dodržovat obecnější společenské normy a pravidla, dochvilnost apod.)

Sociální situace, ve které se osoba ocitá po opuštění výkonu trestu, celkovou životní situaci těchto osob přirozeně určuje velmi významným způsobem (více k tomu viz kapitola 4.1). Možnost získání a udržení zaměstnání přímo sociální situace již sice neovlivňuje přímo, její různé aspekty ale mohou mít dopad na výkon práce, motivaci setrvat v práci, motivaci stěhovat se za prací nebo na některé další preference a způsoby jednání týkající se pracovní aktivity dotyčné osoby. Tyto **další okolnosti** tak rozhodně nejsou ve vztahu k otázce zaměstnanosti a zaměstnatelnosti propuštěných osob určující, na druhou stranu ani tyto skutečnosti nejsou „izolované“ od pracovního života osoby a



podmínky pro její pracovní aktivitu mohou ovlivňovat, v některých případech i velmi výrazně. V tomto směru lze poukázat především na tyto okolnosti:

- materiální zázemí, majetková situace,
- dluhy a exekuce,
- bytová situace,
- rodinná situace, rodinné zázemí, případně sociální prostředí, ve kterém se dotyčná osoba pohybuje.

Je tedy zřejmé, že osoby propuštěné z výkonu trestu nelze rozhodně vnímat jako stejnorodou skupinu osob, i přesto, že trestní minulost je společnou a velmi vlivnou charakteristikou u všech těchto osob. Jednotlivé výše uvedené okolnosti přitom mají pro zaměstnavatele velmi odlišnou míru důležitosti (např. z hlediska možností uplatnění na trhu práce má bezpochyby větší význam délka trestu nebo charakter trestné činnosti než například průběh trestního řízení, i když ani význam této okolnosti rozhodně nelze podceňovat). Zároveň platí, že různí zaměstnavatelé mohou přikládat určité charakteristice odlišný význam a že i u samotných propuštěných osob z výkonu trestu se důležitost výše uvedených charakteristik liší často velmi výrazně. Situaci a možnosti zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu je tak bezesporu **potřebné posuzovat jednotlivě**.

Obecně je pro zaměstnavatele přitom vysoce personalizovaný přístup k uchazečům a zaměstnancům (minimálně v posledním kole výběrových řízení) standardní a běžně používaný postup (individuální přístup pro zaměstnavatele je z podstaty věci nejvýhodnější, protože maximalizuje jejich šance na vybrání nejvhodnějšího uchazeče pro příslušnou pracovní pozici). V případě osob propuštěných z výkonu trestu ale mohou různé stereotypní představy o této skupině osob v této věci vytvářet jen velmi obtížně překonatelnou bariéru, neboť většina zástupců zaměstnavatelů nemá s touto skupinou přímou zkušenost (nebo s ní má jen velmi malé zkušenosti), a neměla tak možnost zaznamenat její značnou různorodost. Naopak, jejich představa o této skupině bývá obvykle velice uniformní, přičemž většinou převažuje a priori značně negativní vnímání této skupiny a postoje k ní jsou výrazně formovány obavami z možného pokračování v trestné činnosti (srov. kapitola 4.1).

**Konstrukce uniformní a a priori negativní kategorie „trestaných osob“** pak samozřejmě prakticky vylučuje možnost individuálního přístupu k osobám s trestní minulostí. Na druhou stranu, v momentě, kdy dojde při pracovním pohovoru k navázání individuálního kontaktu mezi uchazečem a personalistou, zpravidla dochází i k nabourání popsané stereotypní konstrukce a ukazuje, že i s osobou propuštěnou z výkonu trestu lze, a je smysluplné, vést velmi personalizovaný rozhovor a při posuzování možnosti výkonu poptávané pracovní pozice touto osobu je možné a žádoucí postupovat individuálně, stejně jako v případě ostatních uchazečů o její obsazení.

Poznatky z realizovaných workshopů ale ukázaly, že i přes značné množství odlišností mezi zástupci osobami propuštěnými z výkonu trestu lze u této skupiny osob pozorovat některé **podobnosti nebo společné rysy**.

Účastníci workshopu poukázali především na to, že propuštěné osoby jsou silně motivované, najít si zaměstnání a jsou více ochotní k přizpůsobení se požadavkům zaměstnavatelů než ostatní uchazeči. Zároveň jsou také více loajální vůči svému zaměstnavateli. Oba tyto poznatky se ale samozřejmě týkají těch osob, které zaměstnání aktivně hledají, skupina propuštěných osob jako celek je však daleko různorodější a u části propuštěných osob mohou být tyto charakteristiky naopak výrazně méně časté, než je tomu u jiných uchazečů o zaměstnání.

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. Zaměstnavatelům je tento „pragmatičtější“ přístup uchazečů bližší, protože takto uvažující kandidáti jsou pro ně lépe „čitelní“ a lze s nimi snáze dosáhnout porozumění a shody v tom, jaké jsou možnosti a očekávání uchazeče, a co od nich očekávají a co jim mohou nabídnout zaměstnavatelé:

*Kandidáti mají paradoxně v hlavě více srovnání, co chtějí, jejich cíle, i když jsou nižší, jsou výrazně reálnější, než například u lidí, kteří chodí k pohovorům běžně, kandidáti zde vědí, o čem život je, možná je tam i pokora, chtějí najít stabilní zaměstnání, přestože práce úplně stoprocentně nebude odpovídat jejich kvalifikaci, ale bude to práce někde, kde někdo ocení, že tu práci dělají dobře (personalistka, workshop 1).*

#### **4.4. Faktory, situace a charakteristiky představující hlavní překážky pracovního uplatnění propuštěných osob**

Nalezení a udržení zaměstnání propuštěným osobám ztěžují různé specifické překážky. Lze přitom rozlišit tzv. **strukturní překážky**, jež souvisejí s uspořádáním a fungováním společnosti a jejích institucí a především s různými standardně se objevujícími nebo „zaběhnutými“ postupy - společenskými strukturami (odtud označení této skupiny překážek jako strukturních)<sup>6</sup>, a překážky, které vyplývají z různých osobnostních, popřípadě i sociálních charakteristik této skupiny osob (srov. výše). Mezi strukturní bariéry patří zejména **předsudky a nedůvěra**, s nimiž k propuštěným osobám přistupují další členové společnosti a které do velké míry ovlivňují a narušují interakci mezi potenciálním zaměstnavatelem a propuštěnou osobou.

Existenci stereotypních představ o propuštěných osobách potvrzovalo i značné překvapení personalistů účastnících se pohovorů nanečisto (tj. ústřední části workshopů pořádaných organizací Rubikon), že propuštěné osoby při těchto pohovorech s personalisty velmi dobře interagují a že byli schopni se na ně velmi dobře připravit:

*[...] musím říct, že kandidáti mě hodně překvapili svojí kvalitou a teď to neříkám, že bych sem přicházela s nějakým malým očekáváním, to vůbec ne, myslím, že jsem přicházela s naprosto normálním očekáváním, a i přesto jsem velmi mile překvapena [...]* (personalistka, workshop 2)

Většinu strukturních překážek umožňuje překonat častější **kontakt a interakce** mezi propuštěnými osobami a zaměstnavateli. Ty totiž zlepšují možnosti vzájemného porozumění a přispívají k lepšímu pochopení vzájemných pozic. Vyšší frekvence kontaktů a vyšší intenzita vzájemných interakcí přirozeně také zvyšují šanci propuštěných osob uspět na trhu práce, neboť každý nový kontakt uchazeče a zaměstnavatele znamená pro propuštěnou osobu další šanci získat zaměstnání a pro zaměstnavatele další příležitost pro hledání vhodného zaměstnance pro poptávanou pozici. Častější kontakt a častější vzájemné interakce mezi zaměstnavateli a propuštěnými osobami jsou v obecnější rovině také důležitým faktorem, který umožňuje ve společnosti překonávat prvotní bariéry (ostych, předsudky, představa, že propuštěné osoby z principu nemohou být pro zaměstnavatele atraktivní pracovní silou apod.). To potvrzují i zaměstnavatelé, kteří mají zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob:

*To, že má [člověk] trestní minulost, nehraje už takovou roli. Postup byl takový, že nemáme lidi a potřebujeme je, a tohle je řešení. Předsudky ve firmě zpočátku byly. Jak se ale člověk na místě osvědčil, už to nikdo neřešil* (personalistka, workshop 1).

*Kandidáti při pohovoru jsou překvapeni, že se někdo se zájmem zajímá o jejich trestní minulost a přistupuje individuálně. Jsou zvyklí na přístup zaměstnavatelů, kdy je nezajímá pracovní zkušenost a individuální pohled na trestní čin, ale rovnou jsou odmítáni kvůli rejstříku* (personalistka, workshop 1).

*[...] s Rubikonem [jsme] nastartovali projekt zaměstnávání lidí po výkonu trestu, měli jsme z toho zezačátku obavy, ale v zásadě nemůžeme říct, že by to bylo něco negativního. Je to otázka toho jedince samotného, jak se chová, a přijde mi, že někdy z toho výkonu trestu je lepším zaměstnancem* (personalista, workshop 3).

Kromě samotné frekvence kontaktů a intenzity interakcí s propuštěnými osobami je pro předcházení stereotypům či jejich nabourání důležité také to, jakými **informacemi** o těchto osobách zaměstnavatelé disponují, jak informace získávají a jak s nimi pracují.

<sup>6</sup> Z uvedené charakteristiky pojmu „strukturní“ je zároveň zřejmé, že mezi strukturní překážky patří i ty, které mají základ v nepsaných pravidlech nebo jsou „jen“ zažitým nebo v určité situaci očekávaným jednáním relevantních aktérů, postupem založeným na určitém úzu, očekávání či „tradici“ (v obecnějším smyslu určitého zvyku, a to včetně „tradice“ založené i na pouhé „setrvačnosti“ a opakování dříve použitých postupů). V tomto ohledu je kategorie „strukturních překážek“ širší než kategorie „systémové překážky“, která sice rovněž odkazuje na uspořádání a fungování společnosti a jejích institucí, nicméně omezuje se již na oblast institucionalizovaných vztahů, pravidel, postupů apod.

Lepší informovanost o této skupině osob přispívá k lepší připravenosti zaměstnavatelů na tuto eventualitu při pracovních pohovorech, což posléze, při vedení pracovního pohovoru, personalistům usnadňuje jejich práci a umožňuje jim, soustředit se více na konkrétní situaci uchazeče než na obecné okolnosti, které jsou v souvislosti s osobami s trestní minulostí diskutovány nebo jsou jim připisovány.

Získané informace o propuštěných osobách mohou zaměstnavatelé využít nejen při pracovním pohovoru, ale i pro běžný provoz organizace. Umožňují totiž minimalizovat možné konflikty nebo problémy. Někteří zaměstnavatelé, kteří disponují bližšími informacemi o propuštěných osobách, tak kromě jiného organizují i školení pro své zaměstnance s cílem posílit u zaměstnanců ochotu a schopnost přijmout v pracovním kolektivu člověka s trestní minulostí a připravit je na to, že s takovým člověkem budou na pracovišti (dlouhodobě) spolupracovat.

Je tedy patrné, že předsudky, nedůvěra a stigmatizaci lze překonávat různými postupy. U některých z nich je přitom jejich účinek nad očekávání příznivý i přesto, že počáteční bariéry jsou často velmi silné.

Zároveň ale stále existuje řada dalších významných okolností, které vytvářejí či udržují další významné systémové překážky ztěžující propuštěným osobám možnost jejich uplatnění na trhu práce. Jednou z nejvýznamnějších je v tomto ohledu **podmínka čistého trestního rejstříku**, kterou řada zaměstnavatelů stále vyžaduje, ačkoliv pro výkon příslušného zaměstnání není nutná a - jak z pohledu propuštěné osoby, tak také z pohledu zaměstnavatele i z hlediska celospolečenského zájmu - je spíše kontraproduktivní:

*Pokud já vidím kandidáta, který má právě kompetence na tu pozici, kde se ten čistý rejstřík vyžaduje, kde on by se právě uplatnil, kde by té společnosti nejvíce dal. Tak si říkám, že v tom systému je něco špatně a je to příšerně demotivující pro toho člověka a pro mě je to motivující se opravdu podílet na té změně. Jsem ráda, že ti lidé mají pořád tu odvahu a mají znova sílu se do toho pouštět, když jsou neustále odmítáni (zástupkyně neziskové organizace, workshop 4).*

Podmínka čistého trestního rejstříku představuje často rozhodující bariéru, která může v reintegraci zabránit i osobám s odpovídajícími kvalifikačními předpoklady pro příslušnou pracovní pozici, schopnostmi i zájmem pracovat. To přirozeně ztěžuje možnosti reintegrace a prevence recidivy i u propuštěných osob se značným odhodláním, po návratu z výkonu trestu již dále nepokračovat v trestné činnosti a začlenit se do společnosti „společensky konformním“ způsobem.

