

Univerzita Pardubice

Fakulta filozofická

Zaměstnanci se záznamem v trestním rejstříku z pohledu zaměstnavatelů

Petra Löfelmannová

Diplomová práce

2019

Univerzita Pardubice
Fakulta filozofická
Akademický rok: 2017/2018

ZADÁNÍ DIPLOMOVÉ PRÁCE

(PROJEKTU, UMĚLECKÉHO DÍLA, UMĚLECKÉHO VÝKONU)

Jméno a příjmení: **Bc. Petra Löfelmannová**
Osobní číslo: **H17372**
Studijní program: **N7507 Specializace v pedagogice**
Studijní obor: **Resocializační pedagogika**
Název tématu: **Zaměstnanci se záznamem v trestním rejstříku z pohledu zaměstnavatelů**
Zadávací katedra: **Katedra věd o výchově**

Z á s a d y p r o v y p r a c o v á n í :

Diplomová práce se bude zabývat zaměstnáváním osob se záznamem v trestním rejstříku z pohledu jejich zaměstnavatelů. Práce bude rozdělena na teoretickou a praktickou část. Teoretická část práce bude obsahovat informace o problematice zaměstnanosti těchto osob a praktická část bude zpracována kvalitativně za účelem zjištění, za jakých podmínek zaměstnavatelé přijali osoby se záznamem v trestním rejstříku, jaké důvody je k tomu vedly a jaké s nimi mají zkušenosti. Metodou sběru dat bude polostrukturovaný rozhovor. Cílovou skupinou budou zaměstnavatelé, kteří s těmito osobami mají již zkušenosti a to pozitivní i negativní. Výzkum bude zpracován kvalitativní analýzou.

Rozsah grafických prací:

Rozsah pracovní zprávy:

Forma zpracování diplomové práce: **tištěná/elektronická**

Seznam odborné literatury:

BRADLEY, Katharine a Michael OLIVER. No place like home: Housing and the Ex-prisoner. New York: Community Resources for Justice .2001. Dostupné z: http://www.crj.org/assets/2017/07/54_No_Place_Like_Home.pdf

BUCHTOVÁ, Božena. Nezaměstnanost: psychologický, ekonomický a sociální problém. Praha: Grada, 2002. ISBN 8024790068.

HRČKA, Michal. Sociální deviace. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001. Základy sociologie. ISBN 8085850680.

GAVORA, Peter. Úvod do pedagogického výzkumu. 2., rozš. české vyd. Brno: Paido, 2010. ISBN 9788073151850.

GRAFFAM Joe a Alison SHINKFIELD. Attitudes of employers, corrective services workers, employment support workers, and prisoners and offenders towards employing ex-prisoners and ex-offenders. Melbourne, 2004. Grant. Deakin University. Dostupné z: <http://crg.aic.gov.au/reports/200203-26.pdf>

SOLOMON Amy a Kelly JOHNSON. From Prison to Work: The Employment Dimensions of Prisoner Reentry. RESEARCH REPORT. Washington: Urban Institute, 2004. NCJ 222765. Dostupné z:

http://webarchive.urban.org/UploadedPDF/411097_From_Prison_to_Work.pdf

Vedoucí diplomové práce: **PhDr. Marcela Ehlová, Ph.D.**

Katedra věd o výchově

Datum zadání diplomové práce: **1. dubna 2018**

Termín odevzdání diplomové práce: **30. června 2019**

prof. PhDr. Karel Rýdl, CSc.
děkan



L.S.

Ing. Jaroslav Myslivec, Ph.D.
vedoucí katedry

V Pardubicích dne 27. listopadu 2017

Čestné prohlášení

Prohlašuji:

Tuto práci jsem vypracovala samostatně. Veškeré literární prameny a informace, které jsem v práci využila, jsou uvedeny v seznamu použité literatury.

Byla jsem seznámena s tím, že se na moji práci vztahují práva a povinnosti vyplývající ze zákona č. 121/2000 Sb., autorský zákon, zejména se skutečností, že Univerzita Pardubice má právo na uzavření licenční smlouvy o užití této práce jako školního díla podle § 60 odst. 1 autorského zákona, a s tím, že pokud dojde k užití této práce mnou nebo bude poskytnuta licence o užití jinému subjektu, je Univerzita Pardubice oprávněna ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které na vytvoření díla vynaložila, a to podle okolností až do jejich skutečné výše.

Beru na vědomí, že v souladu s §47b zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů (zákon o vysokých školách), ve znění pozdějších předpisů a směrnicí Univerzity Pardubice č. 9/2012, bude práce zveřejněna v Univerzitní knihovně a prostřednictvím Digitální knihovny Univerzity Pardubice.

V Pardubicích dne

Petra Löfelmannová

Poděkování

Ráda bych zde poděkovala PhDr. Marcele Ehlové, za odborné vedení mé diplomové práce, pomoc, trpělivost a cenné rady. Mé poděkování také patří všem, kteří mi pomáhali během psaní této práce, zvláště pak všem respondentům, díky kterým tato práce vznikla.

ANOTACE

Diplomová práce je zaměřena na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů z pohledu zaměstnavatele. Teoretická část popisuje zákony a problematiku zaměstnanosti. Praktická část se zabývá podmínkami přijetí a zkušenostmi zaměstnavatelů s osobami se záznamem v rejstříku trestů. Výzkumné šetření je prováděno pomocí kvalitativního výzkumu pomocí polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli. Cílem je zjistit, jaké důvody vedly zaměstnavatele k přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů a jaké s nimi mají zkušenosti.

KLÍČOVÁ SLOVA

Zaměstnanec, zaměstnavatel, záznam v rejstříku trestů, práce, zaměstnání

TITLE

Employees with a criminal record from the perspective of an employer

ANNOTATION

The thesis is focused on employing people with a criminal record from the employer's perspective. The theoretical part describes laws and issues of employment. The practical part deals with the conditions of acceptance and experience of employers with persons with a criminal record. The survey is conducted using qualitative research using semi-structured interview with employers. The aim is to find out what reasons have led employers to accept a person with a criminal record and what experience they have with them.

KEY WORDS

Employees, employer, criminal record, work, employment

Obsah

0	Úvod	9
1	Zaměstnanost	10
1.1	Zákoník práce	10
1.2	Zákon o zaměstnanosti	10
1.3	Aktivní a pasivní politika	11
1.4	Trh práce	12
1.4.1	Nezaměstnanost	12
2	Problematika zaměstnanosti osob se záznamem v trestním rejstříku	15
3	Diskriminace v postoji k zaměstnání	16
3.1	Stereotypy a předsudky	18
3.1.1	Předsudky	18
3.1.2	Stereotypy	19
3.1.3	Nálepkování	20
3.1.4	Stigma	21
4	Trestní rejstřík	22
4.1	Opis z Trestního rejstříku	22
4.2	Výpis z Trestního rejstříku	23
5	Socializace a resocializace	24
5.1	Socializace	24
5.2	Resocializace	26
6	Podpora zaměstnávání osob se záznamem	29
6.1	Organizace věnující se zaměstnávání	29
6.1.1	Společnost podané ruce	29
6.1.2	RUBIKON Centrum	30
7	Výzkumná část	32
7.1	Cíle výzkumu a výzkumné otázky	32
8	Metodologie	34
8.1	Metoda sběru dat	34
8.2	Výzkumný soubor	35
8.2.1	Charakteristika souboru	36
8.3	Sběr dat	38
9	Vyhodnocení a interpretace	39
10	Shrnutí	41

11	Diskuze	51
12	Závěr	53
13	Zdroje	56
14	Přílohy.....	60
14.1	Otázky k rozhovoru.....	60
14.2	Seznam tabulek	61

0 Úvod

Jako téma své diplomové práce jsem si vybrala zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů z pohledu zaměstnavatele. Toto téma jsem si zvolila, protože si myslím, že je důležité mluvit také o zaměstnavatelích těchto osob, nejen o zaměstnancích se záznamem v rejstříku trestů. Domnívám se, že by se této problematice měla veřejnost více věnovat například prostředím médií. Dozvědět se o ní, protože je to problém celé společnosti, věřím, že pokud by se více mluvilo o zaměstnavatelích, kteří zaměstnávají tyto osoby a mají s nimi určité zkušenosti, mohlo by to pomoci v tom, že i jiní zaměstnavatelé nad tím začnou více přemýšlet a zkusí je zaměstnat také, a navíc to může pomoci oběma stranám. Spousta lidí má stále předsudky vůči osobám se záznamem v rejstříku trestů, a to i přes to, že s nimi osobně žádné zkušenosti nemají.

Myslím si, že odhalit důvody, které vedou zaměstnavatele k přijetí nebo odmítnutí osob se záznamem v rejstříku trestů, je velice důležité. Pokud bychom zjistili a následně pochopili tyto důvody, mohl by se sestavit a nastavit určitý systém, jak danou skupinu lidí připravit tak, aby byla přijata do zaměstnání a mohla potencionálním zaměstnavatelům předvést, že o tyto zaměstnance mají mít zájem. Samozřejmě by ale záleželo hlavně na tom, aby o tuto změnu měla tato skupina zájem.

Diplomová práce je rozdělena na teoretickou část a výzkumnou část. V teoretické části se zaměřuji na vysvětlení problematiky zaměstnanosti osob se záznamem v rejstříku trestů, dále pak na zaměstnanost obecně, do které také patří zákoník práce a zákon o zaměstnanosti, aktivní a pasivní politika zaměstnanosti. V této části se také zabývám rejstříkem trestů a výpisem z rejstříku trestů, jelikož je to důležitá součást tématu. V poslední části teorie zmíním programy a projekty, které se věnují nebo věnovaly zaměstnáváním osob se záznamem v rejstříku trestů. A jako poslední budu psát o organizacích, které se zabývají touto problematikou.

V druhé části diplomové práce se zabývám výzkumným šetřením, ve kterém jsou popsány zvolené metody pro výzkum. Popsala jsem také hlavní cíl výzkumu a výzkumné otázky, které se týkají tématu a dané problematiky zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů z pohledu zaměstnavatele. Dále jsou vysvětleny metody sběru dat, jako je polostrukturovaný rozhovor. V práci je také představen výzkumný soubor, jeho výběr a nesnáze během získávání respondentů a následné zpracování dat a interpretace.

1 Zaměstnanost

1.1 Zákoník práce

Zákoník práce je stěžejní předpis v problematice zaměstnávání, a to už jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zákoník práce definuje vztahy mezi účastníky pracovněprávního vztahu. Definuje potřebné skutečnosti, aby tento vztah vůbec vznikl, ale také možnosti jeho zániku. Obsahuje také práva a povinnosti obou stran.

Stěžejním paragrafem v zákoníku práce, který upravuje, jaké informace může potencionální zaměstnavatel chtít po možném zaměstnanci je: § 30 odst. 2, který uvádí: *„Zaměstnavatel smí vyžadovat v souvislosti s jednáním před vznikem pracovního poměru od fyzické osoby, která se u něj uchází o práci, nebo od jiných osob jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy.“*. To znamená zejména ty informace týkající se kvalifikace daného uchazeče o zaměstnání, potřebné požadavky nebo schopnosti, které jsou spjaty s prací. Což souvisí s odstavcem prvním tohoto paragrafu, který uvádí, že: *„Výběr fyzických osob ucházejících se o zaměstnání z hlediska kvalifikace, nezbytných požadavků nebo zvláštních schopností je v působnosti zaměstnavatele, nevyplývá-li ze zvláštního právního předpisu jiný postup; předpoklady kladené zvláštními právními předpisy na fyzickou osobu jako zaměstnance tím nejsou dotčeny.“*. To se ale netýká bezúhonnosti, protože není ani kvalifikačním ani schopnostním předpokladem (Čádová, 2015, s. 4).

Jako další bych chtěla zmínit § 316 odst. 4: *„Zaměstnavatel nesmí vyžadovat od zaměstnance informace, které bezprostředně nesouvisí s výkonem práce a se základním pracovně právním vztahem. Nesmí vyžadovat informace o těhotenství, rodinných a majetkových poměrech, sexuální orientaci, původu, členství v odborové organizaci, členství v politických stranách nebo hnutích, příslušnosti k církvi nebo náboženské společnosti, trestněprávní bezúhonnosti“*. Což znamená, že pokud zaměstnavatel požaduje po osobě ucházející se o práci výpis z trestního rejstříku i přes to, že to pracovní pozice nevyžaduje, porušuje zaměstnavatel zákon. Pokud se zaměstnavatel dopustí tohoto přestupku, kdy požaduje po uchazeči výpis z rejstříku trestů, aniž by to bylo k dané pracovní pozici potřeba, může mu být státem uložena sankce a to ve výši až 100 000 Kč (Čádová, 2015, s. 4-7).

1.2 Zákon o zaměstnanosti

Zákon č.435/2004 Sb., *Zákon o zaměstnanosti* je velice rozsáhlý a upravovaný, od roku 2004 byl již 42krát novelizován (Stádník, 2011, s. 9). §1 Zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.:

„Tento zákon zpracovává příslušné předpisy Evropské unie a upravuje zabezpečování státní politiky zaměstnanosti, jejímž cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti.“ (Zákon č. 435/2004 Sb.).

Podle § 12 odst. 2: *„Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu se zvláštním právním předpisem.“. Z vlastní zkušenosti ale vím, že někteří zaměstnavatelé se ptají na víru uchazeče, protože jejich organizace je na ní založená. Také se při pohovorech často ptají, naplánování rodiny, nebo počet dětí, toto se ale týká spíše žen než mužů. Tento paragraf vlastně říká to samé, co §316 odst. 4 Zákoníku práce, akorát se vztahuje již na zaměstnance (Zákon č. 435/2004 Sb.).*

1.3 Aktivní a pasivní politika

Aktivní politika zaměstnanosti se vztahuje k zákonu č.435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti. Jednou z částí politiky státu o zaměstnanosti je pomoc vytvářet nových pracovních míst díky příspěvkům, které stát dává zaměstnavatelům při zaměstnání uchazečů o zaměstnání, i uchazečům samotným. Týká se to níže vyjmenovaných nástrojů:

- **Rekvalifikace**

Získání nové rekvalifikace, z důvodu, když je poptávka po jiném pracovním zaměření, než jsou v nabídce. Nebo pro obnovení svých znalostí, pokud se nějaké věci změnily. Kurzy se realizují ve specializovaných, vzdělávacích nebo mezinárodních programech, dále pak při vzdělávacích aktivitách. Pokud rekvalifikaci požaduje zaměstnavatel po svém zaměstnanci, měl by mu ji alespoň z části hradit (MPSV, 2012).

- **Investiční pobídka**

- **Podpora zaměstnávání mladistvých a hendikepovaných**

- **Veřejně prospěšné práce**

Jsou to pracovní místa vytvořená pro dlouhodobě nezaměstnané osoby, které jsou zapsáni na Úřadu práce. Stát vyplácí zaměstnavateli částku až ve výši platu zaměstnance, pro kterého bylo dané místo vytvořeno (MPSV, 2012).

- **společensky účelná pracovní místa**

- **příspěvek na zapracování**

- **příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program (MPSV, 2012).**

Pasivní politika se zabývá opatrováním nezaměstnaných osob náhradou ztráty pracovního příjmu na určitou dobu, než si najdou novou práci. Tuto finanční podporu v nezaměstnanosti vyplácí stát (Davidová, neznámý).

1.4 Trh práce

Využití lidí, kteří mají trestní minulost, na trhu práce podle poptávky, jak firem, tak i zaměstnavatelů je výzvou a otestováním stávající struktury, jestli dokáže zavést nový přístup, přeměnit se, propojovat s cílem, udělat z osob s trestní minulostí na trhu práce žádanými zaměstnanci pro zaměstnavatele. Tato změna by mohla mít kladný vliv na snižování procenta recidivy (Štern, 2016, s. 7-9).

Tento problém s trhem práce a osobami se zázname v Rejstříku trestů popisují na svých stránkách Sociálně odpovědné veřejné zadávání, kdy píšou že *„Záznam v rejstříku trestů znamená na trhu práce překážku. To i v případě, kdy povaha konkrétního spáchaného přečinu či zločinu nemůže mít jakýkoli vliv na schopnost osoby zastávat obsazovanou pozici. Některé průzkumy dokazují, že osoba kvalifikovaná a pro pracovní pozici případně nejvhodnější, je vyřazena z účasti již v časné fázi výběrového řízení v důsledku existence záznamu v rejstříku trestů a není jí dána příležitost osobně prezentovat své kvality, ani vysvětlit svůj postoj k dřívějšímu protiprávnímu jednání.“* (SOVZ, neznámý).