*Já se přiznám, že vůbec nevím, jak posoudit dopady toho, jak to odlišovat, ale v některých případech, kde může jít i o závažnou trestnou činnost, ale ne třeba o zpronevěru, a ten člověk opravdu projde nějakou tou proměnou, má za sebou dlouhou linii změny, a přesto nemůže pracovat třeba v sociálních službách. A potom kolikrát vidíte, že tam pracují lidé, kteří by to neměli dělat. V personalistice se často říká, že CV je kus papíru, který snese všechno, jestli bychom toto neudělali i z rejstříku trestu. Neříkám, že každý se napraví, že každý se změní, ale my jako společnost nedáváme možnost lidem, kteří se změnili (zástupkyně neziskové organizace, workshop 4).*

Z uvedeného výroku je zároveň patrné, že v některých případech jsou významné strukturální bariéry přímo zakotveny v platné legislativě, která možnosti zaměstnávání propuštěných osob na určitých pracovních pozicích omezuje či přímo znemožňuje.

Další velice významnou bariéru ztěžující možnosti uplatnění propuštěných osob na trhu práce představují **exekuce**. Zatížení příjmu exekucemi (respektive počet exekucí, výše splátek, splátkový kalendář, sankce při nesplácení atd.) je přirozeně primárně charakteristikou **situace osoby** samotné. Nejedná se ale o ryze osobní charakteristiku, protože druhou stranou, která je účastníkem nařízení soudních exekucí, sjednání dohody o vypořádání dluhů (dohodnutí splátkového kalendáře), „osobní bankrot“ atd., je buďto státní orgán nebo soukromoprávní subjekt (i v tomto případě ale podléhající regulaci ze strany státu).

Exekuce, stejně jako další instituty využívané v souvislosti se snahou řešit problémy osoby spojené s jejími dluhy, také zakládají významné právní vztahy a právní skutečnosti, kterými se musí dotýčný řídit a respektovat je (jinak může očekávat další sankce). Situaci osoby tedy exekuční výměry a ostatní nástroje spoluurčují z podstatné části takřkajíc „zvenčí“, mimo vlastní rozhodovací kompetenci osoby. To jinými slovy znamená, že tyto instituty mají řadu charakteristik, které lze vnímat jako strukturální, a že

uplatňování těchto institutů vytváří různé strukturální bariéry, které ztěžují možnosti uplatnění propuštěných osob na trhu práce.

Dluhy a následné exekuce mohou být zapříčiněny pobytem ve vězení a souvisejícím událostmi (propuštěné osoby například musejí splácet soudní výlohy nebo dluhy vzniklé skutečností, že daná instituce nevěděla, že dotyčný člověk je ve výkonu trestu, a požadovala po něm platby, čímž vnikly pohledávky a následná exekuce). Exekuce představují závažnou bariéru pro získání zaměstnání, neboť výrazně propuštěné osoby odrazují od snahy získat a udržet si zaměstnání. Tuto skutečnost reflektují i zástupci zaměstnavatelů:

*Já si myslím, že je to hlavně bariéra pro toho člověka, protože je určitým směrem demotivován, jestli ten člověk bude chtít pracovat a jestli ten nápor té exekuce vydrží, dejme tomu několik let, kdy bude pracovat za nějakou minimální mzdu (personalista, workshop 3).*

Exekuce také mohou přispívat k vyšší fluktuaci zaměstnanců, přičemž fluktuaci související s exekucemi lze zaznamenat i u některých propuštěných osob. Na tuto skutečnost upozornili někteří zaměstnavatelé, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním propuštěných osob. Mezi zaměstnavateli se dále objevil také názor, že propuštěné osoby s exekucemi nemají zájem zaměstnávat vůbec, a to především kvůli krádežím:

*Já jsem se setkala v zaměstnání, že manažeři nechtěli brát s exekucemi, chtěli se jich rovnou zbavovat, jelikož se báli toho, že začnou krást, protože potřebovali prostě finance. Když měli insolvenční za minimum peněz, tak kradli, aby si vydělali jinak, takže tam řešili takový problém, že je nechtěli (personalistka, workshop 3).*

Druhým důvodem, proč zaměstnavatelé o osoby s trestní minulostí s exekucemi automaticky nemají zájem, je větší množství administrativy spojené s odvody části výplat na exekuce a insolvence, kterou jim nikdo neproplatí:

*Naše účetní [...] nemá potřebu a ani to není náplní její práce, protože s tím je dneska obrovská spousta administrativy, kterou nikdo neplatí (personalista, workshop 5).*

Naproti tomu pro některé zaměstnavatele jsou exekuce a zaměstnanci i materiálně výhodnější než zaměstnanci bez nich:

*U nás jsou lidé, kteří mají třeba deset exekucí, a v podstatě je to demotivující, ale pro nás jako pro zaměstnavatele je to trošku výhoda, že oni řeknou: „To nám nedávejte ani odměny“ (personalista, workshop 3).*

Obecně však exekuce zvyšují riziko, že si osoba s exekucemi bude hledat nelegální zaměstnání, v němž nemusí spolu se zaměstnavatelem odvádět sociální a zdravotní odvody, a tudíž nemají ani přiznaný příjem podléhající exekuci. Je potřeba zdůraznit, že propuštěné osoby často nemají příliš na výběr a nelegální zaměstnání je pro ně jedinou možností pro zajištění alespoň základního příjmu.

Exekuce přitom zdaleka nejsou pouze problémem propuštěných osob, ale jedná se o širší jev prostupující celou společností. I proto je lze chápat nejen jako individuální problém osob, kterých se týkají, ale jako obecnější strukturální společenský problém:

*Já jenom chci dodat, že možná ta doba, kdy jsme si mohli vybírat lidi s exekucí a lidi bez exekuce už je dávno pryč, protože dnes jich je.. jenom pro představu, máme asi z tisíce skoro 30 procent lidí s exekucema nebo s insolvencema, takže vybírat si je skoro nemožný (personalistka, workshop 5).*

V této situaci je přirozeně důležitá především prevence jednání, které je příčinou exekucí, tj. **zadlužování**. K prevenci takového jednání může přispívat např. rozvíjení schopností osoby zvládat svoji finanční situaci bez nutnosti vzít si půjčku, podpora toho, aby rozhodnutí vzít si půjčku bylo dostatečně promyšleno, aby toto rozhodnutí bylo činěno obezřetně a s dostatkem informací apod. Vedle toho je důležité také poskytování podpory a pomoci v situaci, kdy osoba již dluhy má, případně již byl dokonce podán návrh na exekuci jejích příjmů a/nebo majetku. V tomto směru hrají stěžejní roli organizace zaměřující se na tzv. dluhové poradenství a organizace poskytující sociální poradenství osobám v nepříznivé sociální situaci.

S ohledem na to, že exekuce představují strukturální problém, je ale potřebné věnovat se také některým obecnějším strukturálním otázkám. Mezi ně lze řadit zejména ochranu spotřebitelů (zájemců o poskytnutí úvěru) před subjekty nabízejícími úvěrové

produkty, které lze vnímat jako poškozující spotřebitele (výše úroku, sankční podmínky, výše sankcí, nedostatečné informování o rizicích a možnostech splácení, případně přímo neférové jednáním některých subjektů půjčujících peníze).

Jako druhé významné strukturální riziko lze vnímat také prekarizaci, tedy trend klesajícího množství pracovních míst zaručujících stálý a odpovídající příjem a úbytek poptávky zaměstnavatelů po osobách zaměstnaných v hlavním pracovním poměru na celý úvazek a na dobu neurčitou.

V důsledku prekarizace některé osoby nemají dostatečné příjmy a chybějící finance si půjčují s vysokým úrokem. Osoba, která je již zatížena dluhem se pak může ocitnout v situaci, kdy její závislost na vypůjčených peněžních prostředcích dále narůstá a stává se existenčně závislou na dalším vypůjčování finančních prostředků („dluhová spirála“, „dluhová past“).

Pro snahu systémově předejít vzrůstajícímu exekucí je rovněž důležitá znalost způsobu a procesů, jakým dlužná částka a následná exekuce vznikly. Často se totiž stává, že podstatnou část dlužné částky tvoří náklady na právní služby a soudní výlohy spojené s vymáháním tohoto dluhu. Právě z těchto důvodů se v současnosti diskutuje i o tom, že nepříznivý trend rostoucího počtu exekucí by mohlo pomoci zvrátit anulování některých dluhů a exekucí. Toto opatření by nicméně představovalo velmi zásadní a také velice kontroverzní zásah do současného systému a diskuse o něm proto bude bezpochyby ještě dále probíhat.

Jak již bylo naznačeno výše, možnosti pracovního uplatnění závisejí také na řadě individuálních charakteristik propuštěných osob nebo na charakteristikách jejich sociálního prostředí. Přitom samozřejmě platí, že i určité personální rysy, charakteristiky sociálního prostředí, jejich kombinace, jejich další dopady atd. mohou propuštěným osobám značně ztěžovat možnosti získání pracovního uplatnění nebo jim v něm mohou přímo bránit. Jako hlavní překážky, které komplikují možnosti získání a/nebo udržení zaměstnání **na osobní úrovni**, lze v první řadě vnímat:

- **nepříznivou materiální situaci** (ta je obzvláště patrná bezprostředně po propuštění), respektive s tím související potřebu propuštěných osob, zajistit si ještě před hledáním práce alespoň na základní úrovni stěžejní životní potřeby, tj. mít zajištěné bydlení, jídlo, ošacení atd.,
- **absenci dokladů** potřebných pro zajištění alespoň základní pomoci,
- **psychická labilita nebo osobní nevyrovnanost**, jež mohly vzniknout a rozvíjet se ještě před obdobím, kdy byl dotčený ve výkonu trestu, mohou být důsledkem pobytu ve vězeňském zařízení, respektive specifického režimu v tomto zařízení, nebo mohou souviset s nepříznivou sociální a ekonomickou situací po opuštění výkonu trestu.

Specifický **režim, s nímž se propuštěné osoby setkávají ve vězení** (zmiňovaný v případě posledně jmenované okolnosti) je třeba, podobně jako výše diskutované exekuce, vnímat zčásti i jako strukturální bariéru. Režim, ve kterém se osoba nachází po dobu výkonu trestu, je typický „mocenskou disproporcí“, kdy jsou osoby ve výkonu trestu ve velmi podřízené roli, v rámci níž je jim řízen čas a veškeré vykonávané aktivity. Postupně si tak zvykají na to, že někdo jiný řídí podstatnou část jejich života. Prvotrestané osoby se tak po propuštění ocitají v situaci, kdy opět mají autonomně rozhodovat o svém životě a o svých aktivitách. Ve výkonu trestu se přitom na tuto situaci nepřipravovaly a ani připravovat nemohly, protože takovou možnost disciplinizační režim ve vězeňském zařízení v podstatě z principu vylučuje (respektive příprava na situaci po propuštění z výkonu trestu a na vlastní rozhodování může mít charakter poučení, informování, ale ve výkonu trestu ji přirozeně není možné „trénovat“, osvojit si ji, „nacvičit“ si její zvládnání, mít s ní praktickou zkušenost atd.).

Jak ukazují poznatky z workshopů, je tento problém dále zhoršován velmi omezenými možnostmi výkonu sociální práce přímo ve výkonu trestu, ale i po propuštění a celkově poddimenzovanou spoluprací různých institucí, například vězeňské služby (vězeňských zařízení), organizací zajišťujících sociální práci a poradenství, úřadů práce, zaměstnavatelů apod.

Ve věznicích je dlouhodobě problémem nedostatek personálu na terapeutických pozicích (sociální pracovníci, psychologové, poradci atd.), tudíž s osobami ve výkonu trestu probíhá velmi sporadická psychologická a duševní příprava na život po propuštění.

Po propuštění je přitom situace obdobná. Probační a mediační služba totiž propuštěným osobám neposkytuje sociální práci ve smyslu postupné mediace mezi propuštěnou osobou a společenským prostředím. To je přitom důležité k tomu, aby docházelo k procesu přizpůsobení se osoby („akomodace“) na toto prostředí, respektive sžití se s ním a „vyladění“ se na něj („aklimatizace“ v tomto prostředí). Tyto překážky pak vedou k tomu, že propuštěné osoby nemají rozvinuté společenské schopnosti a také schopnost alespoň minimálně řídit si svůj čas (více k této otázce viz dále). Tyto personální charakteristiky jsou přitom pro zaměstnavatele velmi významné a deficity v této oblasti přirozeně značně zhoršují zaměstnatelnost těchto osob:

*Tito zaměstnanci se sociálně drží spíše zpátky. Tým je chce přijmout, ale oni se drží zpátky, nechodí na akce, jsou tišší. Asi je ta zkušenost hodně poznamenaná. Myslím si tedy, že personalisté a manažeři by měli pracovat i s týmy, když někoho takového zaměstnají. Je to nová situace (personalistka, workshop 1).*

V uvedené výpovědi účastnice workshopu zároveň poukázala i na to, že zaměstnání těchto osob může na personalisty a vedoucí pracovníky zaměstnavatele klást při řízení lidských zdrojů na pracovišti zvláštní nároky, a že může vzniknout potřeba řízení lidských zdrojů i v dalších oblastech nebo s využitím dalších postupů, než v jakých personalisté nebo vedoucí pracovníci doposud na pracovišti působili.

Práce s celým pracovním týmem a aktivnější přístup zaměstnavatele na poli řízení lidských zdrojů na pracovišti mohou propuštěným osobám pomoci zvýšit jejich **sebedůvěru**, která je po propuštění z výkonu trestu obvykle velmi malá (přínejmenším ve vztahu k možnostem pracovního uplatnění). Zvýšení sebedůvěry se pak přirozeně odrazí i v interakcích propuštěné osoby s dalšími pracovníky, klienty, partnery apod.

Nízká sebedůvěra je podle účastníků workshopů jasně patrná i z většiny životopisů, které propuštěné osoby předkládají zaměstnavatelům, u kterých se ucházejí o zaměstnání. Tato okolnost ale přitom představuje pouze jednu z mnoha okolností, nad kterými se personalisté u životopisů předložených propuštěnými osobami pozastavovali. Jako další překážku ztěžující propuštěným osobám možnosti získání zaměstnání tak lze vnímat i velice specifickou dovednost potřebnou při tomto úsilí, a to **schopnost vytvořit profesní životopis**, ve kterém uchazeč o zaměstnání dokáže vhodným způsobem zdůraznit své předpoklady, realisticky popsat své dovednosti, vybrat vhodné pracovní zkušenosti atd.

V životopisech propuštěných osob podle personalistů chybějí některé důležité informace, jako např. specifikace toho, co může kandidát zaměstnavateli nabídnout, jaké má schopnosti a předpoklady pro získání pozice, o níž se uchází. Obecně tak lze konstatovat, že profesní CV jsou pojata ryte faktograficky, jako přehled pracovních zkušeností, respektive zaměstnavatelů, a je zcela opomíjeno to, že už na základě informací uvedených v CV může uchazeč zaměstnavatele zaujmout, nebo alespoň doložit, že „má co nabídnout“ (respektive měl by se o toto alespoň pokusit; profesní životopisy propuštěných osob ale naopak takovouto ambici postrádají)

Zároveň se v CV často objevují informace, které jsou informačně prázdné a nepodstatné (především při charakteristice vlastních schopností a dovedností). To ukazuje, že osoby propuštěné z výkonu trestu nevědí, jak mají přistoupit k charakteristice sebe sama (svých vlastností, kompetencí, předpokladů atd.), a že nemají dostatečné zkušenosti se zapracováním těchto témat do profesního životopisu.

Jak konstatovali někteří zaměstnavatelé, kteří měli zkušenosti se zaměstnáváním propuštěných osob, tyto osoby mají častěji obtíže i s **organizací svého času**. Tato skutečnost přitom může být důvodem velké fluktuace zaměstnanců z řad propuštěných osob, která se projevuje velice často tak, že zaměstnanec/zaměstnankyně vydrží v zaměstnání celý týden, ale po víkendu již nenastoupí. Ideálním řešením těchto problémů by byla sociální práce již v rámci vězeňského zařízení a zmírnění mocenské

disproporce, což by lidem ve výkonu trestu umožnilo žít autonomněji a připravit se lépe na život mimo vězení.<sup>7</sup>

V neposlední řadě je třeba poukázat na to, že možnosti zaměstnávání osoby značně závisí na **typu trestné činnosti**, a to jak objektivně (některé trestné činy vylučují možnost zaměstnání na určitých pracovních pozicích, určitá trestná činnost může mít výraznější dopady na vykonávání určitého zaměstnání), tak subjektivně (zaměstnavatele sice trestnou činnost rozlišují podle její závažnosti, ale posouzení této otázky je velice individuální, s různými trestnými činy mohou být spojovány různě silné obavy, negativní postoje a stereotypy):

*Dnes jste vybrali kandidáty, kteří mají z mého pohledu takový lehčí trestný čin, který ho nijak nehandicapuje při tom nalezení zaměstnání. Vloni jsem u dvou kandidátů, kteří byli trestáni za pedofilii, měla osobní problém a nevěděla jsem, jak v tom pohovoru dále pokračovat (personalistka, workshop 4).*

Vliv společnosti a jejích institucí na osobní postoje a pocity personalistů a personalistek je samozřejmě velmi omezený a pouze nepřímý. Vždy záleží primárně na samotném postoji konkrétních osob a na dané situaci. Někteří zaměstnavatelé se s ohledem na druh spáchané trestné činnosti snaží, aby zaměstnanci s trestní minulostí nevykonávali pozice, které jakýmkoliv způsobem souvisejí s páchanou trestnou činností. To je nejčastěji případ majetkové trestné činnosti (tj. snaha zaměstnavatelů zaměstnávat propuštěné osoby na pozicích, na kterých nemají možnost pracovat s penězi). Otázka, nakolik je samotná trestní minulost překážkou pracovního uplatnění, závisí také na tom, zda je propuštěná osoba schopná mluvit otevřeně o své minulosti. V tomto ohledu je důležitá přirozeně také ochota zástupců zaměstnavatele pozorně naslouchat i těmto výpovědím uchazeče a posuzovat je věcně.

#### **4.5. Očekávání, požadavky a zkušenosti zaměstnavatelů**

Velká část zaměstnavatelů považuje **záznam v rejstříku trestů** za překážku v podstatě vylučující možnost zaměstnání dotyčné osoby na většině pracovních pozic v jejich firmě, ale patrně je to pro ně zásadní překážka i v obecnější rovině, když tento náhled předpokládají také u převážné většiny dalších zaměstnavatelů. Velice často se dokonce jedná o jeden ze základních požadavků zaměstnavatele vůči uchazečům, a týká se i velmi běžných zaměstnání, u kterých záznam v trestním rejstříku fakticky žádnou překážkou být nemůže. Tento přístup se však v poslední době začal měnit, neboť zaměstnavatelé postrádají pracovníky, kterých je v současnosti nedostatek, proto začínají hledat nové možnosti, jak je získat. V současnosti již také přístup zaměstnavatelů k zaměstnávání pracovníků přestal ovlivňovat psychologický efekt, který se objevil během ekonomické recese po roce 2008. Ten spočíval ve zvýšené opatrnosti zaměstnavatelů z přijímání nových zaměstnanců - zaměstnavatelé nevytvářeli pracovní místa a spíše se zaměstnanců zbavovali.

I přes tyto důležité posuny ve vnímání propuštěných osob ale mají zaměstnavatelé na potenciální zaměstnance stále vysoké nároky. U uchazečů o zaměstnání, které jsou ochotni přijímat, očekávají přítomnost řady **vlastností důležitých pro výkon zaměstnání**, jako např. komunikativnost, otevřenost, sebevědomí (ale zase ne aroganci), sebedůvěru, dobře zvládnutou neverbální komunikaci (zejména s ohledem na první dojem a oční kontakt, který většina personalistů považuje za hlavní prvek celého pohovoru), flexibilitu, nadšení, jasnou představu o své pozici (vyjádřenou mimo jiné i kvalitním CV) a realistickou představu o mzdových požadavcích. Tyto požadavky shrnuje jedna z personalistek, která si stěžuje na nejasnou představu propuštěných osob ohledně svých cílů:

---

<sup>7</sup> Příkladem může být praxe v dánských tzv. otevřených věznicích, kde lidé ve výkonu trestu přes den běžně fungují ve společnosti (dochází do zaměstnání nebo za vzděláním a mají další interakce) a v podvečer se vrací do věznice. Zároveň se o sebe musí postarat sami (nedostávají například hotové jídlo, ale musí si nakoupit suroviny a sami si ho připravit, musí vyprat atd.). Personál věznice s osobami ve výkonu trestu nejedná z jasně mocenské pozice, ale snaží se o co nejrovnější interakci, aby podněcoval autonomii a vlastní rozhodování. Více například viz <http://www.kriminalforsorgen.dk/General-informatjon-684.aspx>. V současnosti probíhají přípravy na zahájení obdobně pojatého programu „Otevřená věznice“ i v ČR (Votruba 2016).

*Ani jeden nedokázal říct, co vlastně chce. On chce práci, ale jako co za práci, co dál. Jakej máte cíl, minimálně v horizontu roku. Co chcete dosáhnout, kam se chcete posunout. Je fajn, že chtějí práci, ale oni vlastně vůbec jako neví, co chtějí. Chtějí práci a chtějí ji v Praze. A to je všechno. Ale to není podstata (personalistka, workshop 5).*

Vzhledem k výše popsaným specifickým překážkám jsou požadavky zaměstnavatelů pro velkou část propuštěných osob velmi obtížně naplnitelné. A to zejména tehdy, pokud tyto osoby neměly možnost zúčastnit se školení nebo tréninku, které by je na získání pracovního uplatnění připravily.

Důležitost **podpory těchto osob při hledání zaměstnání** a poskytnutí možnosti účastnit se aktivit, které podporují jejich větší zaměstnatelnost, potvrzovaly i workshopy: zaměstnavatelé posuzovali uchazeče do značné míry podle toho, zda a nakolik jsou připraveni reagovat na jejich očekávání a požadavky. Mezi propuštěnými osobami jsou přitom v tomto směru značné rozdíly závislé právě na tom, zda dotyčný měl možnost využít při hledání zaměstnání další podpory a pomoci a mohl se na tuto situaci připravovat, nebo takovou možnost neměl nebo ji nevyužil.

**Předsudky a nedůvěra**, které byly v tomto materiálu diskutovány již dříve, je potřebné, opět krátce připomenout i v souvislosti s tématem očekávání zaměstnavatele vůči propuštěným osobám. Jejich vlivem je totiž očekávání řady zaměstnavatelů ve vztahu k propuštěným osobám silně (zpravidla negativně) ovlivněno, a to většinou až do situace, kdy se s propuštěnou osobou její zástupci přímo setkají. Při vzájemné interakci mezi zaměstnavatelem a propuštěnou osobou se předsudky zpravidla snadno odbourávají, neboť většinou se již krátce po zahájení pracovního pohovoru ukáže, že (stejně jako u ostatních uchazečů) je potřebné, zjišťovat a posuzovat konkrétní profesní předpoklady uchazeče. O nich samotná trestní minulost příliš nevyovídá a je proto vhodné, se jí věnovat daleko méně, než personalisté ještě před zahájením pohovoru předpokládali. Stále ale platí, že předsudky a nedůvěra většinou představují značnou počáteční bariéru a spolu s nároky na kandidáty mohou odradit jak zaměstnavatele, tak propuštěné osoby.

Větší či menší **změna postojů zaměstnavatelů** způsobená tím, že většina zaměstnavatelů doposud měla jen minimum přímých kontaktů s propuštěnými osobami, tak představuje další významný prvek, který je charakteristický pro zaměstnavatele, kteří o přijetí pracovníků z řad těchto osob nově uvažují, vedou s uchazeči z této skupiny první pracovní pohovory nebo mají tyto osoby nově ve svém pracovním týmu.

Tato změna postojů je především důsledkem získání lepších informací o propuštěných osobách a získávání přímých zkušeností zaměstnavatelů s těmito osobami. Může mít jak podobu „nabourání dosavadních představ“ (v případě různých stereotypních představ), tak podobu **formování zcela nových postojů** (v případě, kdy byly předchozí informace a zkušenosti minimální nebo žádné a byly získány zcela nové informace nebo zkušenosti).

Uchazeči o zaměstnání z řad propuštěných osob se tak mohou stále častěji setkávat i s více věcným a informovaným přístupem, je ale zřejmé, že těchto zaměstnavatelů je stále menšina. Rostoucí počet zaměstnavatelů, jejichž postoje jsou založené na přímé zkušenosti a dostatku informací, je důležitý také proto, že může přispívat k proměně společenského povědomí o profesních předpokladech propuštěných osob.

Korekce nebo přehodnocení dosavadních postojů a především utváření nových postojů se ale nemusejí týkat jen stereotypních představ o osobách propuštěných z výkonu trestu nebo představy o důležitosti faktu, že osoba byla trestána (případně že má záznam v rejstříku trestů). Mohou se týkat i (dosavadního) vnímání toho, **co může propuštěná osoba zaměstnavateli nabídnout**. Z workshopů vyplynulo, že zaměstnavatelé propuštěných osob a personalisté, kteří s touto skupinou osob vedli pracovní pohovor, u této skupiny osob nejvíce ocenili<sup>8</sup> zejména:

<sup>8</sup> Respektive u zájemců o zaměstnání bez trestní minulosti tyto charakteristiky zpravidla postrádají a u osob propuštěných z výkonu trestu tak vidí v tomto ohledu komparativní výhodu.