Osoby, které mají záznam za majetkovou trestní činnost, jsou ihned vyřazeni z možností sehnat si práci, například jako skladník nebo dělník ve skladu, případně v restauraci nebo jako prodavač a prodavačka, protože na těchto pozicích je požadována hmotná odpovědnost. A je potřeba těmto zaměstnancům věřit, což málokterý zaměstnavatel udělá, protože se bude bát o svůj majetek (Čádová, 2015, s. 13).

Pojem zaměstnavatel je definován v zákoně č. 262/2006 Sb. Zákoníku práce v § 7 : *„Zaměstnavatelem je osoba, pro kterou se fyzická osoba zavázala k výkonu závislé práce v základním pracovněprávním vztahu.“* (Zákon č. 435/2004 Sb.).

1.4.1 Nezaměstnanost

Tato kapitola se bude věnovat nezaměstnanosti. Pro Český statistický úřad jsou nezaměstnané osoby ty, kterým bylo již 15 let, nejsou zaměstnány, hledaly aktivně práci, ať už pomocí úřadu práce, nebo soukromě a byli připraveni k nástupu do práce v chvíli, kdy se dělala kontrola počtu nezaměstnaných. Jedinec musí splňovat všechny tři podmínky zároveň, aby se jednalo o nezaměstnanou osobu. Pokud ale nespĺňuje jednu z podmínek, je daná osoba buď zaměstnaná, nebo ekonomicky neaktivní (Mareš, 1994, s. 16).

Mareš vymezil tři určitá kritéria ve snaze o definici. Jedinec musí být schopný pracovat, to znamená, že musí mít odpovídající zdravotní stav, věk a osobní situaci. Dále musí chtít zaměstnání a měl by projevovat zájem a hledat si zaměstnání i přes to, že se mu to nedaří. Dále také popisuje, že společnost svým způsobem očekává a vyžaduje, aby se každý jedinec snažil získat a udržet si práci. Pokud dojde k situaci, kdy jedinec práci ztratí, předpokládá se, že se bude snažit najít si novou a to co možná nejdříve (Mareš, 1994, s. 16).

Nezaměstnanost se dělí na několik druhů:

1. Frikční nezaměstnanost

Patří sem lidé, kteří dočasně nemají zaměstnání a to z důvodu, že mění zaměstnání, nebo si hledají nové. Jedná se pouze o normální změny v zaměstnání a je to vždy pouze krátkodobá situace, než si opět najdou další zaměstnání. Někdy se tento druh nezaměstnanosti také označuje jako „lidé mezi dvěma zaměstnáními“.

2. Strukturální nezaměstnanost

Označuje se také jako technologická nezaměstnanost. Tím, že se mění struktura ekonomiky, mění se i struktura poptávky po práci, které se struktura nabídky práce málo kdy vyrovná. Strukturální nezaměstnanost znamená, že není rovnováha mezi poptávanými pracovníky a nabídkou pracovní síly. Například není poptávka po lidech s určitým zaměřením, ale je jich hodně, na druhou stranu je poptávka po lidech s jinou kvalifikací, ale je jich velký nedostatek.

3. Cyklická a sezónní nezaměstnanost

Jako cyklická nezaměstnanost se označuje stav, kdy je mnohem větší poptávka po práci, než je nabídka práce. Cyklická nezaměstnanost může být spjata se sezónní nezaměstnaností, například pokud je lyžařská sezóna špatná, tak je spousta vlekářů bez práce, protože majitelé středisek nepoptávají více zaměstnanců.

4. Skrytá nezaměstnanost

Jedná se o lidi, kteří nejsou zaevidováni jako nezaměstnaní ale zaměstnání nemají. Jsou to osoby, které nehledají práci, tvoří je vdané ženy a mladí lidé, kteří na hledání práce buď rezignovali, nebo si jí hledají pomocí neoficiálních cest a bez účasti úřadu

práce. Patří sem ale také lidi ve vysokém věku, které před důchodem nikdo nechce přijmout, nebo také lidé, kteří nemají žádnou kvalifikaci.

5. Neúplná zaměstnanost a nepravá nezaměstnanost

Do neúplné zaměstnanosti patří osoby, které pracují na zkrácenou pracovní dobu, nebo jsou na pozici, která je rozdělena mezi dvě osoby a výdělek si proto rozdělují mezi sebe. Tím je jejich kvalifikace plně nevyužita. Nepravá nezaměstnanost znamená, že i přesto že lidé nemají práci, tak ji nehledají, patří sem lidi, kteří čerpají podporu v nezaměstnanosti a nemají v plánu o ně přijít, tím, že si práci najdou. Dále do této kategorie patří lidé, kteří sice pracují ale nelegálně, v tzv. šedé zóně (Mareš, 1994, s. 17-22).

2 Problematika zaměstnanosti osob se záznamem v trestním rejstříku

Je všeobecně známo, že již dlouho je velkým problémem nezaměstnanost osob se záznamem v Rejstříku trestů. Důvodů je hned několik. Mnoho zaměstnavatelů nechce přijmout nikoho, kdo má záznam v trestním rejstříku, ať už z důvodu, že takovým lidem nevěří kvůli strachu o svůj majetek, nebo protože slyšeli od jiných zaměstnavatelů negativní zkušenosti, nebo čerpají ze svých vlastních zkušeností a měli s nimi potíže.

V dalším případě pak zaměstnavatelé nesmí přijmout takovou osobu, která není důvěryhodná pro určitou pozici, například osobu, která byla pravomocně odsouzena za úmyslný trestný čin a z toho důvodu nemůže například pracovat jako pedagogický nebo nepedagogický pracovník ve výchovném zařízení, podle Zákona č. 109/2002 Sbírky § 19. Nebo pokud má zájemce o zaměstnání, ale v minulém zaměstnání zpronevěřil peníze, je jisté, že zaměstnavatel ho nebude chtít přijmout. To samé platí i pro ty, kteří mají záznam z trestného násilného činu. Nebo je pro ně jednodušší zaměstnat někoho, kdo má čistý rejstřík trestů, protože si nemusí vyhledávat, co ten dotyčný provedl a vyptávat se ho na to (Zákon č. 109/2002 Sb.).

Další věc je, že zaměstnavatelé nemají žádnou motivaci proto, aby zaměstnávali někoho takového, jelikož žádné výhody nebo úlevy stát nenabízí. Což je škoda, protože si myslím, že by šlo o velikou motivaci pro zaměstnavatele. Podle Probační a mediační služby mělo záznam v Rejstříku trestů v roce 2015 celkem 425.764 osob s českým občanstvím – to je asi 5 % obyvatel v České republice. Pro tuto skupinu lidí není jednoduché získat práci, jelikož zaměstnavatelé požadují často při přijímacím řízení nebo již u informací o zaměstnání čistý rejstřík (Čádová, 2015, s. 8). Tomuto tématu se věnuje několik organizací a projektů, které pomáhají těmto osobám získat práci, například RUBIKON Centrum.

3 Diskriminace v postoji k zaměstnání

Toto téma se vztahuje hned k několika zákonům a to je zákon č. 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů* (Antidiskriminační zákon), zákon č. 435/2004 Sb. *Zákon o zaměstnanosti* a zákon č. 262/2006 Sb. *Zákon zákoník práce*.

Zákoník práce formuluje rovné zacházení a zákaz diskriminace jako nezbytnost v zaměstnávání. „*Diskriminace je jakákoliv situace, v rámci které se s určitým člověkem zachází jinak, než s ostatními z důvodu jeho příslušnosti k určité sociální skupině nebo kategorii osob.*“ (Jakubka, 2011, s. 15). Nebo také: „*Neopodstatněné a neodůvodněné nerovné zacházení.*“ (ROUTA, neznámý).

Je několik druhů diskriminace, a to přímá - nepřímá a pozitivní - negativní. U přímé diskriminace je s osobou zacházeno méně výhodně než s jinou, například z důvodů rasy, pohlaví, věku a jiných. Dále máme nepřímou, která není tak moc zřejmá, kdy se s někým zachází nevýhodně na základě podmínky, která se sice zdá být neutrální, ale není (Ochránce, neznámý).

Pozitivní diskriminace se projevuje tak, že je zvýhodňována určitá skupina lidí nebo jednotlivců na úkor ostatních. Například získávání výhodnějších podmínek, které ostatní nemají. U negativní diskriminace se jedná o vyloučení určitých lidí ze společnosti.

Jako diskriminace je bráno:

- rozlišování
- vyloučení
- dávání přednosti, vznikající na základě diskriminačních znaků, které mají za úkol zmařit nebo ohrozit shodné možnosti uchazečů a zaměstnanců nebo stejné jednání s nimi v pracovněprávních vztazích (Jakubka, 2011, s. 15).

Pokud zaměstnavatel odmítne jakéhokoliv uchazeče o zaměstnání, musí své rozhodnutí podložit nějakým konkrétním argumentem. Během svého rozhodování nesmí být zaměstnavatel ovlivněn předsudky ani stereotypy nebo jinými domněnkami a obavami, které by jakýmkoliv způsobem měly vliv na možnost přijetí uchazeče. Zaměstnavatel musí soudit uchazeče jen podle jeho zkušeností a individuálních dovedností (Polák, 2018, s. 8).

V časopisu *Listy sociální práce* je na toto téma případ, který bych zde ráda uvedla „*Pan Milan se na vás obrací den poté, co s ním zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr ve zkušební době. Dozvídáte se, že pracoval na pozici uklízeče kancelářských prostor necelé dva měsíce. Zaměstnavatel ho nechtěl původně přijmout – Milan je nedoslýchavý, nemá čistý*

trestní rejstřík a je v exekuci. K dotazu, zda má rodinu, na pohovoru uvedl, že je ženatý a s manželkou vychovávají jedno nezletilé dítě. Nakonec ho zaměstnavatel na základě schůzky s organizací hájící práva lidí se sluchovým postižením přijal „na zkoušku“. Milan v průběhu zaměstnání zjistil, že má o 1 500 Kč nižší mzdu než ostatní uklízeči. Pracovní smlouvu má pouze na 6 měsíců, zatímco ostatní na 1 rok. Řešil to ústně s nadřízeným, ale ten se tím nechtěl zabývat. Den poté, co ho v práci navštívila manželka romského původu, aby ho informovala o náhlé hospitalizaci jejich dítěte, s ním zaměstnavatel ukončil spolupráci.“. V tomto případě je vidět, že uchazeč byl přijat, jen kvůli naléhání organizace, a zaměstnavatel využil hned první příležitosti, aby mohl dát výpověď zaměstnanci, který se mu nelíbil (Polák, 2018, s. 8).

Pokud rozebereme celý případ, tak problém s nedoslýchavostí, mohl zaměstnavatel vyřešit tak, že by si zjistil, zda umí zaměstnanec znakovou řeč, nebo odezírat ze rtů, nebo se snažit vymyslet jiný způsob, jak vyřešit celou situaci. Protože v paragrafu 3 odstavec druhý zákona č. 198/2009 Sb. *Zákon o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů* neboli Antidiskriminační zákon, se píše, že „*Nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního postižení se rozumí také odmítnutí nebo opomenutí přijmout přiměřená opatření, aby měla osoba se zdravotním postižením přístup k určitému zaměstnání, k výkonu pracovní činnosti nebo funkčnímu nebo jinému postupu v zaměstnání, aby mohla využít pracovního poradenství, nebo se zúčastnit jiného odborného vzdělávání, nebo aby mohla využít služeb určených veřejnosti, ledaže by takové opatření představovalo nepřiměřené zatížení.*“ (Zákon č. 198/2009 Sb.).

Ohledně Rejstříku trestů by neměl zaměstnavatel požadovat výpis, pokud to na určitou pozici nevyžaduje zákon. Zde dochází také k porušení zákona práce – sbírání informací a údajů, které nejsou potřebné k uzavření smlouvy (Evidence stanovisek ombudsmana, 2011).

Dále pak exekuce, znamenají pro zaměstnavatele práci navíc ohledně počítání srážky na mzdě, nebo pokud chce zaměstnanec vyplácet mzdu hotově a ne na účet. Proto se často stává, že lidé s exekucemi, jsou už rovnou vyloučeni z výběrového řízení. Důvodem toho, že s ním zaměstnavatel a nadřízený nezacházeli vstřícně, mohla být kombinace zaměstnancova postižení, exekuce, záznamu v trestním rejstříku a rodiny. Možným řešením problému ohledně mzdy by mohlo být, kdyby ihned na začátku, v době, kdy již zmíněný pan Milan zjistil, že jeho mzda je nižší než u ostatních zaměstnanců a jeho nadřízený to s ním nechtěl řešit, se mohl obrátit na personální oddělení a tam se na to zeptat, pokud by věděl o této možnosti. Nebo se obrátit na organizaci, která mu vykomunikovala tuto práci a poradit se s ní

v této věci. I když je známé, že je tříměsíční zkušební lhůta, během které zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr, aniž by uvedl jakýkoliv důvod, stále platí, že důvodem nesmí být diskriminace a to z jakéhokoliv důvodu (Nejvyšší soud, 2009).

3.1 Stereotypy a předsudky

3.1.1 Předsudky

Pojem vznikl z latinského slova *precedent*, což znamená úsudek a používal se na základě minulé zkušenosti nebo rozhodnutí. Nyní se pojem používá spíše pro předčasný a nepodložený názor. Allport popisuje několik definic předsudku jako například negativní „*smýšlet o ostatních špatně bez náležitého opodstatnění*“, což znamená, že úsudek je míněn bezdůvodně a emocionálně ovlivněn. Vysvětluje, že je ale také možnost, že lidé mají pozitivní předsudky. Mezi negativní se řadí například etnické předsudky (Allport, 2004, s. 38).

Giddens popisuje předsudky jako názory jedné skupiny vůči druhé. To se týká pouze verbální komunikace nebo myšlenek, nikoliv jednání. Giddensova definice pro předsudky zní: „*Předsudky lze definovat jako apriorní představy o jedinci, nebo skupině, které jsou často založeny na informacích „z doslechu“ než na skutečných poznatcích.*“. Na předsudcích je zajímavé to, že i když se změní situace a informace, tak ony samotné to nepoznamená a nezmění je to. Dále je známé to, že pokud má jedinec nějaké předsudky vůči komukoliv, nechce se vyslechnout argumenty jiné strany (Giddens, 1999, s. 231).

Je několik druhů projevu předsudků:

1. **Osočování (verbální odmítání)**, které probíhá během rozhovoru s lidmi, kteří mají stejný nebo podobný názory.
2. **Vyhýbání se**, nastává, pokud se jedinec vyhýbá dané skupině nebo jednotlivci. V tu chvíli nikomu neublíží, ale určitým způsobem si daný jedinec znesnadňuje život, protože se například vyhýbá místům, kde se mohou tito lidé vyskytovat.
3. **Diskriminace**, projevuje se odepřením práv a nároků určitým lidem. Je to cílené vyčleňování jednotlivce nebo dané skupiny ze společnosti. Také dochází k segregaci, což je viditelné označení hranic, které má vytvořit určitý hendikep pro danou skupinu. Zákaz účastnit se určitých akcí a navštěvování určitých míst. Dochází k ní pouze, pokud je jedinci či skupině zakázáno něco, čím

disponují druzí. Patří sem také nerovnost využívání práva na občanství, nebo nucené práce, zvláštní daně, nebo veřejné očerňování skupiny.

4. **Fyzické napadání**, vzniká například, pokud dojde k nahromadění negativních emocí, které vyústí k násilnému vyhnání lidí, polonásilných činů, nebo ohrožování dané skupiny lidí. V minulosti na příklad docházelo k znesvěcování židovských hřbitovů.
5. **Vyhlašování**, patří k nejhoršímu druhu projevu předsudků. Patří sem lynčování, masakry nebo genocidy (Allport, 2004, s. 46).

Vznik předsudků je spjat s tím, do jaké skupiny či společnosti je daný jedinec začleněn. Jestli přijímá hodnoty té skupiny, považuje je za hlavní normu a řídí se jimi za každých okolností. Allport tvrdí, že je jednodušší změnit mínění celé skupiny než postoj jedince. Uvádí také, že byly provedeny výzkumy, které byly prováděny na určitých komunitách nebo školních systémech. Byly zapojeny vůdčí osobnosti i normální lidé. Na konci bylo zjištěno, že jednotlivec má velké sklony k tomu, změnit své hodnoty a přizpůsobit se novým hodnotám dané skupiny (Wormserová, Selltizová, 1951 in Allport, 2004, s. 71).

Předsudky se využívají na základě stereotypů při přemýšlení, během toho jedinec využívá různé kategorie, které si vytvořil na základě zkušeností. Často tyto kategorie ale vznikají ze špatných a neověřených informací, které získal, nebo je někde zaslechl (Giddens, 1999, s. 232).