- snahu získat skrze zaměstnání opětovně určité uznání ve společnosti, což provází vyšší motivace zaměstnání získat,
- větší snahu o jeho udržení a
- větší míru flexibility a adaptability, jež odrážejí vyšší snahu zvládnout veškeré požadavky, které výkon příslušné pracovní pozice obnáší.

Podle jedné z personalistek účastnicích se workshopů chybí kandidátům z řad propuštěných osob strategičtější postup při **komunikaci o trestní minulosti** zaměstnavateli. Tuto skutečnost by podle ní měli sdělovat až v některém z dalších kol pohovorů a spíše uvolněnějším způsobem, nikoli tuto skutečnost sdělovat předem a upozorňovat na ni. Obecně lze na této chybě opět vidět nedostatek sebedůvěry a sebevědomí, s nimiž se propuštěné osoby potýkají velmi často. Nedostatek sebedůvěry byl na workshopech diskutován opakovaně a diskutéři tuto okolnost vnímali jako jednu z nejvýraznějších charakteristik účastníků pohovorů z řad cílové skupiny.

Personalisté také upozornili na to, že účastníci z řad propuštěných osob se někdy soustředí na téma trestní minulosti zbytečně mnoho. K tomuto přístupu uchazeče patrně vede především snaha uchazečů, vyjít vstříc očekáváním zaměstnavatelů (respektive tomu, jaká očekávání u zaměstnavatelů samotní uchazeči anticipují). Tento přístup ale může zaměstnavatele odrazovat, neboť namísto komunikování vlastních zkušeností, schopností nebo dovedností takto může uchazeč poukázat jen na různá omezení a tím dále potvrzovat stereotypní představu, že trestní minulost je pro uchazeče jen těžko překonatelný handicap:

*Ten jeden z kandidátů právě říkal, že pošle dopis a pak i pro jistotu rovnou volá na tu pozici a zjišťuje, jestli tam berou lidi právě se záznamem, takže on se eliminuje ještě, než může udělat nějaký první dojem, takže samozřejmě se na ten pohovor nikdy nedostane, ale to oceňující je, že je akční, ale špatným směrem v tuto chvíli (personalistka, workshop 3).*

**Zkušenosti se zaměstnáváním propuštěných osob** byly u zaměstnavatelů různorodé. Někteří si pochvalovali vůli, houževnatost a snahu zaměstnání vykonávat a udržet si je, zatímco někteří zaměstnavatelé se setkali spíše s nedostatkem těchto vlastností a zaznamenali větší fluktuaci na pozicích, na nichž zaměstnávali propuštěné osoby. V rámci pozitivních zkušeností několik zaměstnavatelů poukázalo na skutečnost, že si propuštěné osoby dokázaly získat po zapracování jejich velkou důvěru a uznání:

*Zaměstnance jsme měli před několika lety v pracovním poměru, pak se mu stala nějaká životní událost a pak jsme se v podstatě rozhodli, že ho zaměstnáme znova, neodradilo nás to od toho, abychom ho měli zpět ve svých řadách (personalistka, workshop 3).*

Tento příklad ilustruje, že zaměstnavatelé začínají vnímat propuštěné osoby obdobně jako jakékoliv jiné zaměstnance, tj. že ne všechny odlišnosti této skupiny osob jsou pro výkon zaměstnání důležité nebo že některé charakteristiky této skupiny osob dokonce přímo vylučují možnost jejich zaměstnání. Docházejí k přesvědčení, že podobně jako i u jiných osob na trhu práce, záleží především na individuálních kvalitách než na tom, zda jde o osoby s trestní minulostí.

#### 4.6. Pracovní pohovor jako téma prostupující dalšími oblastmi, „Pohovor nanečisto“ jako jeho specifická varianta a první dojmy zaměstnavatelů získané z „Pohovorů nanečisto“

Jak bylo předesláno ve třetí kapitole, „Pohovory nanečisto“ představovaly stěžejní část workshopů, na kterých byla shromážděna data, z nichž tato analýza převážně vychází. V následující evaluační části workshopů ale nebyl reflektován výhradně samotný pohovor a byly diskutovány také další významné souvislosti, jako například profesní předpoklady nebo profily uchazečů s trestní minulostí, předpoklady a bariéry jejich zaměstnávání, pohled zaměstnavatelů na tyto osoby, případně další okolnosti, které byly popsány v předchozím textu.

Různé **atributy pracovního pohovoru**<sup>9</sup> tak není možné vnímat izolovaně, protože mají výrazný přesah k dalším tématům pojednaným v některé z předchozích kapitol. Vzhledem k tomu nejsou v této kapitole rozebírány opakovaně. K nejdůležitějším otázkám týkajícím se pracovního pohovoru, kterým se věnovaly již předchozí kapitoly, lze řídit např. tyto klíčové okolnosti a trendy:

- profesní předpoklady uchazečů s trestní minulostí,
- zpracování profesních životopisů,
- příprava uchazeče na pracovní pohovor a schopnost prezentace vlastních kvalit zaměstnavateli,
- individuální přístup personalistů k uchazečům, vedení pohovoru,
- vliv, který má na první dojem zaměstnavatele o uchazeči to, jak uchazeč prezentuje svoji trestní minulost,
- korekce nebo přehodnocení dosavadních postojů zaměstnavatelů a/nebo utváření nových postojů zaměstnavatelů k cílové skupině a změna přístupu k ní během pracovního pohovoru a po něm apod.

Je také nezbytné vést v patrnosti skutečnost, že poznatky získané na základě vyhodnocení „**Pohovorů nanečisto**“ mají v určitých ohledech poměrně **specifický charakter** v porovnání s jinými pracovními pohovory, a to z těchto hlavních důvodů:

- Pracovní pohovor, respektive setkání uchazeče a zástupce zaměstnavatele, zprostředkovává třetí instituce (Rubikon centrum, z.s.), která uchazeče účastníci se workshopů při hledání pracovního uplatnění podporovala již před těmito pohovory a pomáhala jim připravit se také na samotný pracovní pohovor. Uchazeči přítomní na „Pohovorech nanečisto“ mají k této instituci důvěru a pohovor v těchto podmínkách představuje odlišnou situaci, oproti pracovním pohovorům probíhajícím na otevřeném trhu práce za obvyklých okolností.<sup>10</sup>
- Pracovního pohovoru se účastní zaměstnavatelé, které zprostředkující organizaci kontaktovali se zájmem provádět nábor pracovní síly i mezi uchazeči s trestní minulostí (tento požadavek artikulují zcela jasně vzhledem k tomu, že se obrátili na zprostředkující organizaci, jež se primárně zaměřuje pouze na tuto cílovou skupinu). Tím se vztah těchto zaměstnavatelů k problematice a k uchazečům z řad cílové skupiny výrazně odlišuje od pozice zaměstnavatelů, kteří pracovní sílu poptávají buďto zcela bez využití služeb dalších institucí, nebo s využitím služeb Úřadu práce či služeb pracovních agentur, které se již cíleně nezaměřují na zprostředkování kontaktu zaměstnavatelů s uchazeči s trestní minulostí, a jimž se do výběrového řízení přihlásí uchazeč s trestní minulostí (nebo je tento uchazeč zaměstnavateli nabídnut Úřadem práce či agenturou práce).

<sup>9</sup> Jako stěžejní atributy vztahující se přímo k tématu pracovních pohovorů lze vnímat především:

- připravenost uchazečů na pohovor,
- připravenost zástupců zaměstnavatelů na setkání s cílovou skupinou,
- vedení a průběh pohovoru a jeho vnímání oběma stranami,
- první dojem o uchazeči získaný zaměstnavatelem na základě pohovoru či
- poznatky získané uchazečem při absolvování pohovoru, které může i využít i při dalším hledání pracovního uplatnění apod.

<sup>10</sup> „Pohovor nanečisto“ se samozřejmě odehrává rovněž na otevřeném trhu práce (tj. neprobíhá v podmínkách chráněného trhu práce), nicméně samotné podmínky pro jeho uskutečnění jsou již poměrně specifické a od obvyklých okolností pro pracovní pohovor právě ve zde popsaných ohledech.

- „Pohovor nanečisto“ umožňuje uchazečům s trestní minulostí vyzkoušet si během krátké doby jednání s více různými zaměstnavateli. Jeho primárním účelem není nutně získání pracovního uplatnění (někteří zaměstnavatelé působí v oborech, pro které pracovník nemá kvalifikaci a patrně by se u nich do výběrového řízení nepřihlásil). „Pohovor nanečisto“ tak uchazečům umožňuje vyzkoušet si různé situace, přístupy, komunikační techniky či způsoby neverbální komunikace, s nimiž se mohou v budoucnu u pohovoru setkat. Mohou také v praxi pozorovat, že zástupci různých zaměstnavatelů při pracovním pohovoru kladou v těchto otázkách důraz na odlišné charakteristiky uchazeče, a že na pracovní pohovory je potřebné se připravovat vždy zcela individuálně:

*Mně se líbilo, že vlastně každé ten pohovor byl vedenej úplně jinak, úplně, že si člověk fakt vyzkoušel úplně prostě od toho, že tam je zajímavá úplně všechno, někoho jenom profesní věci. Prostě úplně každé byl jiné. Takže si člověk fakt vyzkoušel, jak na koho (kandidátka, workshop 5).*

Účast u „Pohovoru nanečisto“ přitom nejenže uchazeči nabízí možnost získat zkušenost s odlišně zaměřenými pracovními pohovory, ale je také příležitostí pro získání zpětné vazby a pro zpracování nově získaných poznatků, které uchazeč následně bude moci využít při dalším hledání pracovního uplatnění. Na základě získané zpětné vazby může uchazeč také usilovat o zlepšení některých svých profesních předpokladů (psaní profesního životopisu, příprava na pohovor, získání větší zkušenosti s touto situací a větší jistoty při vedení pohovoru, zlepšení schopnosti sebe prezentace atd.). Důležité je pak samozřejmě také to, že tento „trénink“ probíhá v kontaktu s reálnými zaměstnavateli poptávajícími pracovní sílu. Díky tomu totiž není i přes primárně „tréninkový charakter“ vyloučena faktická možnost získání pracovního místa u některého ze zaměstnavatelů (nejedná se pouze o simulovaný pohovor, u kterého je „trénink“ jediným účelem).

Z pátého workshopu byly s pomocí evaluační dotazníky získány informace o jejich **prvních dojmech z uchazečů**, se kterými vedli pohovor. Zaměstnavatelé bezprostředně po „Pohovoru nanečisto“ rámcově popsali celkový dojem, jakým na ně uchazeč působil, a hodnotili vybrané charakteristiky uchazečů, jež mohou být důležité obecněji pro profesní uplatnění a specificky při hledání práce.

Údaje získané prostřednictvím těchto dotazníků jsou v jistém ohledu velmi specifické, neboť velmi malý počet zástupců zaměstnavatelů v nich hodnotil, opět velmi malou, skupinu osob propuštěných z výkonu trestu. „Pohovorů nanečisto“ se zúčastnilo šest z uchazečů, z nichž každý absolvoval čtyři „Pohovory nanečisto“ vedené pokaždé s jiným zaměstnavatelem a také pokaždé tímto jiným zaměstnavatelem posuzované.

Vzhledem k tomu, že cílem vyhodnocení dat z evaluačních dotazníků není ani sestavení „profilu“ jednotlivých konkrétních uchazečů ani zachycení „nálad“ (přístupu, postojů atd.) konkrétních zaměstnavatelů, byly při většině dalších vyhodnocení získaných poznatků jako samostatné analytické jednotky chápány jednotlivé dotazníky. Tento přístup se tedy zaměřuje na vyhodnocení databáze jednotlivých **„reportovaných případů“** bez ohledu na to, že je opakovaně reportováno o stejné osobě (kdy se šesticí reportovaných případů týká vždy jedné stejné osoby), a nehledě na to, že čtyři různé reportované případy sestavoval jeden stejný informátor (každé čtyři reportované případy vykázal zástupce jednoho stejného zaměstnavatele). Zvolený postup umožňuje získání lepšího vhledu do problematiky, než by tomu bylo v případě, kdy by byl sestaven „profil“ jednotlivých uchazečů, ke kterému se „dobrali“ zástupci zaměstnavatelů, s nimiž dotyčný absolvoval jednotlivé pohovory (tito zástupci zaměstnavatelů by tak při tomto přístupu reprezentovali „kosilium“, jehož kolektivní rozhodnutí by bylo vyjádřeno průměrem ze všech výpovědí týkajících se stejné osoby). Zároveň tento přístup lépe odráží to, že konkrétní pracovní pohovor s různými zástupci zaměstnavatelů mohl mít zcela odlišný průběh a mohly z něho vyplynout odlišné charakteristiky, tj. že odlišné hodnocení určité

situace odráží spíše situaci při konkrétním pohovoru, než osobnostní nastavení zástupce zaměstnavatele, který evaluační vyplňuje.