3.1.2 Stereotypy

Podle Allporta definice stereotypu zní *„stereotyp je příliš silné přesvědčení spojené s nějakou kategorií. Jeho funkce spočívá v tom, že má ospravedlnit (racionálně vysvětlit) naše chování a postoj vůči kategorii.“* (Allport, 2004, s. 215).

Stereotypy mohou být v zásadě přijatelné, pokud jsou ve své podstatě neutrální a nenapadají zájmy jedince. Problém nastává tehdy, kdy se stereotyp týká nepřátelství, obav nebo nenávisti. Pokud dochází k nenávisti, často se přenáší nepřátelství a vztek na takzvaného „obětního beránka“, kterého obviňují za veškeré nepříjemnosti a jako příčinu za jejich neštěstí. Často se obětním beránkem stanou skupiny, které nějakým způsobem vyčnívají ze společnosti, například Židé (Giddens, 1999, s. 232).

Vznik určitého stereotypu může mít základ na pravdě, ale také nemusí, Allport tvrdí, že stereotypy pomáhají lidem při utváření kategorií, odůvodňování nesympatií nebo také vznikají jako odraz vnitřních konfliktů daného člověka. Dalším důvodem vzniku a stálosti

stereotypů je, že je společnost stále podporuje. Je spousta způsobů, jak je stále dokola oživovat, například pomocí masmédií, kdy má každý přístup k několika druhům medií. Patří sem tištěné noviny, časopisy, televize, ale stereotypy se rozšiřují také prostřednictvím filmů, vtipů nebo písniček (Allport, 1999, s. 225).

3.1.3 Nálepkování

Toto téma je stejně důležité jako předchozí, protože se můžeme setkat s tím, že lidé s kriminální minulostí jsou také nálepkováni a tím se jim znesnadňuje návrat do normálního života. Nálepkování znamená, že jedinec lidem přiřazuje různá pojmenování a následně je zařazuje do kategorií, tím si je také pomáhá zapamatovat a usnadňuje si tak každodenní život. Člověk tak může spoustě lidem přiřadit tutéž nálepkou, bez ohledu na to, že by se k nim mohla hodit i jiná nálepka a to úplně stejným způsobem. To znamená, že si jedinec zvolí nějaké pojmenování a dále už nepřemýšlí, zda-li je to správná volba nebo ne. To, že člověk hodnotí jiné lidi a přiřazuje jim různé nálepky, jej nutí přehlížet jiné možnosti, jak dotyčného pojmenovat nebo přehodnotit (Allport, 1999, s. 202).

Následující příklad názorně ukazuje, jak může vypadat nálepkování a co to pro dotyčného může znamenat: *„Znal jsem člověka, který oslepl na obě oči. Říkalo se mu „slepec“. Stejně dobře se mu mohlo říkat zkušený spisovatel, svědomitý pracovník, dobrý student, pozorný posluchač, člověk, který potřebuje práci. V oddělení objednávek, jednoho obchodního domu, kde zaměstnanci seděli a přijímali objednávky, však práci nedostal. Personalista se netrpělivě snažil ukončit přijímací pohovor. „Ale vždyť jste slepý,“ opakoval neustále a člověk mohl téměř hmatat nevyřčený předpoklad, že nezpůsobilost v jednom ohledu činí člověka neschopného i ve všech ostatních ohledech. Personalista byl tak oslepený nálepkou, že ho nic nemohlo přesvědčit, aby se podíval pod ní.“* (Lee, 1950 in Allport, 1999, s. 202-203).

Některé kategorie má dva druhy nálepek, ta první obsahuje menší emocionální zabarvenost a ta druhá větší. Některé pojmy, které mají, ale stejný význam na nás mohou působit naprosto odlišně. Z jednoho můžeme mít strach a nepříjemný pocit a druhý pojem na nás může působit naprosto neutrálně. Některá slova jsou pro určité kultury velice negativní a odchyľují se od normy společnosti, například homosexuál, kriminálník nebo alkoholik. Pro někoho, komu byla přiřazena tato nálepka, to může být velice nepříjemné a bolestivé (Allport, 1999, s. 206-207).

3.1.4 Stigma

Dalším pojmem je stigma, dříve byl tento pojem používán v souvislosti s fyzickou odlišností, ať už postižením, nemocí, nebo znakem na kůži otroků. Nyní je tento pojem využíván v souvislosti s hanbou. Goffman se ve své knize zmiňuje o tom, že jsou tři druhy stigmat, tělesná, vady charakteru, ať už nepoctivost, zlozvyk, kriminální minulost nebo duševní porucha a jako poslední je kmenové stigma, což je rasa, náboženství nebo národnost. Je to nežádoucí odlišnost a vysvětlení méněcennosti dané osoby (Goffman, 2003, st. 9-13).

4 Trestní rejstřík

Trestní rejstřík je upraven zákonem č. 269/1994 Sb. Je státní institucí se sídlem v Praze a je podřízen ministerstvu spravedlnosti. V jeho čele stojí ředitel, který je jmenován a odvoláván ministrem spravedlnosti. V §2 je uvedeno: „*Rejstřík trestů vede evidenci fyzických a právnických osob (dále jen „osoba“) pravomocně odsouzených soudy v trestním řízení a dále evidenci jiných významných skutečností pro trestní řízení, pokud tak stanoví tento nebo jiný zákon. Údaje z evidence slouží pro potřebu trestního, občanskoprávního nebo správního řízení a k prokazování bezúhonnosti. Pro účely vedení této evidence a vydávání opisů z evidence Rejstříku trestů (dále jen „opis“) a výpisů z evidence Rejstříku trestů (dále jen „výpis“) je Rejstřík trestů oprávněn ověřovat přesnost osobních údajů.*“ (Zákon č. 269/1994 Sb.). Z trestního rejstříku lze pořídit opis a výpis.

Součástí evidence Rejstříku trestů je evidence:

- a) odsouzení,
- b) podmíněného zastavení trestního stíhání,
- c) podmíněného odložení návrhu na potrestání,
- d) narovnání
- e) odstoupení od trestního stíhání (Zákon č. 269/1994 Sb).

4.1 Opis z Trestního rejstříku

Opis z Rejstříku trestů je veřejnou listinou. V §10 zákona č. 269/1994 Sb. jsou uvedeny oprávněné osoby a instituce, kterým může být tento opis vydán. Mezi oprávněné osoby spadají orgány činné v trestním řízení, Ministerstvo spravedlnosti České republiky a to pro účely trestního řízení, Kancelář prezidenta republiky a jiné orgány, jestliže je to stanoveno ve zvláštním právním předpisu. Dále je umožněno osobě, které se opis týká, na základě písemné žádosti nahlédnout do opisu a to přímo v sídle Rejstříku trestů. Toto nahlédnutí je zpoplatněno (Zákon č. 269/1994 Sb.).

V opisu jsou uvedeny veškeré údaje o veškerých odsouzeních fyzické osoby, informace o průběhu výkonu trestů, ochranných opatřeních i informace o zahlazení odsouzení dané fyzické osoby nebo také o zániku účinků odsouzení právnické osoby (Zákon č. 269/1994 Sb.).

4.2 Výpis z Trestního rejstříku

Výpis z Rejstříku trestů je veřejná listina, která je vyhrazena pro potřeby osoby, jejíž je to výpis. Výpis vzniká tak, že si určitý člověk vyplní písemnou žádost se svými údaji a je ověřena jeho totožnost, poté je mu vystaven výpis. Ve výpisu jsou napsána všechna nezahmlávaná odsouzení i s údaji o vývoji o výkonu uložených trestů a ochranných opatření (Epravo, 2001).

Tento výpis je zpoplatněn kolkovou známkou v hodnotě 100 Kč, která se hradí u přepážky při podání žádosti. Výpis z rejstříku trestů vydává v sídle Rejstříku trestů, ale pak po celé České republice na pověřených úřadech. Je možné o výpis z rejstříku trestů také požádat v zahraničí, a to konkrétně na zastupitelských úřadech České republiky. Je však potřeba uhradit konzulární poplatek ve výši 200 Kč v měně daného státu podle přepočtu aktuálního kurzu (Portál veřejné správy, 2016).

5 Socializace a resocializace

5.1 Socializace

Pro tuto práci je důležité vymezit pojmy socializace a resocializace, z toho důvodu, že jedním z témat této práce jsou osoby se záznamem v rejstříku trestů. Což znamená, že u některých z nich došlo k selhání socializace, a proto došlo k jejich znovuzачlenění - resocializaci.

Neexistuje jednotná definice pro pojem socializace, každý z uvedených autorů si definici trochu přetváří, aby to bylo v souladu s jeho přesvědčením a zkušenostmi.

Jandourek ve své knize uvádí definici sociologie: „*Sociologie je samostatná vědecká disciplína, jež se pokouší pomocí analytických metod a empirických technik zkoumat struktury, funkce a souvislosti vývoje společnosti a navrhopvat o nich teorie. Sociologie tedy není ani jen teoretickou, ani jen empirickou.*“ (Jandourek, 2003, s. 14).

Dále pak Giddens konstatuje, že socializace je proces, ke kterému dochází již od raného dětství člověka až po dospělého jedince, který již zná sám sebe a velice dobře zná svoji kulturu. Socializace není jen pasivní přijímání okolních vlivů, se kterými jsme v kontaktu. I daný jedinec ovlivňuje své okolí, ať už jako novorozenec nebo senior a tím se stává aktivním účastníkem. Lidé pečující o dítě sami nabírají určité zkušenosti a učí se novým věcem a tím se také socializují (Giddens, 1999, s. 39).

Další definice socializace je „*Osvojování si norem, idejí, zvyků, hodnot, tradic, jazyka, symbolů a sociálních rolí v dané společnosti. Během tohoto procesu jedinec získává dovednosti, které bude potřebovat pro společný život s dalšími lidmi.*“ (Škoviera, 2018, s. 18 in Jandourek, 2012, s. 208). Jako poslední definice bude uvedena: „*Socializace je celoživotní proces utváření a vývoje člověka ve společenskou bytost. Tento proces probíhá ve vzájemné interakci jedince a společnosti.*“ (Bláhová, 2012).

Ve společnosti, která se neustále mění, má socializace rozporuplné činnosti, nejen že má kontrolovat společnost, ale zároveň má připravit na budoucí změny. Je to proces, při kterém dochází k sloučení každého jednotlivce se společností. Z jedince se stává jistým způsobem ohleduplná bytost, která jedná podle určitých pravidel a přijatých hodnot. Při socializaci se formuje osobnost jedince, což je kombinace vlastností, chování, biologických, sociálních a psychologických procesů. Socializace může selhat, pokud nevzniknou správné podmínky pro jedince, jako například disfunkční rodiny, nebo v případě, pokud je týrán nebo jakkoliv zanedbáván. Ve chvíli, kdy socializace selhává, nastává problém nejen pro jedince,

který je následkem toho vyloučen ze společnosti, ale také pro společnost, protože tím vzniká sociální deviace (Havlík, 2002, s. 43-44).

Je mnoho definic socializace a všechny se shodují v tom, že je to proces, při kterém si člověk osvojuje a poznává kulturní normy a hodnoty a začleňuje se tak do společnosti. Nejintenzivnější osvojování je v raných letech jedince, ale tento proces probíhá po celý život každého jedince.

Výrazný vliv na socializaci mají také média, jelikož se s nimi lidé setkávají každodenně, ať už jde o rádio, televizi, internet nebo filmy. Jsou součástí života již od raného věku, a proto hrají důležitou roli. Zvláště pak v dnešní době, kdy má většina lidí celodenní přístup k internetu a na telefonech nebo počítačích tráví spoustu času (Reichel, 2004, s. 178).

Při procesu socializace se jedná o čtyři fáze:

1. Primární

Trvá v období od narození po nástup jedince do školy. Týká se hlavně vzájemného připoutání matky a jejího dítěte. U dítěte je to první taková vazba a je velice důležitá jak z pohledu sociálního tak i psychologického (Škoviera, 2018, s. 21). Jandourek dodává, že dochází k takzvané domácí výchově, kdy jsou dítěti předávány hodnoty, normy, dovednosti a jazyk. Zároveň se také tvoří základní struktura osobnosti jedince. Současně si také tvoří důvěru v sebe sama a ostatní lidi. Tato fáze je velice důležitá, protože si jedinec utváří své vzpomínky a tím tvoří svou osobní biografii (Jandourek, 2003, s. 66-67).

2. Sekundární

Začíná při nástupu do povinné školní docházky a trvá až do období adolescence jedince. Přípravuje se na svou roli ve společnosti tím, že je v kontaktu se svými vrstevníky (Škoviera, 2018, s. 21). Dítě je díky vstupu do školy seznámeno s „veřejným prostorem“, kdy se setkává s velkou změnou a tou je přechod z rodinného prostředí na místo, kde jsou jiná pravidla, jako je školní řád, formy učení a kde je ovlivňováno učiteli a jinými autoritami. Během školní docházky si jedinec osvojí roli, se kterou vystupuje ve skupině vrstevníků (Havlík, 2002, s. 52).

3. Terciární

Zahrnuje období adolescence a dospělost. V období adolescence se jedinec připravuje na převzetí nové role a tou je, dospělý člověk. V této fázi se postupně odpoutává od rodiny, hledá své vlastní hodnoty pro život a budoucí profesní zaměření.

Během této fáze dochází ke krizi adolescenta, při které jedinec řeší problémy vznikající z potřeb vytvořit si vlastní identitu. V dospělosti by jedinec měl převzít zodpovědnost sám za sebe i za jemu svěřené lidi, osvojit si své sociální role a být biologicky vyzrálý (Jandourek, 2003, s. 67).

Během přípravy na novou roli dospělého, jedinec zanechá danou roli dítěte a převezme typickou pro jeho kulturu a jeho věk. Jedná se o role, jako student, partner atd. Dochází zde také ke sporům, při kterých chce být jedinec na stejné úrovni, jako je rodič nebo jiný dospělý člověk. Důsledkem toho se jedinec cítí nepochopen a vznikají další konflikty, což se označuje také za krizi adolescence (Havlík, 2002, s. 55).

4. Kvartární

Škoviera ve své knize popisuje také čtvrtou fázi socializace a to je kvartární. V této fázi se jedná o osoby v seniorském věku. Tato fáze je totiž spjata s několika velkými změnami v životě člověka a to je odchod ze zaměstnání, přeměna struktury dne a jeho náplň, dále také zhoršování zdravotního stavu, ztráta svého partnera nebo smrt (Škoviera, 2018, st 21).

5.2 Resocializace

Pokud selže socializace, dochází k tzv. resocializaci, což je opětovné začlenění do společnosti. Může docházet k záměrné nebo neuvědomělé resocializaci, ale také k jejímu zpomalování. Během záměrné resocializace se jedinec snaží sám začlenit do nového prostředí a nezáleží na tom, jestli do tohoto prostředí přišel sám nebo ne. Ke zpomalování znovu začlenění dochází, když jedinec nechce spolupracovat a to třeba z důvodu sporu s rodiči, autoritou a tak dále. Záleží také na tom, jestli je jedinec ochotný se změnit a adaptovat. Je potřeba, aby byl schopen přijmout novou roli, hodnoty a nároky dané společností. Zejména je důležité, jak odlišná je nová či stávající skupina, do které se má jedinec začlenit, jestli jde o jinou kulturu nebo o jinou sociální skupinu. Dále hraje důležitou roli i to, jak na člověka reaguje nové okolí, jestli je ochotno mu pomoci nebo ne (Reichel, 2004, s. 189-190). „*Velice náročná resocializace nastává, pokud je jedinec drogově závislý, nebo má násilné kriminální chování.*“ (Giddens 1999, s. 58-60 in Reichel, 2004, s. 190).

Aby resocializace probíhala tak, jak má a splnila svůj cíl, je zapotřebí, aby jedinec spolupracoval, což se může jevit jako problém, protože ne vždy má dotčený snahu se změnit,

například pokud zažil něco negativního a cítí to jako nespravedlnost. V té chvíli je velice těžké jedince motivovat, aby chtěl projít změnou. Vyžaduje to velké úsilí, profesionalitu, vynalézavost, správné metody a motivaci, aby se podařilo splnit cíl resocializace (Bequiri, 2014, s. 287-289).

Reichel také píše, že jedním z druhů resocializace je tzv. reedukace neboli převýchova, která je užívána při práci s lidmi s poruchami chování. Během tohoto procesu se používají psychologické, pedagogické a sociálně terapeutické metody, během kterých je snaha o změnu chování a návrat do běžného života. U osob ve výkonu trestu odnětí svobody se tento proces zahajuje ještě před samotným propuštěním a pokračuje po propuštění. V případě mladistvých se uskutečňuje ve speciálně výchovných zařízeních (Reichel, 2004, s. 191).

Dále Španková popisuje ve své knize, že výchova a resocializace je ve všech případech složitá. Integrace zpět do společnosti je proces, který má vlastní neobvyklá pravidla. Je velice důležité, aby jedinec měl sociální zázemí, kam se může vrátit a možnost pracovat. Ne vždy je integrace možná prostřednictvím rodiny, protože se stává, že kriminalita je součástí života v té dané rodině (Španková, 2013, s. 108). Bydlení je pro takové lidi zásadní, pokud nemají rodinu, ke které by se mohli vrátit, musí si najít svoje bydlení, aby si mohli vytvořit vlastní zázemí. To je ale ve spoustě případů problém, pokud se jedná například o propuštěné vězně, protože mnohdy nemají finanční prostředky, které by jim to umožnily (Bradley, 2001, s. 10-12).

Zacházení, jako pojem byl vystřídán pojmem resocializace a to v úpravě zákona VTOS v ČR v roce 1999. *„Pojem resocializace užívaný ve vězeňské praxi byl chápán jako korektivní nebo druhotná socializace jedinců, u nichž proces socializace v dřívějších vývojových etapách neproběhl úspěšně buď proto, že se v něm vyskytly různé jednotlivé nedostatky a nepříznivé podmínky (v tom případě jde o socializaci deficitní), nebo proto, že byli "socializováni" v antisociálním smyslu, tj. zapojeni do systému hodnot a norem rozporných s morálními hodnotami a zákonnými normami (socializace deviantní).“* (Černíková, 2008, s. 144).

Resocializace má tři procesy:

1. Readaptace

Jedná se o odezvu jednotlivce na změny materiálního a personálního prostředí a na vlastní změny.

2. Reintegrace

Je to náhrada novým nebo staronovým utvářením vztahů skupiny a jednotlivce.

3. Re-personalizace

Představuje nový nebo staronový objevování sebe sama a hledání vlastní jedinečnosti a lidství. Formuje si vlastní hodnoty, osobnost a uspokojuje své potřeby (Helus, 2010, Müller, 2014 in Škoviera, 2018, s. 26).

Škoviera také ve své knize zmiňuje, že cíl socializace a resocializace je totožný. Resocializace akorát používá jiné metody a prostředky k dosažení cíle. Resocializace také může být chápána, jako změna chování, změna sociální příslušnosti, přeměna emocionálního nastavení, uspokojování vlastních potřeb, rozvíjení sociálních postojů a změny hodnot a idejí (Škoviera, 2018, s. 28).

Do resocializace můžeme zahrnout **korekci socializace**, což nastává, když se socializace nevyvíjí běžným způsobem tak, jak by měla. Dále sem patří **multidimenzionální doplnění socializace**, která se týká zejména dětí, které byly umístěny do náhradních rodin nebo dětí s postižením (Sychrová, 2015 in Škoviera, 2018, s. 27). Patří sem také **parciální obohacení**, což je podpora rodičů dětí s postižením, nebo při navrácení se do pracovního procesu po dlouhé mateřské dovolené (Šándorová, 2016 in Škoviera, 2018, s. 27). Jako poslední je **patologická socializace**, to znamená socializace v nevhodném prostředí, nebo nepřiměřeným způsobem (Škoviera, 2018, s. 27-28).

6 Podpora zaměstnávání osob se záznamem

Stát má snahu tvořit veřejné zakázky, které mají za cíl, zapojit osoby, které jsou na trhu práce znevýhodněné. Zadavatel zde může požadovat, aby firma, která tuto zakázku vyhraje, měla nějaké procento právě znevýhodněných zaměstnanců, kteří se musí podílet na oné zakázce. Toto se netýká jen osob se záznamem v rejstříku trestů, ale i osob se zdravotním postižením, nekvalifikované, absolventi bez zkušeností, osoby propuštěné z výkonu trestu odnětí svobody i lidi do 24let (SOVZ, neznámý).

K tomuto se vztahuje usnesení vlády České republiky ze dne 25. ledna 2017 č. 75 „*Ve vztahu k zaměstnávání odsouzených a osob se záznamem v Rejstříku trestů se doporučuje členům vlády a vedoucím ostatních ústředních orgánů státní správy při zadávání veřejných zakázek v jimi řízených orgánech, jakož i v těchto orgánům podřízených orgánech a organizacích, včetně všech organizací spadajících do jejich resortů bez ohledu na jejich povahu a způsob vzniku využívat u k tomu vhodných veřejných zakázek možnost stanovit zaměstnání určitého počtu odsouzených nebo osob se záznamem v Rejstříku trestů jako zvláštní podmínku plnění veřejné zakázky v souladu s § 37 odst. 1 písm. d) zákona č. 134/2016 Sb., o zadávání veřejných zakázek, nebo jako kritérium kvality v souladu s ustanovením § 116 odst. 2 písm. d) tohoto zákona.*“ (Úřad vlády České republiky, 2017).

Jak je všeobecně známo bohužel toto v praxi moc nefunguje a osoby se záznamem v rejstříku trestů jsou stále znevýhodňovány. Tím dochází také k opakované recidivě a „začarovanému kruhu“. Toto samozřejmě neplatí u všech případech.

6.1 Organizace věnující se zaměstnávání

V České republice můžeme najít hned několik organizací, které pomáhají osobám se záznamem v rejstříku trestů, nejen najít práci, ale postavit se i na vlastní nohy, nebo jen poradit co a jak mají dělat a na koho se obrátit v nouzi. Chtěla bych zde uvést pár těchto organizací.

6.1.1 Společnost podané ruce

Tato organizace je nezisková a se zaměřuje na pomoc lidem se záznamem v rejstříku trestů, osobám propuštěným ze VTOS (výkon trestu odnětí svobody) nebo drogově závislým. Snaží se těmto osobám pomoci nejen materiálně, ale také ze stránky morální, pomocí motivace. Mezi služby, které tato organizace poskytuje, patří vzdělávání, léčba a terapie,

osvěta a prevence, poradenství nebo pomoc při hledání bydlení. Dále také pomáhají klientům v hledání legální práce a udržení, protože pokud si tito lidé udrží práci, sníží se pravděpodobnost vrácení se zpět ke kriminální kariéře (Podané ruce, 2017).

Jedním z projektů, které vytvořila tato organizace je „**Aby se svoboda nestala celou!**“ Tento projekt má za cíl pomoci s pracovními příležitostmi a integrací osob se záznamem a motivovat je ke změně životního stylu a vedení řádného života. Snaží se zvýšit pravděpodobnost uplatnění na trhu práce za pomoci rekvalifikačních kurzů. Projekt vznikl v dubnu roku 2017 a ukončení je plánované na březen 2019. Jsou dvě možnosti programu a to ambulantní nebo terénní. Součástí projektu je i tato věta, která tento projekt myslím dokonale vystihuje „*Chyby jsou součástí života. Pokud je neděláš, nikdy se nepoučíš. Dokud se nepoučíš, nemáš šanci se zlepšit.*“ (Podané ruce, 2017).

6.1.2 RUBIKON Centrum

RUBIKON centrum je nezisková organizace a funguje již od roku 1994, je primárně zaměřena na osoby s trestní minulostí a podporuje jejich návrat zpět do společnosti. Nejvíce pokrývá Prahu, Středočeský kraj, Karlovarský kraj, ale menší pobočky má i v jiných krajích. Jejich posláním je pomoc při získání práce, řešení dluhů klientů, uvědomění si své odpovědnosti k sobě, rodině i okolí. Z vlastní zkušenosti vím, že RUBIKON spolupracuje s Probační a mediační službou v Kolíně, kde probační úředník odkazuje své klienty právě na tuto organizaci s žádostí o pomoc při hledání práce. Tato organizace neposkytuje služby jen osobám s trestní minulostí, ale také zaměstnavatelům, ať už ohledně hledání a výběru potencionálních zaměstnanců, tak i možností, podílet se na kurzu pro osoby, které jsou v trestu odnětí svobody, ale brzy budou propuštěni (Rubikon, neznámý).

Organizace nabízí hned několik služeb hledání práce, řešení dluhů, akreditované probační programy a romský mentoring. Ve službě hledání práce, se klient připravuje na pohovor, jak mluvit o své trestní minulosti a exekuci, nebo pomoc při rekvalifikaci. Organizace také nabízí možnost tzv. tréninkových míst pro uchazeče bez pracovních zkušeností (Rubikon, neznámý).

Také je možnost si vyzkoušet Pohovor na nečisto, kdy se uchazeč seznámí neformálně se zaměstnavatelem, a obě strany si mohou vyzkoušet, jestli si navzájem vyhovují. RUBIKON také nabízí služby pro zaměstnavatele, nejen, že jim hledají vhodné kandidáty na práci, ale také je prověřují, zda jsou zodpovědní, pokud zaměstnanec opustí práci před

ukončením zkušební lhůty, organizace za osobu hledá náhradu. Dále také pomáhají zaměstnavateli při integraci nového zaměstnance (Rubikon, neznámý).

Jedním z již ukončených projektů RUBIKONU byl **DEJME DRUHOU ŠANCI**, který jak již název napovídá, byl o zaručení rovnocenný přístup k pracovním příležitostem, které jsou znevýhodněny na trhu práce, dalším cílem bylo předejít předsudkům a stereotypům ohledně těchto osob. Výsledkem tohoto projektu byla příručka nejen pro zaměstnavatele, ale i pro osoby se záznamem v rejstříku trestů, dále pak návrhy změn a kampaň „*Nemám svatozář. Mám práci.*“. Projekt byl podpořen grantem z Islandu, Lichtenštejnska a Norska v rámci EHP fondů (Rubikon, neznámý).

Dalším projektem je **YellowRibbon** – uteč předsudkům, neboli běh se žlutou stužkou. Cílem tohoto projektu je zničit předsudky a zvýšit povědomí o problematice zaměstnávání osob s trestní minulostí. První běh se konal v roce 2016, díky ředitelce věznice Světlé nad Sázavou Gabriele Slovákové. Tento běh byl inspirován ze Singapuru, kde s tímto nápadem začali jako první. Smyslem tohoto běhu je žlutá stuha na dresech účastníků, která má představovat návrat z vězení, svobodu a nový život a druhou šanci. Tuto akci organizuje hned několik organizací a to je RUBIKON Centrum, Probační a mediační služba, Vězeňská služba ČR a RunCzech. Běhu se zúčastňují i známé osobnosti (Rubikon, neznámý).

7 Výzkumná část

Tato část diplomové práce je rozdělena do dvou oblastí. První se týká spolupráce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem se záznamem v rejstříku trestů, z pohledu zaměstnavatele, nikoliv zaměstnance. V této oblasti jsou zahrnuta různá další témata výzkumu, která se této problematice týkají, například zkušenosti, překážky, spokojenost, problémy, dojmy, pocity a předsudky.

V druhé části je výzkum zaměřen více na zaměstnance se záznamem, tedy na informace o něm/nich, například pohlaví, typ záznamu v trestním rejstříku, nebo počet zaměstnanců se záznamem. Zde budou zmíněny i vztahy mezi jednotlivými zaměstnanci se záznamem a bez záznamu.

7.1 Cíle výzkumu a výzkumné otázky

Cílem výzkumu této diplomové práce je zjistit, jaké důvody vedly zaměstnavatele k tomu, aby zaměstnávali osobu se záznamem v rejstříku trestů a to z jejich úhlu pohledu. Jaké aspekty rozhodly a co je ovlivnilo při rozhodování.

Výzkum se zaměřuje na zkušenosti, pocity a názory respondentů. Jak je následně tyto poznatky dále ovlivňují v přijetí další osoby se záznamem v rejstříku trestů. Pak také na to, jak vnímají zaměstnávání těchto osob, jak z pohledu pozitivního tak i negativního.

Hlavní výzkumný cíl:

- Jaké důvody vedly zaměstnavatele přijmout osobu se záznamem v rejstříku trestů?

Aby byl zjištěn hlavní cíl výzkumu, musely být vytvořeny další výzkumné otázky a následně vypracován rozhovor, ve kterém byly obsáhnuty všechny výzkumné otázky (viz příloha). Některé výzkumné otázky mají také podotázky, jelikož může být více faktorů, které zaměstnavatele ovlivnily k přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů.

Výzkumné otázky:

Některé výzkumné otázky jsou rozděleny na několik částí, aby to bylo více přehledné a lépe uchopitelné.

- **VO 1:** Jaká kritéria měli zaměstnavatelé při přijetí osob se záznamem v rejstříku trestů?
- **VO 2:** Jaký vliv na přijetí měla praxe, vzdělání, druh trestného činu a sympatie uchazeče?
- **VO 3:** Jaké pozitivní i negativní zkušenosti mají zaměstnavatelé s pracovníkem, který má záznam v rejstříku trestů?

- **VO 4:** Jaké byly reakce ostatních zaměstnanců při přijetí osoby se záznamem a jaké mají vztahy?
- **VO 5:** Jaké byly reakce blízkého okolí zaměstnavatele a objevily se nějaké předsudky?
- **VO 6:** Jaké pozitivní i negativní věci zaměstnavatelé vidí na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů?

8 Metodologie

8.1 Metoda sběru dat

Jak jsem již zmínila, výzkum je kvalitativní, takže jsem si zvolila polostrukturovaný rozhovor (viz příloha). Pokud bych si chtěla na toto téma zvolit dotazníkové šetření, obávám se, že bych nebyla schopná zajistit dostatečný počet respondentů, abych získala potřebná data, protože je velice těžké najít zaměstnavatele, kteří jsou schopni si najít čas na spolupráci. Od toho se tedy odvíjí i mé rozhodnutí ohledně výběru metody výzkumu. Cílem kvalitativního výzkumu je podle Švaříčka a Šed'ové „*Do hloubky a kontextuálně zakotveně prozkoumat určitý široce definovaný jev a přinést o něm maximální množství informací*“ (Švaříček, Šed'ová, 2007, s. 24).

Vytvořila jsem seznam otázek podle výzkumného cíle a otázek, kterými jsem se zaměstnavatelů ptala a nahrávala si jejich odpovědi. Jelikož je to polostrukturovaný rozhovor, informátoři i já jsme se drželi předem stanovených otázek, aby nedošlo k odklonění od tématu. Polostrukturovaný rozhovor se používá hlavně v případě, kdy už není další možnost setkání s informátorem, nebo je málo času. Používá se také, aby výzkumník nemohl moc ovlivňovat kvalitu rozhovoru a informátora (Hendl, 2005, s. 173). Při rozhovoru je také důležité dávat pozor, aby výzkumník nepoložil otázku na to, co již respondent řekl sám v rámci například jiné otázky. Dále je také důležité, aby otázky byly citlivě a srozumitelně položeny, aby nedošlo k nedorozumění a respondent nezačal mluvit o něčem úplně jiném. Na rozdíl od dotazníku má rozhovor tu výhodu, že pokud dojde ke zmíněnému nedorozumění a respondent pochopí otázku špatně, může ji výzkumník položit jinak nebo dotaz srozumitelně vysvětlit během rozhovoru. Nevýhodou rozhovoru může být, aktuální nálada respondenta nebo výzkumníka, atmosféra místa konání rozhovoru, nebo sympatie či antipatie zúčastněných stran. Výzkumník by se také měl chovat mile avšak profesionálně k respondentovi, ale zároveň to nepřehánět, aby nedošlo k nepříjemnostem. Na druhou stranu, pokud se výzkumník chová příliš profesionálně, může na respondenta působit arogantně a to by také mohlo velice negativně ovlivnit rozhovor a následné vyhodnocování dat (Gavora, 2000, s. 113).

Při rozhovoru jsem pozorovala respondenta a zaznamenávala si jeho verbální i neverbální projevy, jakým dojmem působí, jaká je atmosféra a místo konání rozhovoru. Před rozhovorem jsem si jasně určila, na co se při rozhovoru zaměřím a co si budu zaznamenávat. Protože, jak píše Gavora, „*Pozorovatel si musí poměrně přesně ohraničit, co bude pozorovat a jaké budou cíle pozorování.*“ (Gavora, 2000, s. 150). Během rozhovoru jsem si tedy

zaznamenávala projevy respondenta, jak přesně tyto projevy šly za sebou a k čemu se při rozhovoru vztahovaly.

8.2 Výzkumný soubor

Jako cílovou skupinu jsem si vybrala zaměstnavatele z různých firem, se kterými jsem prováděla výzkum. Jelikož jsem si zvolila kvalitativní výzkum, mám 6 respondentů. Jedna z osob, se kterými jsem dělala výzkum, je můj otec, který ve firmě také zaměstnával osobu se záznamem v trestním rejstříku. Podařilo se mi získat tedy 6 zaměstnavatelů, ačkoliv to nebylo vůbec jednoduché. Spousta zaměstnavatelů nemá zájem o rozhovor se studentem, protože buď nechtějí ztrácet čas, anebo se na dané téma nechtějí vyjadřovat.