K okolnostem, které zaměstnavatele **na uchazečích zaujaly**, patřily tyto charakteristiky<sup>11</sup>:

- aktivita,
- evidentní ochota pracovat; sympaticky prezentovaná představa o platu,
- již prvním dojem z osoby napovídá, že má problémy s alkoholem,
- kultivovaný projev, osoba je komunikativní, zdravě sebejistá, umí „prodat“ předchozí zkušenosti,
- odbornost ve stavebnictví,
- odvaha, pracovní zkušenosti,
- ochota pracovat i manuálně a učit se nové profesi; současně ale byly jako okolnosti ztěžující možnost pracovního uplatnění uvedeny zdravotní postižení a neochota odstěhovat se z Prahy,
- osobnost, znalosti, zkušenosti a přehled,
- otevřenost,
- otevřenost, zájem řešit svoji situaci,
- představa o práci (zaznamenáno 2x),
- realistický pohled na osobní situaci a snaha řešit problémy,
- upřímnost, sebevědomí, „spousta věcí v hlavě“,
- velká sebejistota uchazeče, jež je ale vnímána spíše negativně,
- velmi neurčité vyjadřování, velmi volná definice vlastních cílů,
- výrazně kultivovaný projev,
- zkušenosti a
- zpracování CV a motivace osoby samostatně se zabezpečit – pracovat.

V případě otázky, zda uchazeči **hovořili o své trestní minulosti**, bylo přirozeně vhodnější odpovědi týkající se jednoho uchazeče sledovat společně (tj. vyhodnotit právě ony „profily“ sestavené „konsiliem“ všech zaměstnavatelů, kteří o tomto respondentovi reportovali). Z tohoto srovnání vyplynulo, že čtyři uchazeči hovořili o své trestní minulosti při třech ze čtyř „Pohovorů nanečisto“ a dva o ní hovořili při všech čtyřech.

Mezi okolnostmi, které zaměstnavatelé u uchazečů **ocenili při komunikaci o jejich trestní minulosti**, byly uvedeny tyto charakteristiky<sup>12</sup>:

- jasnost, stručnost,
- osoba hovořila o trestní minulosti sama od sebe,
- osoba hovořila o zákazu řízení,
- osoba je si vědoma důsledků svého jednání,
- otevřenost (uvedeno 3x),
- otevřenost, realistický pohled,
- postoj, že osoba byla odsouzena kvůli vlastní ctnosti,
- upřímnost a
- věcný přístup.

Ve třech reportovaných případech nebyla odpověď získána. Zaměstnavatelé ochotu uchazečů hovořit o trestní minulosti v těchto třech případech popsali takto:

- osoba moc o trestní minulosti nechtěla,
- osoba o trestní minulosti hovořila obezřetně a jenom okrajově a
- přímo se personalistka neptala.

<sup>11</sup> Jedná se o odpovědi získané ze všech shromážděných reportovaných případů.

<sup>12</sup> Přehled je vyhotoven s využitím všech reportovaných případů, nicméně tři specifické výpovědi jsou uvedeny samostatně až v odstavci za tímto výčtem.

Zaměstnavatelé poukázali na následující okolnosti ztěžující vedení pracovního pohovoru, snižující vyhlídky na přijetí nebo **doporučení**, co by měl uchazeč při pracovním pohovoru změnit<sup>13</sup>:

- je složité s touto osobou hovořit a něco jí nabídnout, protože všechno hned posuzuje na základě svých zkušeností s armádou,
- komunikace - přehodnotit sdělované informace,
- mít realističtější požadavky na výdělek, při pohovoru se nedržet tolik faktů o profesní kariéře,
- nabídnout zaměstnavateli nějaké konkrétní kompetence spjaté s pracovní pozicí,
- navazovat oční kontakt, zvolit jiný přístup k sebe prezentaci a k prezentaci trestní minulosti; zestručnit CV,
- neměnit CV při pohovoru; vytvořit nové a zestručnit jej,
- opatrnější vyjadřování o předchozím zaměstnavateli,
- otevřeněji hovořit o trestní minulosti,
- působit více vyrovnaně, uvolněně, sebevědoměji; má znalost, ale neumí se prodat,
- rozšířit odvětví, ve kterých by byla osoba ochotná působit,
- trochu ubrat na intenzitě komunikace – osoba celou dobu nepustila personalistku ke slovu; paní je hyperaktivní, ale příjemná,
- určitě lépe prodat svoje odborné dovednosti; více pokory; slevit ze svých nároků,
- usměrnit svoji životní kariéru k nějakému cíli; určit si, co chce vlastně dělat; v současné době má velký rozptyl,
- více se soustředit na otázky, nechat zaměstnavatele položit otázku a následně reagovat,
- vyjadřovat se konkrétněji, jasněji, více k věci (uvedeno 2x),
- zdůraznit, že se nebojí práce v dělnické pozici a
- zlepšit oční kontakt; více si věřit a koukat lidem přímo do očí, což působí sebevědoměji.

**Přímo po pohovoru** sdělili zaměstnavatelé uchazečům tato doporučení<sup>14</sup>

- doporučení udržet si legální práci a upozornění, že návrat do oboru bude složitý,
- informace o tom, že v Praze najde uplatnění na jednu směnu,
- poskytnutí zpětné vazby,
- povzbuzení, že osoba by neměla mít zásadní problém získat zaměstnání,
- rada řešit velké množství dluhů osobním bankrotem (uvedeno 2x),
- rada vyvarovat se rizika dluhové pasti a
- rada, jak reagovat na otázku "co nám o sobě řeknete?".

V jednom případě bylo konstatováno, že osoba vůbec neví, co by měla dělat a je těžké s ní vůbec mluvit o nějakých možnostech.

---

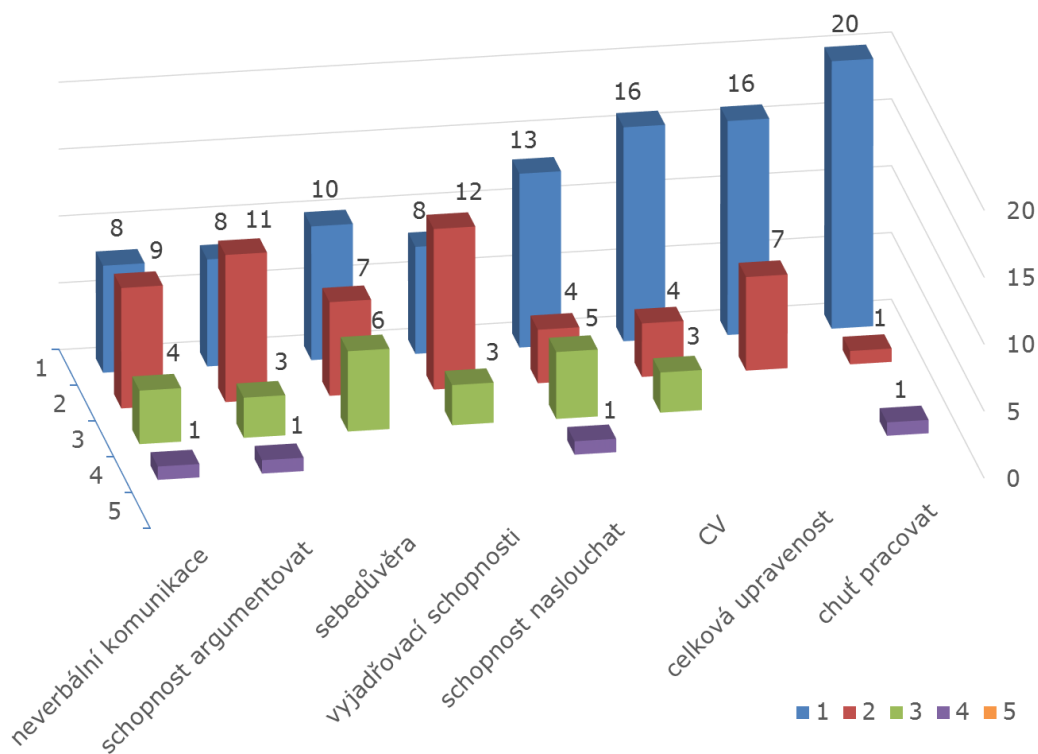
<sup>13</sup> Přehled byl zpracován u reportovaných případů.

<sup>14</sup> Přehled vychází z reportovaných případů, nezahrnuje odpovědi („nebyl prostor něco říct“ – uvedeno 5x, „to samé co v předchozím bodě“ – uvedeno 3x a odpověď „známe se“ – uvedena 1x).

Zaměstnavatelé dále u uchazečů hodnotili **osm vybraných vlastností, schopností či předpokladů** s využitím stupnice od jedné do pěti, stejně, jaká je používána při známkování ve škole. Tři vlastnosti, schopnosti či předpoklady byly hodnoceny ve výrazné většině případů známkou 1. Nejpriznivěji byla hodnocena chuť pracovat a celková upravenost. Velmi příznivě byly hodnoceny profesní životopis a schopnost naslouchat (i v případě této druhé uvedené vlastnosti převažovala známka 1, nicméně již ne tak výrazně jako v předchozích případech). U všech těchto čtyř hodnocených vlastností nebo předpokladů se průměrná známka pohybovala v rozmezí hodnot 1,18-1,74.

Celkově velmi příznivé hodnocení bylo zjištěno i u zbylých čtyř hodnocených vlastností (průměrná známka v rozmezí 1,75-1,99). Při hodnocení sebedůvěry byl počet zaměstnavatelů uvádějících známku 1 nižší než celkový počet zaměstnavatelů, kteří uvedli známky 2 nebo 3 a u dalších tří hodnocených vlastností (vyjadřovací schopnosti, schopnost argumentovat, neverbální komunikace) nejvíce zaměstnavatelů hodnotilo uchazeče známkou 2. Rozložení známek přidělených zaměstnavateli uchazečům u jednotlivých hodnocených vlastností, schopností či předpokladů podrobněji zachycuje graf č. 1.

**Graf č. 1 Hodnocení vybraných vlastností, schopností a předpokladů uchazečů zaměstnavateli** (na stupnici od 1 do 5 odpovídající známkování používanému ve škole)



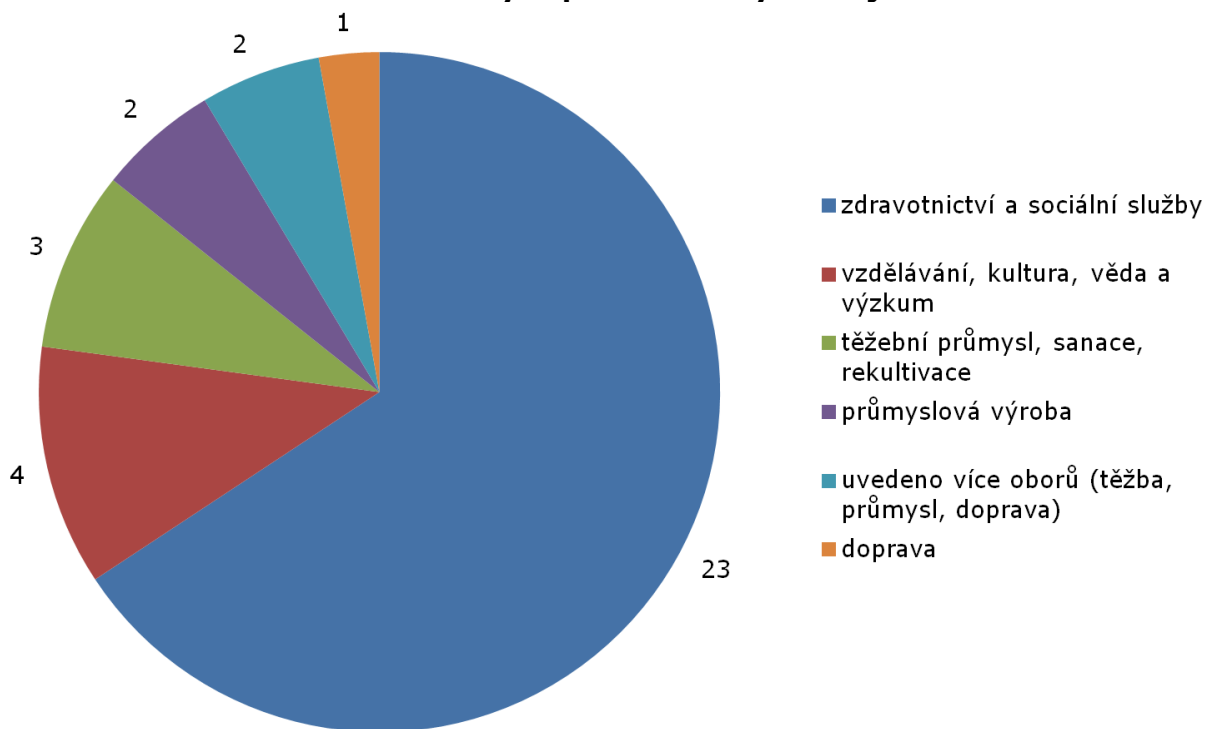
*Pozn.: Jednotlivé sloupce zachycují počet všech reportovaných případů u příslušné hodnocené charakteristiky a přidělené známky.*

## 5. Zaměstnávání propuštěných osob z pohledů zaměstnavatelů

### 5.1. Hlavní charakteristiky dotázaných zaměstnavatelů

V rámci dotazníkového šetření jsme analyzovali celkem 35 dotazníků<sup>15</sup>, přičemž většinu z nich tvořily zdravotnické organizace nebo sociální služby (23)<sup>16</sup>, což určitým směrem ovlivnilo i odpovědi, zejména s ohledem na možnosti zaměstnání osob po výkonu trestu v souvislosti se zákonem zakotveným požadavkem na bezúhonnost zaměstnanců pracujících ve zdravotnictví. Podrobnější představu o **hlavním oboru činnosti** dotázaných organizací poskytuje graf č. 2.