Respondenty jsem získala takzvanou metodou „sněhová koule“, kdy za pomoci již získaných respondentů jsou doporučovány další osoby pro výzkum. A postupem času, se nabalují další respondenti, což připomíná právě vrstvení sněhové koule neboli snowball sampling (Gavora, 2000, s. 144). Pomocí mého táty, jako respondenta č. 1, jsem získala jednu ze zaměstnavatelek. Psala jsem také do neziskové organizace ve Středočeském kraji, jelikož jsem věděla, že zaměstnávají osoby se záznamem v rejstříku trestů. Díky zaměstnavatelce této organizace jsem získala další tři respondenty, protože mi byli doporučeni a souhlasili se spoluprací. U posledního respondenta jsem věděla, že zaměstnává osobu se záznamem v rejstříku trestů, jelikož jej znám již několik let.

Věk zaměstnavatelů ani pohlaví jsem předem určené neměla, protože jsem věděla, že nebude vůbec snadné získat nějaké respondenty, hlavně ohledně jejich časové tísně, nebo jejich nezájmu o toto téma. Při hledání respondentů jsem oslovila spoustu firem, u kterých jsem věděla, že zaměstnávají osoby se záznamem v rejstříku trestů. Také jsem kontaktovala velké firmy, ve kterých je pravděpodobné, že by mohly tyto osoby také pracovat. Od zlomku z nich jsem získala alespoň negativní zpětnou vazbu a od zbytku firem, jsem nezískala žádnou odpověď, proto byla zvolena metoda sněhové koule při výběru výzkumného souboru. Také jsem kontaktovala již zmíněnou neziskovou organizaci, kde byli jako jediný velice ochotni ohledně poskytnutí rozhovoru a informací.

V průběhu diplomové práce budou respondenti označeni zkratkami pro lepší přehlednost. Každý z respondentů byl poučen o anonymitě a požádán o povolení zaznamenávat rozhovor na diktafon.

Dodržování anonymity ve výzkumu je velice důležité, protože by si měl výzkumník chránit své respondenty, aby zjištěné informace nebyly později použity proti nim. Dalším důvodem je, že anonymita ochraňuje respondenty i v tom případě, že nechtějí, aby někdo

věděl, že to oni poskytli dané informace a nemuseli se z toho později nějakým způsobem zodpovídat. V případě této práce je anonymita respondenta důležitá i v tom, že mluví o jiném člověku, nebo lidech, kteří by mohli být proti tomu, aby o nich někdo mluvil a sděloval někomu cizímu společné zkušenosti nebo je rozebíral. Dále také je to určitá ochrana i pro výzkumníka.

Tabulka č. 1 Charakteristika respondentů

Zkratka	Pohlaví	Věk	Kraj	Přijímá na pozici
R1	muž	52	Pardubický kraj	Dělník ve výrobě
R2	muž	56	Praha	Administrativa, dělník ve výrobě, atd.
R3	muž	24	Královéhradecký kraj	Správce penzionu
R4	žena	32	Středočeský kraj	Administrativa, mentoring
R5	muž	38	Praha	Administrativa, údržba, řidič atd.
R6	žena	45	Pardubický kraj	Dělník ve výrobě

Dodržování anonymity ve výzkumu je velice důležité, protože by si měl výzkumník chránit své respondenty, aby zjištěné informace nebyly později použity proti nim. Dalším důvodem je, že anonymita ochraňuje respondenty i v tom případě, že nechtějí, aby někdo věděl, že to oni poskytli dané informace a nemuseli se z toho později nějakým způsobem zodpovídat. V případě této práce je anonymita respondenta důležitá i v tom, že mluví o jiném člověku, nebo lidech, kteří by mohli být proti tomu, aby o nich někdo mluvil a sděloval někomu cizímu společné zkušenosti nebo je rozebíral. Dále také je to určitá ochrana i pro výzkumníka.

Jako problém se objevila při rozhovorech skutečnost, že zaměstnavatelé ani nevědí, kolik lidí se záznamem zaměstnávají, jelikož při pohovorech nevyžadují výpis z rejstříku trestů. Někteří respondenti uvedli, že určitě vědí o jednom zaměstnanci, který se jim svěřil buď při pohovoru, nebo až později při zaměstnání. Jiní respondenti řekli, že jich zaměstnávají několik, ale že přesný počet neznají. Z tohoto důvodu není možné zaznamenat počet zaměstnanců se záznamem v rejstříku trestů do tabulky.

8.2.1 Charakteristika souboru

Respondent č. 1, pracuje na pozici vedoucího výroby hnojiv a pesticidů. Zaměstnává osoby na pozici dělník ve výrobě. S respondentem jsme vedli rozhovor v jeho kanceláři v

Bezděkově. Rozhovor byl nenucený a uvolněný z důvodu, že respondent je můj otec. Při rozhovoru byla příjemná atmosféra a ničím nerušená. Respondent byl chvílemi trochu posmutnělý, protože mluvil o svém zaměstnanci, který již nežije. Zaměstnanec byl jeho známý, a proto k němu měl jiný vztah, než jaký bývá mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. V místech, kdy respondent mluvil o dobrých zkušenostech s touto osobou, měl dobrou náladu a usmíval se. Žádná nervozita neproběhla ze strany respondenta ani z mé strany.

Respondent č. 2, na pozici pracovní poradce. Zaměstnává osoby na pozice administrativa a doporučuje osoby dalším zaměstnavatelům. Respondent byl velice ochotný a sešel se semnou ve svém volném čase v Pardubicích. Jako místo rozhovoru byla zvolena kavárna, místo bylo sice hlučnější, ale rozhovoru to nijak nebránilo. Až v pozdějším poslechu nahrávky se to ukázalo, jako velký problém při přepisu. Respondent byl velice klidný a neměl s odpověďmi na otázky žádný problém. Působil velice sympaticky a vesele.

Respondent č. 3, na pozici majitel penzionu. Zaměstnává osobu na pozici provoz penzionu. Respondenta znám již několik let a sám mi nabídl spolupráci. S respondentem jsem se sešla v klidné kavárně, kde ale působily rušivé faktory v podobě jiných zákazníků nebo obsluhy, což po chvíli přestalo vadit. Respondent spěchal a často se díval na hodinky, proto jsem měla strach z kvality rozhovoru. Respondent byl nervózní také ohledně rozhovoru samotného, protože to byla jeho první zkušenost, takže si odpovědi vždy chvíli promýšlel.

Respondent č. 4, na pozici manažer pobočky neziskové organizace. Zaměstnává osoby na pozici administrativní práce a na pozice mentora. Respondentku jsem kontaktovala nejdříve po e-mailu, kde byla velice ochotná. Po domluvě jsem přijela na místo určení, kde jsme v kanceláři respondentky uskutečnily rozhovor. Byl to první rozhovor, takže nervozita z mé strany byla jistě znát. Respondentka byla velice milá a vstřícná. Atmosféra rozhovoru byla poklidná, i přes rušení respondentčina telefonu, dávala přednost rozhovoru, za což jsem byla velmi vděčná. Respondentka nepůsobila nervózně.

Respondent č. 5, na pozici ředitel neziskové organizace. Zaměstnává osoby na pozice administrativa, údržba zeleně, technik na odstraňování grafity a řidič. S respondentem jsme se sešli v jeho kanceláři, kde byla ničím nerušená atmosféra. Rozhovor byl delší než ostatní, protože na otázky odpovídal velice rozsáhle. Respondent působil klidně, ale často se díval na hodinky.

Respondent č. 6, na pozici ředitel. Zaměstnává osoby na pozice dělník ve výrobě. S respondentkou jsem se sešla u ní v kanceláři, kde byl klid a nikdo nás nerušil. Rozhovor probíhal dobře, respondentka si chvílemi musela promýšlet, co řekne na různé otázky, ale s pochopením tématu problém neměla. Respondentka byla velice veselá a uvolněná.

8.3 Sběr dat

Jak jsem již zmiňovala výše, nebylo snadné najít respondenty, kteří by byli ochotni si na mne udělat čas, nebo mi alespoň dali zpětnou vazbu o tom, že se mnou spolupracovat nechtějí. Přes různé zdroje jsem se snažila zjistit informace o možných zaměstnavatelích, ale to mi bylo ve většině případů zamítnuto, kvůli ochraně osobních dat. Nakonec jsem díky několika respondentům našla jiné, protože to byli buď známí, nebo spolupracovníci. Po sehnání všech respondentů jsem byla velice vděčná, protože byli všichni velmi vstřícní i ohledně místa konání rozhovoru, i přes jejich časovou vytíženost, si někteří udělali čas ve svém volném čase mimo jejich pracovní dobu.

Rozhovory s respondenty probíhaly odlišně, protože s každým respondentem jsem se setkala na jiném místě. Časově se rozhovory uskutečňovaly od listopadu 2018 do února roku 2019. Se třemi respondenty probíhal pohovor v jejich kanceláři, nebo v místě jejich pracoviště. Myslím si, že pro respondenty bylo mnohem příjemnější, že mohli vést rozhovor na místě, které velice dobře znají. Ale pro mne jako výzkumníka, to moc příjemné nebylo, protože to bylo cizí prostředí. I přes pro mne nepříjemné pocity ale bylo pozitivní na tomto místě to, že nás nikdo nerušil a díky tomu rozhovor mohl probíhat naprosto v klidu a pohodě.

S dalšími třemi respondenty jsem se sešla v kavárně, což pro mě bylo mnohem více příjemné, protože to bylo neutrální prostředí pro nás oba. Na druhou stranu i v klidné kavárně se najdou rušivé elementy, v podobě jiných zákazníků nebo obsluhy, což může rozptylovat, jak respondenta tak i mne jako výzkumníka, což zrovna nesplňuje požadavky na správný rozhovor podle Gavory, který píše, že je důležité, aby zvolené místo bylo tiché, klidné a izolované (Gavora, 2000, s. 111).

9 Vyhodnocení a interpretace

Nahrané rozhovory, které byly získány od zaměstnavatelů, byly přepsány podle doslovné transkripce (Hendl, 2016, s. 212) a okomentovány o poznámky z pozorování, které byly získány během rozhovoru.

Výsledné přepisy rozhovorů, byly zpracovávány pomocí metody otevřeného kódování. Kódování probíhalo tak, že rozhovory byly pečlivě pročitány a následně došlo k rozebrání dat, stanovování kategorií, ke kterým byly přiřazovány určité informace. Postupně během toho byly kategorie tříděny, vytvořeny jiné a měněny. Po přiřazování byly zjištěny shody ale také různé odlišnosti, kterým byla přiřazována určitá pojmenování. Podle Hendla, lze kódovat slovo po slovu, podle odstavců, nebo podle celých textů a případů (Hendl, 2016s. 251), v této práci bylo vybráno kódování celků textů.

Jak jsem již psala, byly vytvořeny kategorie, které byly rozděleny podle výzkumných otázek. Byly vytvořeny čtyři kategorie, pod které byly přiřazeny různé kódy. Kategorie *Kritéria pro přijetí*, kategorie *Zkušenosti*, kategorie *Názory* a poslední kategorií je *Ovlivnění*.

Kritéria pro přijetí

První kategorie *Kritéria pro přijetí*, do které byly začleněny kódy s pojmenováním *Typ záznamu v rejstříku trestů*, pod který jsou zařazeny odpovědi, které mají cokoli společného s tím, jak respondent přihlíží k typu záznamu daného uchazeče o zaměstnání, jestli ho to jakkoliv zajímá nebo ne. Další kód s názvem *Znalost před pohovorem*, vznikl, protože je důležité, jestli zaměstnavatel již osobu se záznamem v rejstříku trestů před přijetím znal nebo ne, protože to při přijetí do zaměstnání může hrát důležitou roli. Kód *Cíle a motivace* byl vytvořen, protože tomu respondenti přikládají určitou váhu při pohovoru a pro některé respondenty to je velice důležitá informace. Posledním kódem z této kategorie je *Důležitost praxe a vzdělání*. K tomuto kódu byly přiřazeny všechny informace z rozhovoru, které se tohoto tématu týkaly, také proto, že každý respondent měl jiné názory.

Zkušenosti

Kategorie s názvem *Zkušenosti*, obsahuje kódy *Pozitivní* a *Negativní zkušenosti*. Jelikož každý z respondentů měl nejen nějaké pozitivní ale i negativní zkušenosti, je tato kategorie velice obsáhlá z pohledu informací.

Názory

Další kategorie byla vytvořena z důvodů názorů, myšlenek a postřehů samotných zaměstnavatelů, na pozitiva a negativa zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů.

Takže kódy jsou *Negativum na zaměstnávání* a *Pozitivum na zaměstnávání*, pod těmito kódy je spousta informací, protože šlo o zamyšlení jednotlivých respondentů. Dalším kódem je *Přijetí dalších osob*, zdali by po svých již nabitých zkušenostech zaměstnali další osobu se záznamem v rejstříku trestů. Tato kategorie byla pojmenována jako *Názory*.

Ovlivnění

Poslední kategorií je *Ovlivnění*, kam jsem zařadila kódy *Předsudky*, *Vztahy s ostatními*, *Pocity a Sympatie*. Kód pro *Předsudky*, obsahuje nejen předsudky, ale také reakce okolí, jako je rodina a známí, což se zdá být jako ovlivňující faktor pro respondenty. *Vztahy s ostatními* obsahují vše, co se týká vztahů nejen se zaměstnavateli, ale také s jinými zaměstnanci, ať už s těmi co mají záznam v rejstříku trestů nebo s těmi, co jej mají čistý. Do kódu *Pocity a sympatie*, byly zařazeny pocity respondentů z těchto zaměstnanců, nejen během pohovoru ale také již při zaměstnávání, nebo po jeho ukončení. Jak je tyto pocity ovlivňují nebo ovlivnily, během rozhodování při přijetí, nebo případně při dalším pohovoru s těmito lidmi.

Tyto kategorie a kódy jsou popsány a propojeny více v kapitole Shrnutí, kde je to vysvětleno u každé výzkumné otázky a následně podloženo částmi rozhovorů s respondenty.

10 Shrnutí

Během výzkumu nenastaly žádné problémy, až na počáteční překážku v podobě složitosti nalezení a získání respondentů pro tuto práci. Výzkumný vzorek reprezentovalo 6 respondentů, zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají nebo zaměstnávali osoby se záznamem v rejstříku trestů. Jak bylo zmíněno v kapitole o výzkumném vzorku, pohlaví ani věk zaměstnavatelů nehrál roli při výběru vzorku, protože by bylo ještě mnohem složitější najít nějaké respondenty pro výzkum. Je nutné také upozornit na fakt, že jelikož výzkum nebyl zpracován kvantitativně, nýbrž kvalitativně, nelze výsledné zjištění výzkumu převést do čísel a tím i na celou společnost.

Tato kapitola se věnuje výzkumným otázkám, které byly stanoveny v rámci výzkumu a představeny v kapitole Cíle výzkumu a výzkumné otázky. V této části jsou otázky rozebrány každá samostatně a ke každé budou vypsány výpovědi respondentů.

VO 1: Jaká kritéria měli zaměstnavatelé při přijetí osob se záznamem v rejstříku trestů?

První výzkumná otázka se věnuje tématu, proč se zaměstnavatelé rozhodli přijmout osobu se záznamem v rejstříku trestů. Z rozhovorů vyplynulo zajímavé zjištění. Pro každého z respondentů hrál roli jiný důvod pro přijetí. Výjimkou byly respondenti č. 4 a č. 5, kteří se shodli, že je pro ně důležitá motivace osoby a cíle, kterých chce dosáhnout. Respondent č. 4 uvedl: *„Aby ten člověk měl nějaké svoje cíle, kam se chce potom dostat.“*, výpověď respondenta č. 5 byla stejná, až na dodatek, že ho ten uchazeč musí přesvědčit o tom, že o tu práci opravdu stojí. Jak bylo zmíněno, u většiny respondentů byly uvedeny různé důvody, např. R6: se objevily dokonce důvody, že to nedělá jen kvůli tomu člověku, ale také kvůli sobě *„Dát hlavně příležitost, změnit se a postavit se na nohy, naučit důvěřovat. A také že já se chci naučit důvěřovat těmto lidem.“*

U respondenta č. 1 byl nejdůležitější fakt pro přijetí to, že tuto osobu již dlouhá léta znal a věděl, jaký ten člověk je a také, protože si myslí, že každý člověk má právo na to zařadit se zpět do společnosti: *„Protože si myslím, že každý si zaslouží být zaměstnán a vést legální život, ne na okraji společnosti ale dostat šanci se začlenit do společnosti úplně běžným způsobem a jak jsem již řekla, hlavní bylo, že jsem tu osobu již předtím znal spoustu let a vím, že na ni je spoleh.“* Podobné, ale ne stejné důvody pro přijetí měli také respondenti č. 2 a č. 3, kdy pro jednoho z respondentů byla nejdůležitější oceňovaná praxe a u druhého byla důležitá

praxe i vzdělání. Respondent č. 2: „*Tak přesvědčila mě právě praxe, kterou dotyčný měl, provoz penzionu, mnohem většího než je ten můj.*“

Z výpovědí respondentů je zřejmé, že většina z nich měla odlišné důvody pro přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů. Z toho vyplývá, že argumenty pro přijetí jsou ve většině případů individuální, ale některé tyto důvody se prolínají jako například důležitost praxe nebo v jiném případě důležitost motivace. K této výzkumné otázce se pojí kód s názvem *Cíle a motivace*, který se objevil u několika respondentů, jako důležitá část rozhodnutí.

Během rozhovoru se třemi respondenty byla zjištěna důležitost toho, že znali tuto osobu již před pohovorem a to bylo rozhodující pro přijetí. Jelikož zaměstnavatel, který předem osobu zná, ať už dobře, nebo jen od vidění, může být tímto faktem velice ovlivněn ať už pozitivně, či negativně. Odpovědi od respondentů, kteří již tyto osoby znali před pohovorem, respondent č. 1 řekl: „*Znal jsem ho dlouhá léta, takže to hrálo velkou roli v tom, že jsem ho přijal.*“. Také respondent č. 6 řekl, že osobu znal již několik let a byl to známý. Respondent č. 4 také znal tyto osoby před pohovorem, protože si je sám vyhledává: „*My spíš jakoby oslovujeme někoho, koho máme už nějak prověřeného a víme, co má v rejstříku.*“.

Ze zjištění vyplývá, že pokud zaměstnavatel předem tu osobu zná, je vyšší pravděpodobnost, že bude přijata. Na příkladech rozhovorů respondentů č. 1, č. 4 a č. 6 je to velice dobře vidět. K této výzkumné otázce se vztahuje kód z kategorie *Kritéria pro přijetí* a to je kód *Znalost před pohovorem*.

VO 2: Jaký vliv na přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů měla praxe, vzdělání, druh trestného činu a sympatie uchazeče?

Tato výzkumná otázka se vztahovala k první otázce, kterou se výzkum zabýval. Jaký vliv na přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů měla praxe, vzdělání, druh trestného činu a sympatie uchazeče?

Ohledně praxe a vzdělání se některé části odpovědí k této otázce, z velké části prolínaly s předchozí otázkou. Kde bylo zřejmé, že praxe je pro některé respondenty velice důležitá. Co se týká praxe a vzdělání, je praxe pro většinu respondentů mnohem důležitější než vzdělání, jak je zřejmé z tohoto sdělení respondenta č. 3: „*Priorita je pro mě praxe v oboru, nějaké vzdělání není úplně prioritou, protože ve škole se učí jen teorie.*“. Vzdělání je důležité pouze pro jednoho respondenta č. 2, který uvádí, že „*Čím má uchazeč lepší vzdělání, tím může získat lepší práci tím je uplatnitelnější.*“. Z výzkumného šetření také bylo zjištěno, že u dvou respondentů, což jsou respondenti č. 1 a č. 6., je praxe a vzdělání naprosto

nepotřebné pro přijetí, jelikož se jedná pouze o pozice dělník ve výrobě. A sami respondenti v rozhovoru řekli, že si je ve firmě sami zaučí a proto ani vzdělání a ani praxe nehraje roli. Jak uvádí v rozhovoru respondent č. 6: *„Protože je to pozice dělník ve výrobě, tak nebylo potřeba vzdělání ani praxe, protože se vlastně během určité doby zaškolí. A vzdělání na tuhle pozici fakt není třeba, tím, že je to dělník, tak je hlavní, aby pochopil, co a jak má dělat.“*. Odpověď respondenta č. 1 je naprosto totožná, jako v předchozím případě. Shodovali se také respondenti č. 4 a č. 5., kdy oba uvedli, že vzdělání nemá takový význam, jako právě praxe. Respondent č. 5: *„Na pozici řidiče je samozřejmé, že ten člověk by měl mít řidičský průkaz a praxi s řízením vozidla.“*. Dále pak respondent č. 4: *„Při pohovoru to vzdělání zas tak roli nemá, ta praxe už ano, chceme vědět, jestli je ten člověk schopen dlouhodobě pracovat a jestli umí s počítačem, pakliže se hlásí na administrativní pozici.“*.

Jak už bylo výše popsáno, z rozdílných výpovědí je zřejmé, že praxe má větší váhu při přijímání než vzdělání. Ale rozhodně to není u všech respondentů stejné a není to ani hlavním kritériem, které by měl stanovené každý zaměstnavatel pro přijetí pracovníka.

Další součástí výzkumné otázky byl typ záznamu trestného činu, a jak to ovlivňuje respondenty při přijímání těchto lidí. Během rozhovoru se pouze dva respondenti č. 4 a č. 5 shodli na nedůležitosti typu záznamu. Respondent č. 5: *„Co se týče minulosti, ten pohovor vedu opravdu s každým a během toho se vlastně ukáže, jestli je kandidát vhodný a připravený na nějakou z pozic.“*. To samé respondent č. 4: *„Není pro nás důležité, co je v tom rejstříku, ale pro nás je důležité, co ten člověk umí.“*. Co se týká ostatních respondentů, každý z nich měl nějaké připomínky k různým trestným činům. Například respondent č. 3 má určité důvody, proč nepřijmout osoby s určitým záznamem v rejstříku trestů, jak sám řekl je to kvůli práci s penězi a odpovědnosti, kterou by ta osoba měla, během jeho nepřítomnosti: *„Aby tyhle lidi neměli záznam v podobě krádeží, zpronevěr a podobných věcí, co se týče financí, protože se jedná o provozování penzionu, což obsahuje i přijímání plateb za ubytování.“*. Zbylí tři respondenti se shodli na tom, že pokud by se jednalo o vraždu, tak by měli velký problém, takového člověka přijmout, pokud by k přijetí vůbec došlo. Podle respondenta č. 6: *„Je neakceptovatelné, když někdo seděl za vraždu.“*. Na druhou stranu respondent č. 2 se ztotožňuje nejen s předchozím sdělením, ale také tvrdí, že *„Rádi zaměstnáme člověka s bagatelní trestnou minulostí, to znamená, neplacení alimentů, řízení, bez řidičského průkazu a tak.“*

V poslední části výzkumné otázky se šetření zajímá o vliv sympatií, pocitů a dojmů. Což, jak se ukázalo, hraje velkou roli v přijímání osob se záznamem v trestním rejstříku. V případě respondenta č. 1: *„Sympatie je důležitá, protože nikdo rád nezaměstná někoho, kdo*

mu je nepříjemný a od pohledu nesympatický, nebo vystupuje divně. Kdyby mi ten člověk byl nesympatický, tak ho nepřijmu ani, kdyby mě čistý rejstřík.“ Nebo také respondent č. 4: *„Jako pokud nám ten člověk nesejde, tak mu ani není nabídnuta pozice.“*

S touto výzkumnou otázkou souvisí také již zmíněné kódy, které byly popsány již v kapitole Vyhodnocení analýzy data interpretace. Patří sem kódy jako *Důležitost typu záznamu, Důležitost praxe a vzdělání, Sympatie a pocity*.

VO 3: Jaké pozitivní i negativní zkušenosti mají zaměstnavatelé s pracovníkem, který má záznam v rejstříku trestů?

K této výzkumné otázce bylo velice mnoho informací od respondentů, protože každý z nich měl nějaké pozitivní i negativní zkušenosti, proto byla rozdělena na dvě části. Nejdříve bude popsáno zjištění ohledně pozitivních zkušeností a potom negativní zkušenosti.

Tato výzkumná otázka, jako jedna z mála ukázala shodu ve výpovědích všech respondentů, kdy všichni tázání zaměstnavatelé mají nějaké pozitivní zkušenosti se zaměstnancem se záznamem v rejstříku trestů. Bude vypsáno jen několik částí rozhovorů, protože někteří respondenti měli hodně pozitivních zkušeností. Například respondent č. 1 řekl: *„Vše probíhal dobře, pomáhal ostatním, snažil se a byl vděčný za příležitost.“* Nebo respondent č. 4: *„Mám zaměstnance, kterého jsem opravdu vyškrábla z ulice, z šílených podmínek a pracuje do teď.“* Také by bylo dobré uvést výpověď rozhovoru respondenta č. 5: *„Mám zaměstnance, se kterým spolupracuju už dva a půl roku a v podstatě v tuhle chvíli už vede kancelář a taky má záznam.“* Dále také respondent č. 3: *„Nemám s ním sebemenší problém, všechno funguje jak má, je to zásluhou i té praxe.“* Jako poslední příklad bude uvedena odpověď respondenta č. 6: *„Bylo vidět, že se fakt snaží to celé změnit a napravit. Měl motivaci hlavně v rodině.“*

Jak jsem již psala výše, u všech respondentů došlo ke shodě, tedy každý ze zaměstnavatelů má pozitivní zkušenosti s těmito zaměstnanci. Tento fakt se potvrzuje i z ukázek rozhovorů, které zde jsou uvedeny. Pro tuto výzkumnou otázku byl vytvořen kód *Pozitivní zkušenosti*, který se objevil ve všech rozhovorech respondentů.

Ohledně negativních zkušeností se shodli téměř všichni zaměstnavatelé, že nějaké mají. Výjimkou byl jen respondent č. 3, který uvedl, že žádné negativní zkušenosti s osobami se záznamem v rejstříku trestů nemá, jen pozitivní. Negativní zkušenosti ostatních respondentů, byly rozmanité, například absence zaměstnance v práci, zneužití příležitosti, nebo pozdější sklon k alkoholismu. O zneužití přístupu lidí mluvil respondent č. 5: *„Měli jsme*

případ, kdy se zaměstnancem, který vystupoval velice dobře, navázali spolupráci a začal využívat v podstatě zaměstnaneckých výhod a nás naopak tlačil ke zdi, snažil si vydobýt pro sebe nějaké nadstandardy.“ Respondent č. 4 měl zase zkušenosti se závislostmi: „Bývá to spojené se špatnými výkony, drogovými závislostmi a s tím, že někdo prostě ulítl, nebo že ten člověk nepřišel v tu dobu, kdy má být v práci.“ O závislostech mluvil také respondent č. 1: „Jelikož ke konci pracovního poměru začal mít problémy s alkoholem, tak se u toho ozývaly další všechny následné problémy a konflikty.“

Podle výpovědí respondentů, můžeme vidět, že negativní zkušenosti jsou stejně rozmanité, jako pozitivní zkušenosti. A v případě respondenta č. 3, dokonce žádné negativní nebyly. Na druhou stranu, některé negativní zkušenosti respondentů jsou závažnější, jako například propadnutí závislosti, které se vyskytly u dvou respondentů. S touto výzkumnou otázkou souvisí kód *Negativní zkušenosti*, který je v kategorii *Zkušenosti* společně s *Pozitivními zkušenostmi*.

Z rozhovorů byl zjištěn také zajímavý fakt, že všichni respondenti by i po všech zkušenostech, které mají, neměli problém přijmout další osobu se záznamem v rejstříku trestů. S připomínkou, že by muselo zase záležet na typu záznamu a konkrétním člověku. Respondent č. 1 a č. 6 měly podobné odpovědi, v případě č. 1: „Samozřejmě by záleželo na individualitě člověka. Každopádně neměl bych s tím zase problém, pokud by se za něj někdo zaručil, nebo to byl někdo koho zase znám.“ Respondent č. 6: „Záleželo by na spouště věci, kdo by to byl, čím si prošel a kdo by ho znal. Pokud by byl v pohodě, tak proč ne.“ V případě respondenta č. 3, by byl důležitý opět jen záznam kvůli práci s penězi: „Ted' současně a celkově, pokud by ten záznam byl stejného charakteru, který by se absolutně netýkal jakýchkoliv krádeží nebo zpronevěr, nebo financí celkově, tak bych asi dalšího přijal.“ U dalších třech respondentů byly odpovědi totožné, že by opět takového člověka zaměstnali, za stejných podmínek, jako do teď ty stávající zaměstnance.

Ze zjištěných faktů vyplývá, že i přes negativní zkušenosti, by všichni respondenti, kteří se zúčastnili tohoto výzkumu, znovu přijali osobu se záznamem v rejstříku trestů. K této výzkumné otázce se pojí kód, který se jmenuje *Přijetí dalších lidí se záznamem* a patří do kategorie *Názory*.

VO 4: Jaké byly reakce ostatních zaměstnanců na přijetí osoby se záznamem a jaký mají vztah?

Odpovědi respondentů na tuto otázku byly rozděleny na dvě části. První je zaměřena na reakce zaměstnanců na přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů. Odpovědi respondentů se nijak nelišily. Žádný z respondentů neřekl, že by věděl o nějakém konfliktu nebo negativní reakce ze strany stávajících zaměstnanců. A pokud byly, tak se to přímo k zaměstnavatelům nedostalo. Rozhovory respondentů č. 1 a č. 6 byly velice podobné a vyplývá z nich, že vlastně ani neví, jaké reakce měli ostatní zaměstnanci, protože ti ani nevěděli, že nový kolega má záznam. Respondent č. 6: *„Ani popravdě nevím, protože jsme to lidem neřekli a jestli si to ten člověk řekl sám, tak si to buď vyříkali na místě, nebo později, ale pokud to řekl sám, tak tu reakci nevím. Ale neřekla bych, že byl, byly negativní, to bych asi o něčem věděla.“* Další respondent uvedl, že neměl komu říct o záznamu nového zaměstnance, protože má jen dva zaměstnance, tuto osobu se záznamem a jeho manželku. A jediný, kdo mohl mít nějaký reakce, je spolujitel, ale ten byl u pohovoru taky. V dalším případě respondenti č. 4 a 5 se shodovaly v tom, že zaměstnávají spoustu lidí se záznamem v rejstříku trestů, takže to u nich není nic neobvyklého a tím pádem reakce na to žádné nebývají. Jediný, kdo popsal nějakou reakci ostatních zaměstnanců, byl respondent č. 2: *„Některé ženy z kolektivu si ho vzaly pod ochranná křídla, takže mu suplovaly maminkovskou péči.“*

Informace z této výzkumné otázky můžeme shrnout tak, že žádné negativní reakce v zaměstnání neproběhly nebo o tom zaměstnavatelé nevěděli. A pozitivní reakce byla zaznamenána pouze jedna. Z rozhovorů a dat, které jsou k dispozici, tedy vyplývá, že to nejspíše bylo zaměstnancům jedno a nezajímalo je, že nový zaměstnanec má záznam, pokud to věděli.

Druhá část této výzkumné otázky se věnuje vztahům s ostatními zaměstnanci. Na danou otázku žádný respondent neodpověděl přímo, že by v rámci kolektivu došlo ke špatným vztahům, co se týče zaměstnance se záznamem v rejstříku trestů. Respondent č. 1 řekl, že vztahy se zaměstnancem, byly ze začátku naprosto v pořádku, ale během pracovního poměru se to změnilo: *„Ze začátku ty vztahy byly celkem dobrý, řekl bych, ale časem si bohužel jakoby pošramotil pověst, ale ne svou minulostí ale spíš povahou.“* V případě respondenta č. 3, který nezaměstnává jiné osoby, než tu se záznamem a jeho manželku, tak otázku okomentoval alespoň, co se týká vztahu jeho a toho zaměstnance: *„Vycházíme spolu velmi dobře, vážíme si jeden druhého a byl bych rád, kdyby na penzionu působili déle, než mají v plánu.“* Respondent č. 6 uvedl, že nějaké problémy mezi zaměstnanci nastali, ale jen

ohledně práce: „Některé věci neuměl hned napoprvé, jako jiný zaměstnanci, takže nastaly nějaký neshody, protože ti, kteří to uměli, byli trochu nervózní. Ale tak to bylo v rámci pracovního postupu, nic co by se týkalo osobnosti té osoby, protože to byl moc fajn kluk.“

Další respondent popsal vztahy na pracovišti, tak, že je jedno, jestli ten člověk má záznam nebo ne, záleží na osobnosti, schopnostech a ochotě tak, jako v každé jiné práci. Respondentka č. 4 řekla: „Někdo je přátelský, někdo zase naopak odtažitý, takže ty vztahy vlastně záleží na člověku. Někteří jak si drží odstup, kvůli minulosti, tak je pro ně pak těžké se zapojit.“ Respondent č. 2: „Můžou mít brzdu trochu v tom, aby se neprozradili, aby se to neřeklo, ale řekl bych, že ten vztah na pracovišti nemá žádnou souvislost s tím, že ten člověk má záznam. Naopak se stalo, že ten člověk vztah podělá tím, že na sebe začal vztahovat nevinné poznámky ostatních. No a pak se stalo, že kolegům vynadal, že mu to dělají schválně, protože byl v base. A všichni na něj koukali, protože nevěděli, o čem mluví.“

Z pohledu respondentů je tedy zjevné, že přímo negativní vztahy na pracovišti nejsou a pokud ano, není to kvůli tomu, že by měli záznam v rejstříku trestů, ale kvůli povaze daného člověka. Což se objevuje i na pracovištích, kde nikdo se záznamem není. Respondenti popsal více pozitivních vztahů, nebo neutrálních. K této výzkumné otázce patří kód *Vztahy s ostatními* a patří do kategorie *Ovlivnění*.