Graf č. 2 **Hlavní obor činnosti dotázaných podnikatelských subjektů**



Do šetření se zapojilo 9 akciových společností, 3 společnosti s ručením omezeným a 23 právnických osob, které měly jinou **právní formu**. Šetření se zúčastnily pouze podnikatelské subjekty reprezentující právnické osoby, podnikající fyzické osoby (osoby samostatně výdělečně činné) se do šetření nezapojily. Organizace působící v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb měly převážně (ve 21 z 23 případů) jiné právní formy než akciová společnost a společnost s ručením omezeným. Naopak dvě třetiny organizací (8) působících v dalších oborech měly právní formu akciové společnosti.

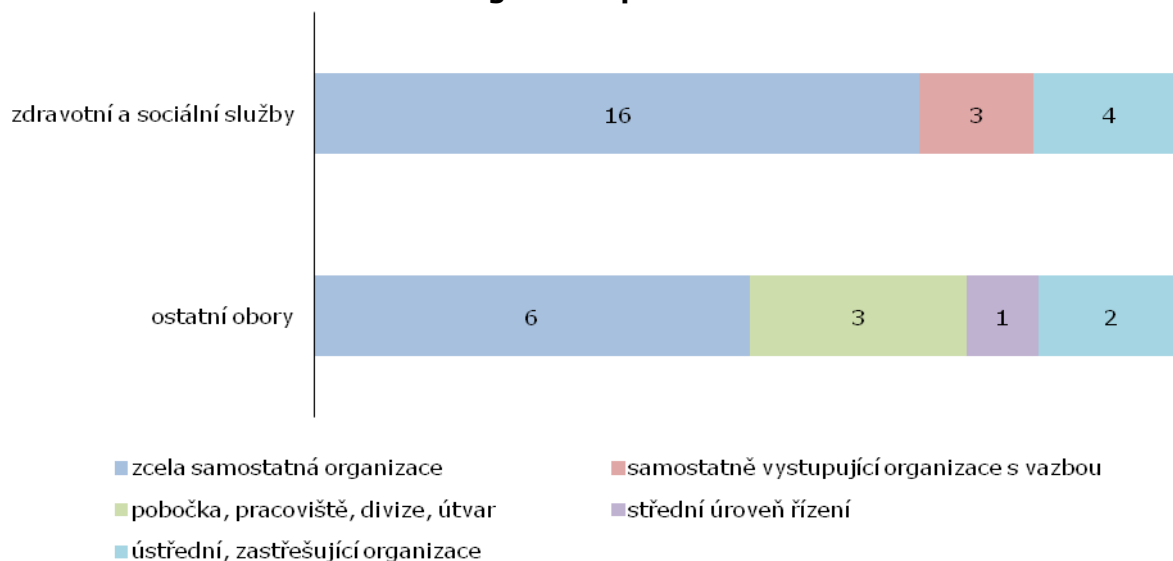
Dotázáno bylo 22 organizací, které vystupovaly samostatně jako ucelené pracoviště a k jiným subjektům měly pouze externí vazby. Další tři organizace sice byly z hlediska **formy a úrovně řízení** samostatnými pracovišti, ale měly vazbu k jiné organizaci (ve všech případech se jednalo o příspěvkové organizace). Tři organizace byly součástí vyššího organizačního subjektu, podnikatelského subjektu nebo organizace (mateřské firmy, centrály apod.), tj. jednalo se o jejich pobočky (samostatná pracoviště, oddělení, útvary, divize apod.). Šest organizací představovalo subjekty, které zastřešují či koordinují činnost dalších subjektů náležejících do stejného organizačního celku (podnikatelského subjektu, organizace), tj. jednalo se o jejich ústřední útvary (centrálu, střešní organizaci apod.). Jedna organizace reprezentovala „střední úroveň“ řízení, kdy zároveň plnila roli pobočky větší organizace a zároveň jí byly podřízeny další pracoviště, organizační útvary apod.

<sup>15</sup> Do šetření byly zahrnuty pouze dotazníky 35 organizací, za které byly dotazníky získány od útvaru, oddělení či pracoviště, na které se obracejí potenciální uchazeči o zaměstnání a které rozhoduje o jejich přijetí či nepřijetí.

<sup>16</sup> Přesně se jednalo o 22 zdravotnických zařízení a jednu organizaci poskytující sociální služby. Organizace poskytující sociální služby byla společně se zdravotnickými zařízeními zařazena do jedné kategorie s ohledem na jejich oborovou blízkost (a to i podle klasifikace CZ-NACE používané Českým statistickým úřadem).

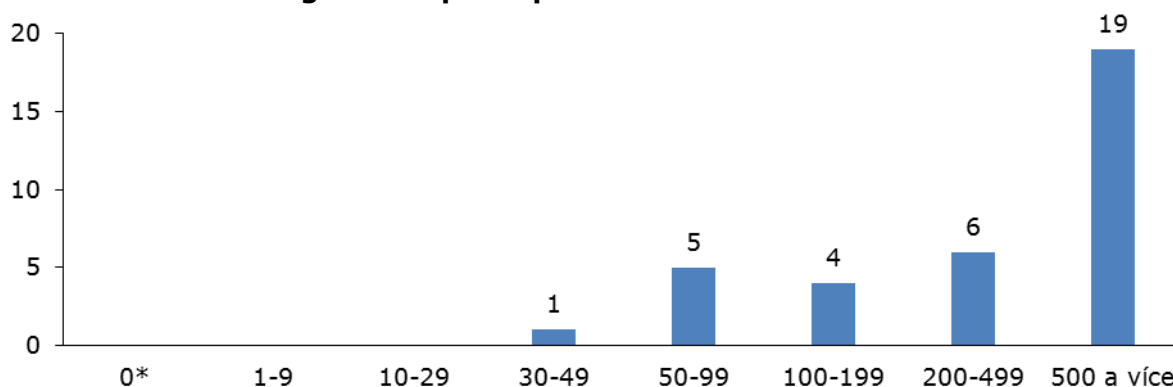
Mezi organizacemi působícími v oblasti zdravotních nebo sociálních služeb a ostatními organizacemi byly z hlediska formy a úrovně řízení poměrně výrazné rozdíly. Z hlediska formy řízení byly samostatně vystupující organizace výrazně častějším typem podnikatelského subjektu ve skupině organizací působících v oblasti zdravotních a sociálních služeb (jednalo se o 19 organizací z celkových 23 organizací, z tohoto počtu měly tři vazbu k jiné organizaci – byly příspěvkovou organizací zřizovanou jinou institucí). Co se týče skupiny organizací, které byly součástí vyššího organizačního celku, podnikatelského subjektu nebo organizace (13), byla u organizací působících ve zdravotní a sociální oblasti zastoupena pouze nejvyšší úroveň řízení, zatímco u ostatních subjektů všechny tři.

Graf č. 3 **Forma a úroveň řízení organizací podle hlavního oboru činnosti**



Více než polovina dotázaných organizací **zaměstnávala** 500 a více zaměstnanců (19). Přibližně ve srovnatelné míře (4-6 dotázaných) byly zastoupeny organizace zaměstnávající od 50 do 100 zaměstnanců, od 100 do 200 a od 200 do 500 zaměstnanců. Podíl organizací s 500 nebo více zaměstnanci byl u organizací působících ve zdravotnictví i v dalších oborech srovnatelný (13:23, respektive 6:12). U dalších velikostních skupin organizací (z hlediska počtu zaměstnanců) byly mezi oběma organizacemi působícími ve zdravotnictví nebo sociálních službách a ostatními organizacemi sice zaznamenány určité rozdíly, ale ty byly způsobeny rozdílnou odpovědí pouze v řádu jednotlivých případů a ani v tomto ohledu tak nelze hovořit o nějaké výraznější odlišnosti mezi oběma skupinami organizací.

Graf č. 4 **Dotázané organizace podle počtu zaměstnanců**



\* Pozn.: Možnost uvést, že organizace nezaměstnává žádné zaměstnance, byla zařazena pro případ, že by se do šetření zapojily také podnikatelské subjekty zastoupené pouze jednatelem nebo jednatelem.



Z provedeného srovnání základních charakteristik dotázaných organizací je patrné, že skupina organizací působících ve zdravotnictví a sociálních službách se od ostatních organizací liší v řadě ohledů. S ohledem na celkově nízký počet získaných odpovědí ale nebylo možné při vyhodnocování dalších odpovědí respondentů údaje o obou skupinách sledovat odděleně. Údaje jsou proto dále již hodnoceny společně s tím, že je potřebné reflektovat, že z větší části vypovídají o organizacích působících ve zdravotní a sociální oblasti (které přitom reprezentují převážně jiné právnické osoby než akciové společnosti a společnosti s ručeným omezením a z nichž převážná většina není součástí vyšší organizační struktury) a pouze z menší části vypovídají o organizacích působících v jiných oborech (které jsou převážně reprezentovány akciovými společnostmi a podíl samostatně vystupujících organizací a organizací působících v rámci vyšší organizační struktury je u nich vyrovnaný). V případě obou těchto skupin pak respondenti reprezentovaly organizace s velkým počtem zaměstnanců (více než polovina jich měla 500 nebo více zaměstnanců a pouze jedna šestina z nich měla méně než 100 zaměstnanců).

Více než pětina organizací působila převážně na území Hlavního města Prahy (8) a další pětina převážně působila v Ústeckém kraji (7). Tři organizace měly **hlavní působiště** v Moravskoslezském kraji, Olomouckém kraji a kraji Vysočina, dvě v Jihomoravském, Královéhradeckém, Plzeňském, Středočeském a Zlínském kraji a jedna v Pardubickém kraji. V Jihočeském, Karlovarském a Libereckém kraji neměla hlavní působiště žádná z dotázaných organizací.

## **5.2. Poptávka po pracovní síle u dotázaných zaměstnavatelů**

Více než dvě třetiny respondentů (24) uvedly, že **budou přijímat nové zaměstnance**, přičemž naprostá většina z nich (20) **hledá zaměstnance** již v současné době. Ze všech respondentů, kteří uvedli, že jejich organizace hledá nové zaměstnance, jich více než polovina (13) hledá nebo bude hledat větší množství pracovníků, a to více než 10. Většina zaměstnavatelů, kteří hledají nebo budou hledat zaměstnance, přitom nabízejí nebo budou nabízet zaměstnání na plný úvazek s dobou určitou (17) i dobou neurčitou (14).

**Zástupci dotázaných organizací tak převážně vyjadřovali zájem o zaměstnání nové pracovní síly, přičemž většinou poptávali větší množství nových pracovníků a současně byla početná skupina respondentů ochotna nabídnout i perspektivu dlouhodobějšího a stabilnějšího zaměstnání.**

Nejvíce respondentů (22) hodlá, možná poněkud překvapivě, pro získání nových zaměstnanců využít služeb Úřadu práce. Nicméně z tohoto počtu tvoří naprostou většinu (16) zaměstnavatelé provozující zdravotnické zařízení, do nichž potenciálně budou hledat budoucí zaměstnance se specifickou kvalifikací, které zřejmě nejpravděpodobněji naleznou zaregistrované na úřadu práce.<sup>17</sup> Překvapivě poněkud málo zaměstnavatelů (pouze 20) využije inzerci na internetu. Méně než polovina oslovených zaměstnavatelů (17) plánuje pro naplnění volných pozic využít vlastní kontakty. Inzerce v tištěných médiích využije 16 respondentů. Mnohem méně již respondenti plánují využít další k hodnocení nabídnutou možnost, jíž byla inzerce v rozhlasu a televizi (pouze tři respondenti - důvodem patrně jsou vyšší náklady na tento typ inzerce). Dva respondenti chtějí využít inzerci ve veřejném prostoru (billboardy, plakáty apod.), přičemž důvodem malého zájmu o využití této možnosti opět nejspíše jsou velké finanční nároky tohoto způsobu hledání zaměstnanců. Agenturu práce plánuje využít pouze jeden respondent. To koresponduje se zjištěným zájmem využít služeb Úřadu práce, jelikož lze předpokládat, že osoby s kvalifikací požadovanou ve zdravotnických zařízeních se patrně nebudou na agentury práce obracet vůbec nebo jen minimálně. Služby obcí neplánuje využít nikdo z dotázaných. Odpovědi respondentů ukazují stěžejní význam registrace uchazečů na Úřadu práce nehledě na existenci dalších informačních kanálů, které jim mohou zprostředkovat informace o poptávce zaměstnavatelů. Tento poznatek ale přirozeně nemusí být platný beze zbytku, protože může být podmíněn oborem činnosti

<sup>17</sup> Tomu nasvědčují i komentáře uvedené v otevřené otázce na konci dotazníku, v rámci nichž tři zaměstnavatelé provozující zdravotnické zařízení uvedli, že budou hledat zaměstnance se specifickou kvalifikací.

zaměstnavatelů (v tomto případě převahou zaměstnavatelů poskytujících zdravotnické služby).