VO 5: Jaké byly reakce blízkého okolí zaměstnavatele a objevily se nějaké předsudky?

Ohledně reakcí nikdo z respondentů neřekl, že by se setkal s negativními reakcemi ze strany rodiny nebo okolí. Výjimkou byl respondent č. 1, který řekl, že rodině to nevadilo, ale že okolí mělo nějaké připomínky: „Okolí, když to tak řeknu, tak ano, nějaké připomínky mělo, nicméně ty lidi pro mě nic neznamenal a naopak mě to utvrdilo v tom, že tu osobu přijmu. No a rodině to nevadilo, protože tu osobu znali.“ Respondenti č. 2 a 6 měli odpovědi naprosto stejné: „Nikdo, neb o tom nevím. Nikomu jsem neřikala, že ta osoba má záznam a nepřišlo mi důležité o tom komukoliv říkat. Není to jejich věc.“ U respondentky č. 4 tomu bylo jinak než v předchozím případě: „Pro rodinu i známe to je nezmapované téma, vůbec nevědí, nedokáží si představit, co řeší člověk, který má škraloup v rejstříku, nejen teda ohledně práce, ale i bydlení, navázání vztahu s rodinou. Proto mě potěšilo, že vlastně všichni k tomu přistoupili tak, že je to zajímavá a naslouchají. Že je vlastně dobré zaměstnat takové lidi.“ Podobnou odpověď měl také respondent č. 5, který řekl, že se s žádnými negativními reakcemi nesešel, i když všichni vědí, že takové lidi zaměstnává.

Druhou částí této výzkumné otázky jsou předsudky. Týká se to veškerých předsudků, ať už ze strany lidí okolo, nebo samotného respondenta. Odpovědi se trochu podobají těm, které byly v první části této výzkumné otázky. Respondenti, kteří uvedli, že nikdo neměl žádné připomínky k tomu, že zaměstnávají osobu se záznamem, se nesetkali ani s předsudky, protože to nikomu neřekli. Dohromady čtyři respondenti se shodují v odpovědích, že se s předsudky nesetkali, protože to buď nikomu neřekli, nebo pro předsudky nebyl důvod. Další dva respondenti se s předsudky setkali. Respondent č. 2 říká: „*Ano, třeba sám u sebe. Třeba s tím, že je to kriminálník a že za určité trestné činy by se měl do konce života stydět. Stejně tak asi lidi, každého člověka z věznice a priori odsoudí, protože málo kdo si podle mě uvědomí, že se do basy může dostat za nepozornost při řízení auta.*“ Druhý respondent, který popisuje předsudky, se kterými se setkal, je respondent č. 4: „*Ty předsudky jsou, ještě teď se najdou a musím říct, že tady v Kolíně je to patrnější, protože se setkávám s tím, že jiné firmy říkají, - Ne to my si nemůžeme dovolit zaměstnat někoho takového, pracujeme s drahými věcmi-. Předsudky jsou, to ano, ale je fakt, že nezáleží na tom, za co toho člověka chytli a odsoudili, ale záleží na tom, jaké má ten člověk schopnosti a jaký je.*“

Z výpovědí respondentů můžeme vidět, že někteří respondenti se sice s předsudky setkávají, ale není to nijak extrémní. A u ostatních respondentů se předsudky nevyskytují, protože nikomu nesdělili, že zaměstnávají osobu se záznamem v rejstříku trestů, nebo lidé z okolí nebo samotní respondenti předsudky nemají. K této výzkumné otázce se pojí kód *Předsudky a jejich důležitost*.

VO 6: Jaké pozitivní i negativní věci zaměstnavatelé vidí na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů?

Výsledky z této výzkumné otázky byly opět rozděleny na dvě části a to z důvodu množství informací od respondentů. Ohledně pozitivních věcí na zaměstnávání těchto osob, byly odpovědi respondentů velice odlišné. Šlo zde hlavně o zamyšlení samotného respondenta, proto se u většiny respondentů opakuje odpověď typu „dát druhou šanci“. Například jeden z těchto respondentů č. 1 řekl: „*Jsem rád, když můžu přispět k tomu, aby člověk dostal druhou šanci. Protože, jak jsem říkal, nikdo nikdy neví, do jaké situace se dostane a co ho ta situace donutí udělat.*“ Další respondent č. 4: „*Vidím, že to má smysl, ty lidi ať udělali, co udělali, tak mají nárok na druhou šanci. Myslím, že my jako společnost, bychom tomu měli být nakloněný, protože když lidi budou pracovat a budou mít solidní zázemí, tak nebudou mít potřebu páchat trestnou činnost. Takže v tom určitě vidím super věc.*“

Další častou odpovědí je „ochrana a pomoc společnosti.“. Respondent č. 2: *„Tak nějak je to i ochrana společnosti před tím, aby zase páchali trestnou činností, a šetříme tím společnosti peníze, protože tento pobyt v base stojí dost peněz. Další pozitivum na tom je, že těm lidem vytvoříme podmínky, aby se nemuseli vrátit, odkud vyšli. Vlastně ho dáme do nového prostředí a tím vytvoříme podmínky, aby nemohli říct – já bych býval pracoval, kdybych býval měl příležitost- tady ji máš, tak si ji vezmi a drž se jí, když se jí nedržíš, tvoje smůla.“* Respondent č. 5: *„Jsem přesvědčen o tom, že se vyplácí ekonomickému a sociálnímu systému, když chodí do práce, zaplatí svoje potřeby a nečerpá dávky, naopak platí daně.“* Respondent č. 6 do toho zahrnul i své vlastní pocity na rozdíl od ostatních: *„Pozitivní věc je asi v tom, že sem dali člověku šanci a on ji využil, nepromarnil, ale využil a šel do toho, jak nejlíp uměl. Pak asi ten dobrý vnitřní pocit a dobrý pocit z toho druhého člověka, že se mu daří to, co si předsevzal, že si za tím jde.“*

Jak bylo již napsáno, u této výzkumné otázky šlo hlavně o zamyšlení a jak je vidět z výpovědí respondentů, každý z nich si myslí, že je na zaměstnávání osob se záznamem v trestním rejstříku alespoň něco pozitivního. Ať už je to jen příjemný pocit pro respondenta, nebo dávání druhé šance někomu, kdo ji potřebuje, nebo takzvaná pomoc společnosti. U této výzkumné otázky byl použit kód *Pozitivum na zaměstnávání*, který patří do kategorie *Názory*.

Ve druhé části výzkumné otázky týkající se negativních věcí na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, se rozdělili respondenti na dvě části, tři z šesti respondentů uvedli, že na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů nevidí nic negativního, například jeden respondent z nich řekl že: *„V mém případě žádné negativní věci nevidím, protože je to spolehlivá osoba, bez problému.“*, toto uvedl respondent č. 3, který neměl ani žádné špatné zkušenosti se zaměstnancem se záznamem v rejstříku trestů.

Další tři respondenti poukázali na negativa při zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, proto budou uvedeny příklady odpovědí všech tří respondentů. Respondent č. 5 viděl negativní důvody v časové náročnosti na přípravu zaměstnance pro práci, vysvětlování určitých věcí a také i z podnikatelského pohledu: *„Ten proces je velice náročný a na nás to pak klade podstatně větší časové nároky, které musíme vynaložit na to, abychom toho zaměstnance vůbec uvedli do procesu. Když nám nepřijde do práce a my bychom měli zakázku, kde jsme opravdu vázání tím, že ten den to musíme udělat, tak je to pro nás obrovská zátěž.“*. Velmi zajímavá je také odpověď respondenta č. 2, který z toho má pocit marnosti: *„Pro sebe jako negativní vidím to, že je to často pocit marné práce, že prostě ty lidi selžou přes všechny podmínky, které jim byly vytvořeny, protože zjistí, že třeba chodit do práce celý měsíc a pak dostanou kvůli dluhům jen minimum, že se jim to nevyplatí a jdou dělat třeba*

nějak na černo, protože za to mají lepší peníze a stát jim to nevezme.“. Podobný názor má i respondent č. 4, který navíc ale zmiňuje i to, že úspěšnost některých zaměstnanců se záznamem v rejstříku trestů není vysoká.

Z odpovědí respondentů bylo zjištěno, že názory na negativum zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, jsou zcela individuální a odlišné. Také se ukázalo, že respondent, který neměl žádné špatné zkušenosti s tímto zaměstnancem, neuvedl ani nic negativního ohledně této výzkumné otázky, což naznačuje naprostou spokojenost s touto osobou. V této výzkumné otázce byl použit kód *Negativum pro přijetí*, které patří do kategorie *Názory společně s Pozitivum pro zaměstnávání*.

11 Diskuze

V rámci této kapitoly je na místě zmínit i nedostatky této diplomové práce. Hlavní slabinou této práce se může zdát neuspokojivé množství zdrojů na toto téma. Tím nejsou myšleny jen knížky, ale také články a jiné práce zabývající se tímto tématem. Je jednoduché najít literaturu, která se týká osob se záznamem v rejstříku trestů a jejich zaměstnanost, ale z opačného pohledu je to téma, tedy z pohledu zaměstnavatele se jedná o téma, které není dosud dostatečně zpracované a příliš publikované.

Jedna z hlavních potíží při zpracování tohoto tématu se objevila hned na začátku výzkumu. Tímto problémem se stalo to, že nebylo snadné najít respondenty pro výzkum. Tím se výzkumný vzorek skládá jen ze šesti respondentů. Je možné, že kdyby se stal výzkumný vzorek větším, bylo by zjištěno více důvodů, proč zaměstnanci zaměstnávají osoby se záznamem v rejstříku trestů a otevřelo by to nové možnosti pro výsledky z výzkumu. To je ale pouze domněnka, která by ale měla být uvedena.

Jako další nedostatek se jeví to, že zaměstnavatel sám neví, kolik takových osob zaměstnává. Na druhou stranu, to také vypovídá o tom, že ne všem zaměstnavatelům záleží na tom, jestli ta osoba má záznam v rejstříku trestů nebo ne. Pokud samozřejmě není zákonem stanovené, že musí zaměstnanec mít čistý rejstřík trestů. Dalším nedostatkem práce může být nezkušenost s vedením rozhovoru, to znamená pokládání otázek respondentům, nebo vracení respondentů zpět k tématu, pokud se jejich povídání nějakým způsobem odchýlí od tématu rozhovoru.

Jak bylo již zmíněno výše, tímto tématem se nezabývá mnoho autorů, proto nebylo snadné sehnat práci nebo výzkum, se kterým by bylo možné porovnat výsledky z tohoto výzkumu. Nakonec ale byla nalezena diplomová práce na podobné téma s názvem „*Faktory ovlivňující zaměstnavatele v přijetí lidí se záznamem v rejstříku trestů*“ od Magdalény Otáhlové z roku 2017 z Masarykovy univerzity. Na rozdíl od této práce dělala rozhovory se zaměstnavateli, kteří mají zkušenosti se zaměstnanci se záznamem v rejstříku trestů ale i s těmi, kteří žádné zkušenosti nemají. V porovnávaném výzkumu také můžeme najít, že byla zkoumána zkušenost zaměstnavatelů, jako oběti trestného činu a následný vliv na přijetí osob se záznamem. Což v tomto výzkumu vůbec zkoumáno není. Dalším rozdílem výsledků prací je vliv předsudků a stereotypů. V porovnávaném výzkumu mají předsudky značný vliv na zaměstnavatele, zatím co v tomto výzkumu, bylo zjištěno, že předsudky nemají téměř žádný vliv na přijetí zaměstnance. Tento rozdíl mohl vzniknout individuálností zvolených respondentů. V této práci i porovnávaném výzkumu se shodují zjištěné poznatky, že většine

zaměstnavatelů záleží na typu záznamu v rejstříku trestů a dali by přednost nedbalostním trestním činům nebo neplacením alimentů, před těžšími zločiny, jako je vražda, nebo zpronevěra. Obě práce se shodují v tom, že z výzkumů je zjevné, že respondenti mají o něco více pozitivních zkušeností než negativních, ale že se to dosti prolíná. Dalším výstupem, ve kterém se obě práce shodují, je řešení problému, to znamená, že by se toto téma mělo více řešit a zkoumat, aby došlo ke změnám (Otáhlová, 2017).

Další práce, se kterou tato diplomová práce srovnány zjištěné poznatky z tohoto výzkumu s názvem: *Pilotní analýza ke zjištění systémových překážek a podmínek pro zaměstnávání osob po výkonu i ve výkonu trestu odnětí svobody* od Pavla Bareše a Jiřího Mertla z Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí v Praze z roku 2016. Zmíněná práce se zabývá, jak je zjevné z názvu, zjištěním podmínek a překážek pro zaměstnání osob po výkonu trestu odnětí svobody, takže se jedná o výzkum z opačného pohledu než je tento, ale v některých věcech se výzkumy shodují, jako například ohledně důležitosti osobnosti člověka a důležitosti typu záznamu pro zaměstnavatele. Dále také obě práce zmiňují, že zaměstnavatelé, kteří mají zkušenosti se zaměstnáváním těchto osob, jsou ochotni dále zaměstnávat tyto osoby, anebo přijmout další, v čemž se shodují oba výzkumy (Bareš, Mertl, 2016).

12 Závěr

Diplomová práce se zaměřovala na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů z pohledu zaměstnavatele. V úvodu byl popsán důvod výběru tématu a obsah práce. V první části práce, která se zabývala teorií, byla vysvětlena problematika tohoto tématu, byly popsány zákony, které se týkají zaměstnávání. Také byly představeny organizace, které pomáhají osobám se záznamem v rejstříku trestů získat práci a navrátit je zpět do běžného života. Jako součást práce byla zahrnuta i kapitola s názvem Stigma a stereotypy. Jako poslední téma, byly uvedeny programy, které se věnují nebo věnovaly těmto osobám. Součástí toho jsou i různé akce, které jsou pořádány na podporu povědomí o této problematice.

Hlavním cílem této diplomové práce bylo zjistit, jaké důvody vedly zaměstnavatele k zaměstnání osob se záznamem v rejstříku trestů. Výzkum byl uskutečňován za pomoci polostrukturovaného rozhovoru se zaměstnavateli, kteří tyto osoby zaměstnávají nebo zaměstnávali. Během rozhovorů došlo i k pozorování respondenta, což je popsáno v části o výzkumném vzorku. Rozhovory byly přepsány podle techniky doslovné transkripce a poté byla zvolena metoda otevřeného kódování.

V rámci výzkumného šetření bylo vytvořeno šest výzkumných otázek, u některých byly vytvořeny i podotázky. U první výzkumné otázky s názvem *Proč se je rozhodli zaměstnavatelé přijmout?* Byly zjištěny rozmanité důvody přijetí, protože každý respondent až na dva, uvedl jiný argument. V rozhovorech se objevily důvody jako například poskytnutí příležitosti člověku, který to potřebuje, osobní znalost člověka již dávno před přijetím. Důležitým důvodem se ve dvou případech také objevil cíl a motivace uchazeče, nebo například praxe v oboru nebo vzdělání. Při rozhovorech se objevilo důležité zjištění, protože tři respondenti z šesti znali uchazeče již před pohovorem. V jednom případě si lidi vybírají sami a už je mají prověřené, ve dvou dalších případech této skupiny respondentů se zaměstnavatelé shodli na tom, že osobu již znali několik let a to bylo důvodem k přijetí. Druhá polovina respondentů odpověděla, že předem tyto lidi neznali.

Další výzkumná otázka zněla: *Jaký vliv na přijetí měla praxe, vzdělání, druh trestného činu a sympatie uchazeče?* Z výpovědí respondentů vyplývá, že vzdělání je důležité pouze pro jednoho zaměstnavatele, což je velice zajímavé zjištění, vzhledem k tomu, jaká váha se v současné době přikládá vzdělání. Ohledně důležitosti praxe se shodli čtyři respondenti v tom, že praxe tvoří důležitou roli pro přijetí do zaměstnání. Naopak další dva zaměstnavatelé měli jiný názor, tedy že pro ně praxe žádný význam nemá, protože si sami zaměstnance

zaškolí. Typ záznamu v rejstříku trestů byl pro čtyři respondenty důležitý, jeden z nich uvedl, že jelikož v dané práci zaměstnanec manipuluje s penězi, je důležité, aby spáchaný trestný čin neměl nic společného s penězi a krádežemi. Dále se také zaměstnavatelé shodli na tom, že nevědí, jestli by přijali někoho, kdo spáchal vraždu. U dvou respondentů nehraje žádnou roli typ záznamu v rejstříku trestů, dále totožně uvádějí, že trestný čin nevypovídá nic o schopnostech daného člověka. Ohledně sympatií se všichni zaměstnavatelé shodli na tom, že hrají velkou roli, jak při pohovoru, tak i následném přijetí zaměstnance, protože pokud by jim ta osoba byla nesympatická, tak by ji nepřijali, i kdyby záznam neměla.

Další výzkumná otázka měla opět dvě části a to *Jaké pozitivní i negativní zkušenosti mají zaměstnavatelé s pracovníkem, který má záznam v rejstříku trestů?* a *Jak tyto zkušenosti ovlivnily zaměstnavatele v případném přijetí další osoby se záznamem v rejstříku trestů?* V části, která se zajímala o pozitivní zkušenosti, vyplynul fakt, že každý z respondentů měl nějaké pozitivní zkušenosti ohledně těchto zaměstnanců ať už v podobě vděčnosti, nebo schopnostech osoby. U negativních zkušeností pouze jeden respondent sdělil, že nemá žádné negativní zkušenosti, ostatních pět respondentů sdělilo, že takové zkušenosti mají.

Na otázku, jak by je získané zkušenosti ovlivnily v případném přijetí dalších osob se záznamem v rejstříku trestů, všichni respondenti shodně souhlasili, že i přes již získané zkušenosti, by přijali další takovou osobu. Musela by však splňovat požadavky, které by ohledně dané práce měli. Což je velice pozitivní i přes někdy velice negativní zkušenosti, které respondenti popsali v rozhovorech.

Čtvrtá výzkumná otázka byla také rozdělena na dvě části, první byla: *Jaké byly reakce ostatních zaměstnanců při přijetí osoby se záznamem?* Výzkumné šetření ukázalo, že u většiny pracovníků těchto respondentů neproběhly žádné reakce, které by stály za zmínku, anebo o nich nic nevěděli. Pouze jeden respondent uvedl, že reakce ostatních zaměstnanců byly velmi kladné. V druhé části této výzkumné otázky se zjišťovalo, *jaké vztahy mají v rámci kolektivu.* Zde pouze jeden respondent uvedl, že ke konci pracovního poměru, se vztahy na pracovišti změnilы k horšímu. Zbytek respondentů nevěděl, že by vztahy na pracovišti byly nějak odlišné. Spíš popisovali, že záleží na dané osobě, jestli je přátelská nebo odtažitá, protože od toho se vše odvíjí.

V páté výzkumné otázce s názvem *Jaké byly reakce blízkého okolí zaměstnavatele a objevily se nějaké předsudky?*, bylo zjištěno, že negativní reakce z okolí zažil jen jeden respondent, ale že ho to pouze utvrdilo v tom, že tuto osobu přijme. V rámci rodin respondentů docházelo spíše k pozitivnímu ohlasu a zájmu o související problematiku. Ve dvou případech se respondenti shodli, že nedošlo k žádným reakcím ani předsudkům, protože

nikomu neřekli, že daný zaměstnanec má záznam v rejstříku trestů. Ohledně předsudku jen dva respondenti uvedli, že se s nimi setkali. Jeden respondent u ostatních firem a druhý i v rámci své osoby.

Poslední výzkumná otázka na téma „*Jaké pozitivní i negativní věci zaměstnavatelé vidí na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů?*“. Byla také rozdělena na dvě části, z důvodu velkého množství zjištěných informací. V této části se všichni respondenti měli zamyslet nad tímto tématem. Výsledné odpovědi se ohledně pozitivních věcí opakovaly. Nejčastější odpovědi byly „*dát novou šanci*“, nebo pomoc a ochrana společnosti, tím, že chodí do práce a platí si své potřeby z legálního platu. Jednou z odpovědí také byl „*dobrý pocit z toho, že si jde za svým cílem*“.

Druhá část výzkumné otázky týkající se negativních věcí na zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, rozdělila respondenty na dvě poloviny, jedna skupina se odpověďmi shodovala, protože všichni řekli, že žádné negativum na tom nevidí, pouze pozitiva. Druhá polovina zaměstnavatelů řekla, že jako negativum vnímá těžkost získání důvěry k té osobě a potřebu ji stále kontrolovat, jiný respondent zase řekl, že negativem je podnikatelská stránka věci ohledně jejich časté nespolehlivosti a nezodpovědnosti přijít včas.

Výsledek výzkumu bych shrnula takto. Velký vliv na přijetí osoby se záznamem v rejstříku trestů má sympatie kladné osobě. Značnou váhu má také typ záznamu a druh trestného činu, snazší je přijmout někoho s banální trestnou minulostí nebo za nedbalostní trestný čin. Naopak předsudky a negativní reakce na přijetí takové osoby se skoro neobjevují. Dalším výstupem je, že praxe hraje podstatnou roli, naproti tomu vzdělání má jen minimální vliv na přijetí osoby. A důvody, byly již zmíněny výše. Každý respondent má pro přijetí jiné důvody, a proto jsou velice rozmanité.

Možné řešení problematiky zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů, je velice složité. Ovlivnit se dá z výše zmíněných důvodů pro přijetí nejspíše pouze získání praxe, kdy by si daná osoba mohla udělat nějaký rekvalifikační kurz, což se ale jeví ve spoustě případů, kdy nemají peníze, jako nereálné. Jako další byla důležitost sympatií, ale ty bohužel nijak změnit nebo ovlivnit nelze. Dalším možným řešením by také mohlo být zvýšení povědomí o dobrých zkušenostech zaměstnavatelů těchto osob, protože se častěji mluví o negativních zkušenostech a o pozitivních se nemluví, i když jsou také, jak vyplývá z výzkumu.

13 Zdroje

- ALLPORT, Gordon Willard. *O povaze předsudků*. Praha: Prostor, 2004. Obzor (Prostor). ISBN 80-726-0125-3.
- BEQUIRI, Mitasin a Qebir AVZIU. Some Open Issues Concerning the Resocialization of the Convicted People. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*. Rome: MCSER Publishing, 2014, 3(2), 289 - 291. ISSN 2281-3993.
- ČERNÍKOVÁ, Vratislava. *Sociální ochrana: terciární prevence, její možnosti a limity*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2008. Vysokoškolské učebnice (Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk). ISBN 978-80-7380-138-0.
- GAVORA, Peter. *Úvod do pedagogického výzkumu*. Brno: Paido, 2000. Edice pedagogické literatury. ISBN 80-859-3179-6.
- GIDDENS, Anthony. *Sociologie*. Praha: Argo, 1999. ISBN 80-720-3124-4.
- GOFFMAN, Erving. *Stigma: poznámky k problému zvládnání narušené identity*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2003. Most (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-86429-21-0
- HAVLÍK, Radomír a Jaroslav KOŤA. *Sociologie výchovy a školy*. Praha: Portál, 2002. ISBN 80-717-8635-7.
- HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní metody a aplikace*. Praha: Portál, 2005. ISBN 80-736-7040-2.
- JAKUBKA, Jaroslav. Průvodce novelami zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti od 1.1. 2011: Průvodce extra. 2/2011. Praha: BMSS-START, s.r.o, 2011. ISSN 1214-0813.
- JANDOUREK, Jan. *Úvod do sociologie*. Praha: Portál, 2003. ISBN 80-717-8749-3.
- MAREŠ, Petr. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: Sociologické nakladatelství, 1994. Studijní texty (Sociologické nakladatelství). ISBN 80-901-4249-4.
- OTÁHLOVÁ, Magdaléna. *Faktory ovlivňující zaměstnavatele v přijetí lidí se záznamem v rejstříku trestů* [online]. Brno, 2017 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/nfr19/Diplomova_prace_Otahalova.pdf. Diplomová práce. Masarykova univerzita.

POLÁK, Petr. Diskriminace v přístupu k zaměstnání. *Listy sociální práce: Čtvrtletník vydávaný Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR*. Tábor, 2018, VI(15). DOI: 2336-2332.

REICHEL, Jiří. *Kapitoly systematické sociologie*. Praha: Eurolex Bohemia, 2004. Andragogika. ISBN 80-864-3280-7.

STÁDNÍK, Jaroslav a Petr KIELER. *Přehled judikatury*. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2011. Přehledy judikatury (Wolters Kluwer ČR). ISBN 978-80-7357-671-4.

ŠKOVIERA, Albín. *Resocializační pedagogika - kontexty a trendy*. Pardubice: Univerzita Pardubice, 2018. ISBN 978-80-7560-139-1.

ŠPANKOVÁ, Jana. *Resocializácia odsúdených*. Plzeň: Vydavatelství a nakladatelství Aleš Čeněk, 2013. ISBN 978-80-7380-484-8.

ŠTERN, Pavel. Trh práce a lidé s trestní minulostí, 1. díl. *Listy sociální práce: Čtvrtletník vydávaný Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR*. Tábor, 2016, IV(6), 9. ISSN: 2336-2332.

ŠVARŤÍČEK, Roman a Klára ŠEĐOVÁ. *Kvalitativní výzkum v pedagogických vědách*. Praha: Portál, 2007. ISBN 978-80-7367-313-0.

Internetové zdroje:

ABY SE SVOBODA NESTALA CELOU!. *Společnost podané ruce* [online]. 2017 [cit. 2018-12-18]. Dostupné z: <https://podaneruce.cz/projekty/aby-se-svoboda-nestala-celou/>

BLÁHOVÁ, Ilona. *Socializace jedince a socializační činitelé* [online]. České Budějovice, 2012 [cit. 2019-03-15]. Dostupné z: http://www.szscb.cz/wp-content/uploads/2016/09/VY_32_INOVACE_PS7-BI-01.pdf. Vyšší odborná škola zdravotnická.

BRADLEY, Katharine a Michael OLIVER. *NO PLACE LIKE HOME: Housing and the Ex-prisoner* [online]. 2001 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/239616156_No_Place_Like_Home_Housing_and_the_Ex-Prisoner

ČÁDOVÁ, Jitka. Problematika zaměstnávání osob se záznamem v rejstříku trestů: zhodnocení stávající praxe v ČR. *Probační a mediační služba* [online]. Praha:

Republikový výbor pro prevenci kriminality, 2015, 30 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.mvcr.cz/webpms/soubor/zamestnavani-osob-se-zaznamem-rt-ppt.aspx>

DAVIDOVÁ, Monika. Lidské zdroje na trhu práce. *Moodle.unob* [online]. [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: https://moodle.unob.cz/pluginfile.php/38837/mod_resource/content/1/Aktivn%C3%AD%20a%20pasivn%C3%AD%20politika%20zam%C4%9Bstnanosti%20%28studijn%C3%AD%20text%29.pdf

Epravo.cz: Opis a výpis z Rejstříku trestů. [online]. 2001 [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <https://www.epravo.cz/top/clanky/opis-a-vypis-z-rejstriku-trestu-15264.html>

Evidence stanovisek ombudsmana: Diskriminace - doporučení [online]. 2011 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <http://eso.ochrance.cz/Nalezene/Edit/2490>

MERTL, Jiří a Pavel BAREŠ. *Zaměstnávání osob ve výkonu a po výkonu trestu odnětí svobody a přístup zaměstnavatelů k těmto osobám* [online]. Praha, 2018, (2018), 42 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: http://praha.vupsv.cz/Fulltext/vz_441.pdf

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Aktivní politika zaměstnanosti a zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti [online]. 2012 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://portal.mpsv.cz/sz/zamest/dotace/apz>

Nejvyšší soud: Rozhodnutí NS [online]. 2009 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: http://www.nsoud.cz/Judikatura/judikatura_ns.nsf/WebSearch/C98C3957ED75A6DCC1257A4E006A45BA?openDocument&Highlight=0,

Ochránce. Veřejný ochránce práv: Co je diskriminace? [online]. Brno [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.ochrance.cz/diskriminace/pomoc-obetem-diskriminace/co-je-co-neni-diskriminace/>

PODANÉ RUCE. PODANÉ RUCE POMÁHAJÍ ZÁVISLÝM I LIDEM ČERSTVĚ NA SVOBODĚ PROSTŘEDNICTVÍM SPECIÁLNÍHO PROGRAMU. *Společnost podané ruce* [online]. 2017 [cit. 2018-12-18]. Dostupné z: <https://podaneruce.cz/podane-ruce-pomahaji-zavislym-i-lidem-cerstve-na-svobode/>

Podpora zaměstnanosti osob znevýhodněných na trhu práce. *Sociálně odpovědné veřejné zadávání* [online]. [cit. 2018-12-15]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnanosti-osob-znevychodnenych-na-trhu-prace/>

Podpora zaměstnávání osob s trestní minulostí. *Sociálně odpovědné veřejné zadávání* [online]. [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <http://sovz.cz/temata/podpora-zamestnavani-osob-s-trestni-minulosti/>

Portál veřejné správy: Jaké jsou poplatky a jak je lze uhradit [online]. 2016 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://portal.gov.cz/obcan/zivotni-situace/obcan-a-stat/pristup-k-informacim/vydani-vypisu-z-evidence-rejstriku-trestu-fyzickych-osob.html>

ROUTA. Rodinné útočiště tisícerych aktivit: Diskriminace v zaměstnání. [online]. Čelákovice [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rc-routa.cz/projekt/restartuj-karieru-s-routou/diskriminaceprozamestnanec/>

Rubikon centrum: Dejme druhou šanci [online]. Praha [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/dalsi-projekty/dejme-druhou-sanci/>

Rubikon centrum: Hledám práci [online]. Praha [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/hledam-praci/>

Rubikon centrum: Kdo jsme [online]. Praha [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/kdo-jsme/>

Rubikon centrum: Pojd'te s námi do vězení [online]. Praha [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/pojdte-s-nami-do-vezeni/>

Rubikon centrum: Pracovní agentura Rubikon [online]. Praha [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/pracovni-agentura-rubikon/>

Rubikon centrum: Yellow ribbon run [online]. Praha [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.rubikoncentrum.cz/yellow-ribbon-run/>

Úřad vlády České republiky: USNESENÍ VLÁDY ČESKÉ REPUBLIKY [online]. 2017 [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://apps.odok.cz/attachment/-/down/RCIAAJ4HUDA2>

Zákony pro lidi [online]. Zlín: AION CS, s.r.o [cit. 2019-03-27]. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/>

- *Zákon č. 109/2002 Sb.*

- *Zákon č. 198/2009 Sb.*

- *Zákon č. 262/2006 Sb.*

- *Zákon č. 269/1994 Sb.*

- *Zákon č. 435/2004 Sb.*

14 Přílohy

14.1 Otázky k rozhovoru

- 1) Máte nějaká kritéria ohledně přijetí takových osob?
- 2) Jak probíhal pohovor do zaměstnání?
 - a. Na co se ptáte a co je nejdůležitější?
- 3) Jakou roli u vás hrálo jejich vzdělání a praxe?
 - a. Zkušenosti, sympatie, druh záznamu v trestním rejstříku.
- 4) Znal/a jste tu osobu již před pohovorem/přijetím?
 - a. Pokud ano, odkud?
- 5) Proč jste se rozhodl/a přijmout takovou osobu?
- 6) Víte jaký má záznam v rejstříku trestů a co udělal?
- 7) Jak dlouho u Vás pracuje/pracoval?
- 8) Jaké byly reakce ostatních zaměstnanců, potom co se dozvěděli o novém zaměstnanci?
- 9) Jaké vztahy má s kolegy?
 - a. Jak na nového zaměstnance reagovali ostatní?
 - b. Nastaly nějaké problémy s kolektivem zaměstnanců?
- 10) Mělo vaše okolí nějaké připomínky, k tomu, že chcete někoho takového zaměstnat?
 - a. Popřípadě jaké?
 - b. Jak vás to ovlivnilo?
- 11) Setkal/a jste se s nějakými předsudky?
- 12) Měli jste nějaké obavy při zaměstnání takové osoby?
- 13) Jaké máte zkušenosti s takovým zaměstnancem?
- 14) Kolik osob se záznamem zaměstnáváte?
- 15) Zaměstnali byste další osoby se záznamem v trestním rejstříku?
- 16) Objevují se nějaké problémy během zaměstnání?
- 17) Jaké pozitivní věci vidíte v tom, že zaměstnáváte osobu se záznamem v trestním rejstříku?
- 18) Jaké negativní věci vidíte v tom, že zaměstnáváte osobu se záznamem v trestním rejstříku?

14.2 Seznam tabulek

Tabulka č. 1 Charakteristika respondentů	29
--	----