Dvě třetiny (24) respondentů uvedly, že se zaměstnáváním osob po výkonu trestu nemají zkušenost a čtyři pětiny (30) neměla žádné zaměstnance po výkonu trestu v době dotazování. **Propuštěné osoby tak v době dotazování zaměstnávalo pouze pět dotázaných a dřívější zkušenost s jejich zaměstnáváním měla přibližně třetina dotázaných zaměstnavatelů (11).**

Z respondentů, kteří uvedli, že hledají nebo budou hledat nové zaměstnance (24), uvedli pouze čtyři, že se cíleně zajímali o možnost zaměstnat propuštěné osoby. Tento poznatek ilustruje, v tomto textu již dříve popsanou skutečnost, 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.**

### **5.3. Zaměstnávání propuštěných osob z pohledu zaměstnavatelů se zkušeností s jejich zaměstnáváním**

Ze skupiny jedenácti respondentů, kteří měli z dřívější doby **zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob** jich tedy pět i nadále pokračovalo v jejich zaměstnávání. Sedm respondentů nemělo žádné negativní zkušenosti (přičemž tuto odpověď uvedli i zástupci všech pěti zaměstnavatelů, kteří propuštěné osoby zaměstnávali v době realizace šetření). Zástupci čtyř zaměstnavatelů zbývajících v této skupině uvedli, že zažili pouze malé komplikace, které nepředstavovaly výraznější zátěž pro organizaci nebo její činnost. Nikdo z dotázaných nevedl, že by měl velmi negativní zkušenosti, které by znamenaly výraznou nebo nepřekonatelnou bariéru zaměstnat osoby po výkonu trestu.

Ze čtyř zaměstnavatelů uvádějících zkušenost s „pouze malými komplikacemi“ jich tři uvedli, že komplikace byly spojeny s majetkovými delikty na pracovišti. Vzhledem k tomu, že byl tento poznatek zjištěn na základě výpovědí tří respondentů, nelze samozřejmě jednoznačně konstatovat, zda můžeme majetkové delikty a obecněji pokračování v kriminálním jednání (případně přímo v páchání trestné činnosti nebo provozování ilegálních aktivit) vnímat jako hlavní riziko spojené se zaměstnáním propuštěných osob. Je ale zřejmé, že tyto poznatky poukazují na to, že v určitém procentu případů mají jisté opodstatnění obavy zaměstnavatelů z toho, že propuštěné osoby mohou na pracovišti pokračovat v kriminálním jednání. Zároveň se ale ve světle zjištěných dat ukazuje, že představa o velmi vysoké pravděpodobnosti kriminálního jednání při zaměstnání propuštěných osob, představuje silně paušalizující a zcela neudržitelný stereotyp. Čtvrtý respondent poukazující na zkušenost „s malými komplikacemi“ uvedl, že v jejich organizaci měli v případě zaměstnance, který byl přijat po opuštění výkonu trestu, na problémy s odpovědností při výkonu jeho pracovní pozice.

Žádný z jedenácti respondentů, kteří měli zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob, neodmítl kategoricky **zaměstnávání propuštěných osob i v budoucnu**. Pouze jeden respondent by tak ale učinil, aniž by před přijetím osoby nejprve neproběhlo „alespoň“ „důkladné posouzení některých důležitých okolností“. Důkladně by naopak důležité okolnosti (blíže specifikované v další odpovědi) před přijetím propuštěné osoby posuzovalo pět dotázaných a dalších pět respondentů „je ochotno o zaměstnání propuštěných osob uvažovat pouze tehdy, pokud budou vyhovovat“ z hlediska jimi specifikovaných požadavků.

Ve skupině pěti respondentů, kteří se „zaměstnávání obecně nebrání, ale podmiňují je důkladným posouzením některých okolností“, bylo poukazováno zejména na potřebu získání bližších informací o povaze trestné činnosti, a to s ohledem na snahu vyvarovat se případnému vlivu této okolnosti na výkon zaměstnání. V jednom případě byly jako okolnost důležitá při posouzení vhodnosti zaměstnání kandidáta vnímány povahové předpoklady kandidáta (smysl pro zodpovědnost) a v dalším případě jeho odborné předpoklady (zda dosažené vzdělání odpovídá skutečným schopnostem a znalostem kandidáta).

Dva z pěti zaměstnavatelů, kteří „jsou ochotní propuštěné osoby zaměstnat pouze při splnění určitých okolností“, konstatovali, že rozhodujícím motivem pro zaměstnání

propuštěné osoby pro ně je nedostatek kandidátů bez trestní minulosti na danou pozici. Jeden zaměstnavatel uvedl, že pro takové zaměstnance nemá uplatnění. Další poukázal na to, že propuštěnou osobu nemůže zaměstnat na pracovních pozicích zdravotnického personálu a mohl by ji zaměstnat pouze na jiné pracovní pozici. Podle posledního z této skupiny zaměstnavatelů by zaměstnání propuštěné osoby připadalo v úvahu jen tehdy, pokud dotyčný kandidát nebude za sebou mít majetkovou trestnou činnost.

Všech jedenáct zaměstnavatelů se zkušeností se zaměstnáváním propuštěných osob se před tím, než dané osoby zaměstnali, pokoušelo získat **informace a zkušenosti týkající se tohoto procesu od jiných zaměstnavatelů**. Přitom ale pouze dva respondenti zjišťovali informace a zkušenosti od jiných zaměstnavatelů opakovaně. Ostatních devět tyto informace a zkušenosti získalo spíše nárazově od jednoho či dvou jiných zaměstnavatelů. Velmi zajímavá je také skutečnost, že získané informace následně ovlivnily rozhodování pouze ve dvou organizacích. Ostatní respondenti uvedli, že poskytnuté informace neměly nakonec žádný vliv na konkrétní rozhodnutí.

#### **5.4. Zaměstnávání propuštěných osob z pohledu zaměstnavatelů bez zkušenosti s jejich zaměstnáváním**

Ve skupině respondentů, kteří neměli žádnou zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob (24), čtyři záměrně vyhledávali **informace o zaměstnávání propuštěných osob** a dalších 12 tyto informace nevyhledávalo cíleně a ty se k nim dostaly spíše náhodně. Osm respondentů, tj. třetina z celkového počtu zaměstnavatelů v této skupině, neměla o této problematice žádné informace.

Respondenti však informace získávali převážně jen nepřímo, z různých sekundárních zdrojů, ne díky kontaktům přímo s těmi, kdo mají zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob. Téměř u dvou třetiny respondentů (15) tak pocházely jejich informace pouze z nepřímých zdrojů. Šest respondentů mělo možnost se tyto informace dozvědět jednou či dvakrát přímo od někoho s přímou zkušeností se zaměstnáváním propuštěných osob. Možnost dozvědět se tyto informace přímým kontaktem s někým s touto zkušeností opakovaně měli jen tři dotázaní.

Pouze jeden respondent uvedl, že zaměstnávání osob po výkonu trestu nepřináší organizaci žádné **komplikace**. Jedna třetina respondentů (8) uvedla, že takové zaměstnávání komplikace přináší, ale ty nejsou výraznou zátěží pro organizaci. Necelá třetina dotázaných (7) uvedla, že zaměstnávání propuštěných osob přináší značné komplikace, které pro provoz organizace představují značnou zátěž. Zbývající třetina respondentů neměla na tuto problematiku žádný názor a neuměla nebo si ji netroufala posoudit.

Respondenti, kteří očekávali, že přijetí propuštěné osoby bude pro organizaci znamenat vznik či nárůst potíží souvisejících s trestní minulostí (15), následně dále specifikovali, jaké nejvýraznější komplikace podle nich musejí v souvislosti s trestní minulostí propuštěných osob řešit ty organizace, které je zaměstnávají.

Šest respondentů předpokládalo existenci potíží souvisejících osobnostními charakteristikami, které očekávají u propuštěných osob a u nichž předpokládají negativní dopady (buď ve smyslu horších pracovních výkonů u propuštěné osoby nebo ve smyslu dalších nároků na činnost organizace např. při kontrole nebo při zapracování zaměstnance). Konkrétně respondenti uvedli tyto charakteristiky připisované propuštěným osobám nebo dopady na činnost organizace, které lze podle nich v souvislosti s jejich vlastnostmi očekávat:

- nespolehlivost, ekonomická nesoběstačnost, špatné pracovní návyky,
- potřeba zvýšeného dohledu, zajištění samostatného výkonu práce,
- deficit v oblasti mezilidských vztahů a
- pokračování v případné majetkové trestné činnosti.

Dva respondenti společně s osobnostními charakteristikami nebo jejich dopady poukazovali také na riziko možného opakování kriminálního jednání, respektive na potřebu předejít tomuto riziku vhodným rozdělením některých pracovních kompetencí. V jednom případě byla společně s těmito charakteristikami zmíněna nedůvěra na straně zaměstnavatele.

Ve čtyřech případech se objevila nutnost mít podle zákona čistý trestní rejstřík (což korespondovalo se skutečností, že většinu respondentů tvořila zdravotnická zařízení, kde tato podmínka existuje). Ve dvou případech byly komplikací předpokládané exekuce u těchto osob a v dalších dvou také předpokládaná organizační zátěž spojená s nastavením vnitřních mechanismů, aby vyhovovaly propuštěným osobám (charakteristiku tohoto typu uvedl také jeden z respondentů uvádějících současně personální charakteristiky – viz výše).

### **5.5. Poznatky týkající se zaměstnávání propuštěných osob shromážděné od všech zaměstnavatelů**

Za nejvýznamnější **překážky** pro zaměstnávání propuštěných osob respondenti považovali špatné pracovní návyky (21 dotázaných), nebezpečí recidivy (18), nezáměr o zaměstnání nebo jen předstíraný zájem o něj (17) a hrozbu narušení klimatu na pracovišti (15). Tyto překážky patřily k nejčastěji uváděným překážkám u zaměstnavatelů zaměstnávajících dříve nebo v současnosti propuštěné osoby i u zaměstnavatelů bez této zkušenosti.

Zaměstnavatelé zaměstnávající propuštěné osoby vnímali jako další významné překážky také předsudky okolí a špatné sociální návyky. Také u zaměstnavatelů bez této zkušenosti byly ještě poměrně často jako významná překážka hodnoceny předsudky okolí a sociální návyky. Kromě nich tato skupina zaměstnavatelů jako významné překážky vnímala také dluhy nebo exekuce na příjem a nejisté nebo problematické bydlení.

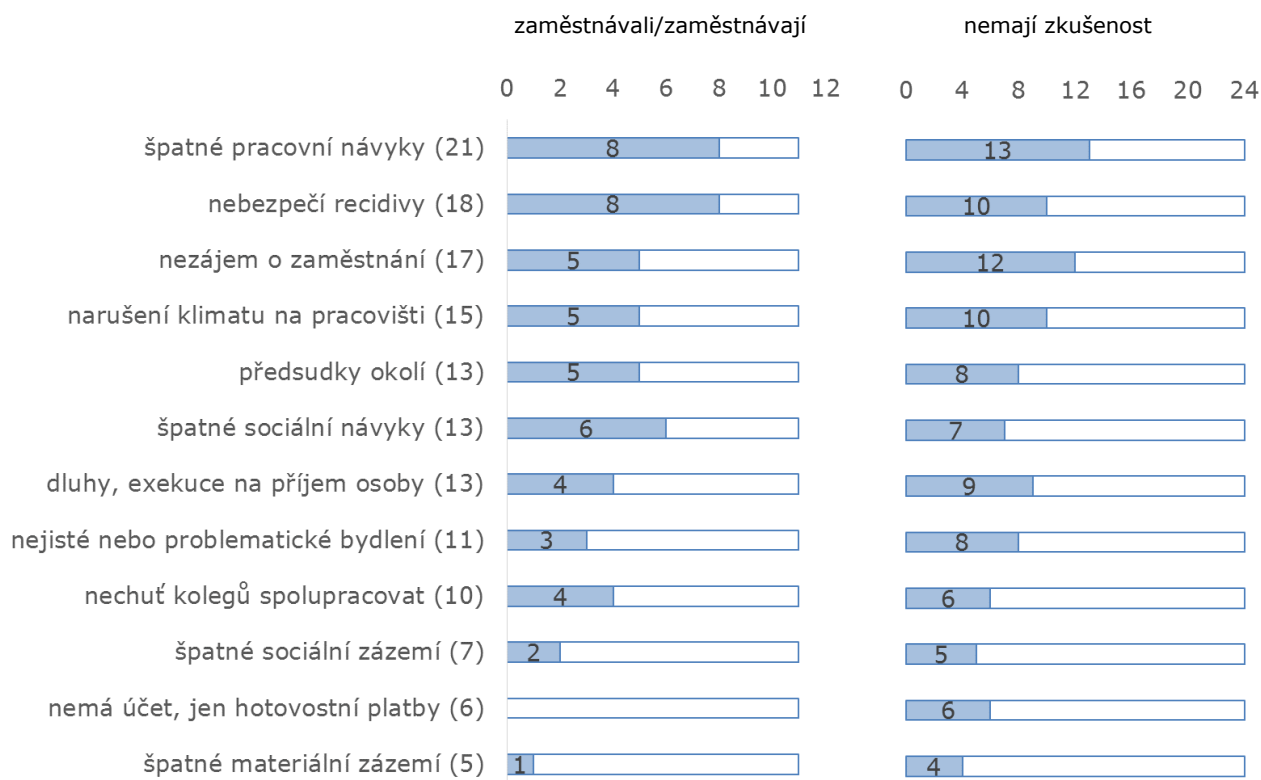
Celkově lze konstatovat, že hodnocení nejčastějších překážek pro zaměstnávání propuštěných osob se u obou skupin zaměstnavatelů prakticky shodovalo a jejich hodnocení vybraných okolností se lišilo jen v některých dílčích ohledech. Nejvíce se obě skupiny lišily v rozdílném hodnocení těchto v šetření posuzovaných okolností:

- nebezpečí recidivy,
- špatné sociální návyky,
- nezáměr o zaměstnání,
- nejisté nebo problematické bydlení,
- dluh nebo exekuce na příjem osoby a
- význam toho, že propuštěná osoba nemá účet a nepoužívá bezhotovostní platby.

Zatímco první dvě uvedené okolnosti byly častěji překážkou podle zaměstnavatelů se zkušeností s propuštěnými osobami, zbylé čtyři uvedené okolnosti naopak hodnotila tato skupina zaměstnavatelů jako překážku pro zaměstnávání méně často (poslední uvedenou okolnost nevnímali jako překážku pro zaměstnávání dokonce žádný zástupce této skupiny zaměstnavatelů).

Provedené srovnání poněkud překvapivě ukazuje, že pohled obou skupin je v mnoha ohledech velmi podobný. Zároveň naznačuje také některé zajímavé rozdíly, jejichž hlubší analýza by bezesporu umožnila hlouběji porozumět stanoviskům zaměstnavatelům a jejich povaze. Vzhledem k malému počtu získaných výpovědí k tomuto účelu ale nelze využít provedené šetření a uvedené poznatky je třeba chápat především jako indikativní zjištění, která mohou, spíše než k formulaci určitých závěrů, být východiskem pro koncipování dalších analýz v této oblasti.

**Graf č. 5 Nejčastěji uváděné překážky bránící zaměstnání propuštěných osob (počet respondentů uvádějících příslušnou možnost) celkem a podle zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob**



Z pěti předložených možností mohou podle názoru přibližně dvou pětin dotázaných čtyři přispět ke **zvýšení zájmu o zaměstnání propuštěných osob**. Poněkud více v tomto ohledu byly favorizovány možnost příklady dobré praxe od jiných zaměstnavatelů a možnost finanční příspěvek na zaměstnání těchto osob (obě možnosti uvedlo 15 dotázaných).

Dalšími dvěma důležitými faktory ovlivňujícími zájem zaměstnavatelů jsou (podle 13 respondentů) reference nebo doporučení od jiné instituce či osoby a podpora adaptace popuštěných osoby za pomoci aktivit veřejných a neziskových organizací. Naopak poslední předloženou možnost, spolupráci osob s trestní minulostí s určitými institucemi nebo osobami, vnímá jako faktor, který může zvyšovat zájem zaměstnavatelů pouze šest dotázaných.

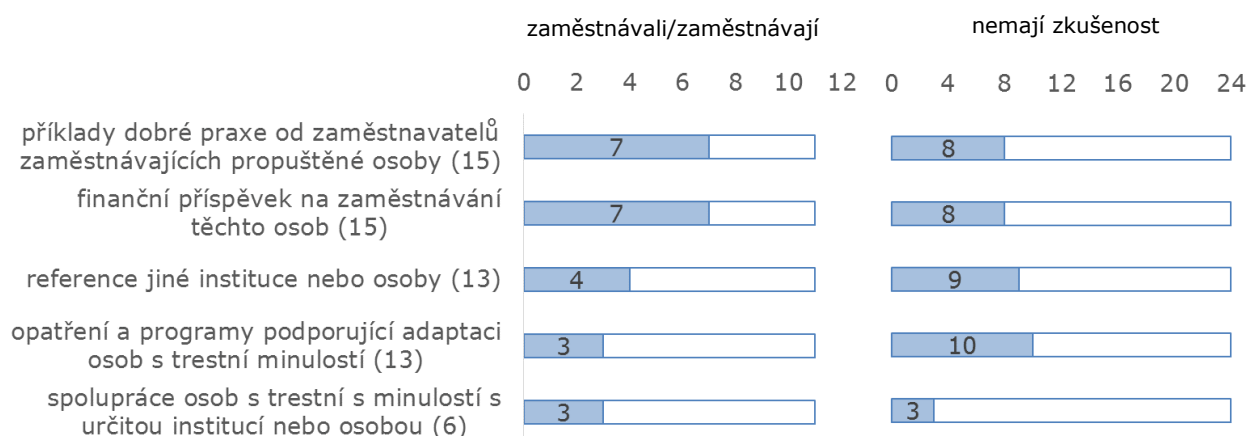
Okruh osob a institucí, jejichž doporučení (nebo probíhající/proběhlá spolupráce popuštěné osoby s nimi) mohou podle respondentů přispívat k zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání propuštěných osob, shrnuje tabulka č. 1.

Hodnocení jednotlivých okolností nebo možností se lišilo mezi zaměstnavateli, kteří měli zkušenost se zaměstnáváním propuštěných osob, a zaměstnavateli bez této zkušenosti. Mezi zaměstnavateli, kteří propuštěné osoby zaměstnávali nebo zaměstnávají, byl větší počet těch, kteří jako prospěšné vnímali příklady dobré praxe od zaměstnavatelů, finanční příspěvek na zaměstnání propuštěných osob a spolupráci propuštěných osob s jinou institucí nebo osobou. Naopak nižší byl u této skupiny podíl zaměstnavatelů, kteří vnímali příznivě další dvě hodnocené možnosti, tj. reference jiné instituce nebo osoby a opatření nebo programy podporující adaptaci osob s trestní minulostí.

Jeden zaměstnavatel, který provozoval zdravotnické zařízení, uvedl také další specifický důvod, který by podle něj motivoval zaměstnavatele k uvážení zaměstnání propuštěné osoby, a to „změnu předpisů“. Tento respondent zřejmě v této své odpovědi odkazuje na to, že omezení možnosti zaměstnávat osoby s trestní minulostí (tj. patrně zejména požadavek čistého trestního rejstříku) je z jeho pohledu příliš striktní. Že byla myšlena právě tato okolnost ale nelze s jistotou říci, protože respondent ve své odpovědi bohužel nerozvedl, jaké předpisy měl konkrétně na mysli.

Podobně jako v případě výše hodnocených překážek zaměstnávání propuštěných osob, je třeba (vzhledem k malému počtu odpovědí) i zde provedené srovnání výpovědí obou skupin zaměstnavatelů vnímat jako spíše indikativní.

**Graf č. 6 Okolnosti a možnosti podporující zájem zaměstnavatelů o zaměstnání propuštěných osob (počet respondentů uvádějících příslušnou možnost) celkem a podle zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob**



**Tabulka č. 1 Osoby a instituce, jejichž doporučení (nebo probíhající/proběhlá spolupráce propuštěné osoby s nimi) mohou přispět k zájmu zaměstnavatelů o zaměstnávání propuštěných osob**

doporučení / reference jiné instituce nebo osoby	počet uvedení	spolupráce osob s trestní s minulostí s určitou institucí nebo osobou	počet uvedení
pracovníci obecního úřadu, sociální kurátor	5	jiní zaměstnavatelé a jejich zaměstnanci	1
jiný zaměstnavatel obecně	2	Probační a mediační služba	2
zaměstnanci jiného zaměstnavatele	2	organizací pomáhající při uplatnění na trhu práce	1
Probační a mediační služba	2	vykonávání práce osoby již ve výkonu trestu nebo její spolupráce s organizacemi, které jí pomáhají při nalezení pracovního uplatnění	1
pracovníci Úřadu práce	2	sociální kurátor	1
vězeňské zařízení	2	Úřad práce	1
velké organizace	1		
předchozí zaměstnavatel	1		
Známi	1		
předchozí zaměstnavatel	1		
pracovníci organizací pomáhající propuštěným osobám	1		

## 6. Shrnutí hlavních zjištěných poznatků

Zlepšení možností zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody je cíl, jehož dosažení je vysoce společensky prospěšné, zaměstnavatelům může pomoci při hledání pracovní síly a v neposlední řadě samozřejmě přináší konkrétní užitek přímo osobám propuštěným z výkonu trestu, neboť pracovní uplatnění je stěžejním předpokladem návratu do společnosti a jednou z řady důležitých podmínek pro prevenci recidivy kriminálního jednání.

Existuje přitom řada překážek, které dosažení tohoto cíle brání, a také různých okolností, které mohou naopak přispět ke zlepšení možnosti zaměstnání propuštěných osob. Z těchto důvodů je potřebné provedení podrobnějšího rozboru stěžejních okolností, které mohou být překážkami bránícími v dosažení tohoto cíle nebo naopak mohou představovat důležité předpoklady nezbytné k jeho dosažení. Takové charakteristiky lze přitom pozorovat jak u samotných osob propuštěných z výkonu trestu, tak také u zaměstnavatelů, ale i na úrovni celé společnosti.

V předchozím textu byla v tomto směru pozornost věnována především propuštěným osobám a zaměstnavatelům. V textu sice byly pojednány také některé stěžejní obecnější společenské podmínky, faktory a trendy, ale jejich podrobnější charakteristice se tato práce podrobněji nevěnovala. Jen zcela 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 této práce 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.

V rámci jednotlivých, v předchozím textu identifikovaných a dále charakterizovaných, klíčových momentů nebo obecnějších témat, která se týkají zaměstnávání propuštěných osob z pohledu uchazečů nebo z pohledu zaměstnavatelů, byly získány tyto stěžejní poznatky:

### 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 minulosti 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 postoj 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 jejich pracovního uplatnění

- **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 dotčený 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 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 takřkájkajíc 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.**

## Reference

BECKER, H. 1966. *Outsiders*. New York: Freepress.

BYRNE, D. 2005. *Social Exclusion*. Maidenhead: Open University Press.

FRASER, N. 1995. From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a 'Post-Socialist' Age. In: *New Left Review*, ročník 212, číslo 1, s. 68-93.

GOFFMAN, E. 2003. *Stigma*. Praha: SLON.

MILLAR, J. 2007. Social Exclusion and Social Policy Research: Defining Exclusion. In: Abrams, D.; Christian, J.; Gordon, D. (Eds.) *Multidisciplinary Handbook of Social Exclusion Research*. Chichester: John Wiley & Sons.

ŠTERN, P. 2016. 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.

VOTRUBA, V. 2016. *Na Nymbursku vznikne první otevřená věznice, bude bez mříží i bachařů*. [online] [http://praha.idnes.cz/otevrena-veznice-napravne-zarizeni-jirice-na-nymbursku-p2e-/praha-zpravy.aspx?c=A161121\\_2287223\\_praha-zpravy\\_nub](http://praha.idnes.cz/otevrena-veznice-napravne-zarizeni-jirice-na-nymbursku-p2e-/praha-zpravy.aspx?c=A161121_2287223_praha-zpravy_nub)

Webový portál <http://www.kriminalforsorgen.dk>, sekce General Information. [online] <http://www.kriminalforsorgen.dk/General-information-684.aspx>, poslední revize 7.12.2016.