

Využití sociálně znevýhodněných zaměstnanců, aneb za jakých podmínek lze zaměstnávat osoby propuštěné z výkonu trestu v sektoru služeb

Marek Merhaut, Eliška Suchá

Tento článek se zabývá tématem využití sociálně znevýhodněných zaměstnanců, zejména otázkou za jakých podmínek lze zaměstnávat osoby propuštěné z výkonu trestu v sektoru služeb tak, aby došlo k jejich plnohodnotné reintegraci do pracovního života. Článek se dále opírá o teoretický výklad problematiky sociální deviace. Získání zaměstnání je pro osoby propuštěné z výkonu trestu jedním z nejdůležitějších faktorů, které určují kvalitu jejich budoucího života. Článek odpovídá na otázky: Co ztěžuje osobám propuštěným z výkonu trestu vstup na trh práce? Jaké jsou v současné době na trhu práce podmínky pro zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu?

Úvod

Kriminalita provází každou společnost od nepaměti. Jedná se o závažné sociálně patologické jednání, které má na společnost řadu negativních dopadů. Proto se kriminalitu každá společnost snaží potlačovat, snaží se nalézt způsoby, jak ji minimalizovat. Jedním z těchto způsobů je také péče o osoby propuštěné z výkonu trestu, které se vrací zpět do reálného života. Pojem „delikvence“ pochází z latinského slova *deliquere*, což znamená provinut se. Delikvencí se obecně označuje činnost porušující zákonné nebo jiné normy chování a způsobující společnosti nebo jednotlivci újmu (Petrušek, 1996). Protože pojem delikvence označuje činnost porušující nejen právní, ale i společenské, tedy širší normy, jedná se o poměrně široký pojem, který v sobě mj. zahrnuje i pojem „kriminalita“.

V současné době můžeme na kriminalitu pohlížet z různých pohledů. Vymezíme-li například kriminalitu z pohledu sociálně-etického, budeme za kriminalitu považovat to, co se neslučuje s dobrými mravy. Vznikne tak rozdělení na zločin *přírozený* (např. vražda či krádež, tedy nepřipustná a odsouzeníhodná forma chování) a *umě-lý* (nežádoucí chování vymezené společností) (Dubský, Urban, 2005). Všeobecně nejčastěji uváděným přístupem ke kriminalitě je přístup normativní (trestně-právní). Tento přístup kriminalitu vymezuje jako výskyt trestněprávního nebo kriminálního chování, který vyjadřuje souhrn trestných činů spáchaných ve společnosti v určitém časovém období. Oba zmínění autoři (2005) dále uvádějí, že normativní přístup se využívá všude tam, kde je potřeba získat o kriminalitě informace jako je její struktura, objem či pohyb. Týká se činů, které jsou popsány v legislativě každé země. Vedle sociálně-etického a normativního pohledu na kriminalitu, existuje také pohled sociologický, který jí umožňuje chápat v širších souvislostech. Sociologický přístup zkoumá sociální pod-

míněnost (a sociální důsledky) kriminálního chování (na rozdíl od předchozích dvou přístupů tedy neklade důraz na pouhý akt páchaní kriminality, ale hledá též procesy vedoucí k jejímu vzniku). Kriminální chování je zde spojováno s pojmem sociální deviace, tedy s odchylkou nebo porušením sociální normy (skupiny norem: právní, sociální, etické, náboženské apod.). Sociologické výklady týkající se deviantního chování často odkazují na oblast kriminality (Novotný, 2008). Dubský s Urbanem (2005) dále vysvětlují, že tomu tak je zřejmě proto, že zkoumání deviace obecně poskytuje široký prostor pro zkoumání společensky závažných odchylek od norem, mj. také jejich příčin.

Příčiny vzniku sociální deviace

Sociální patologie, jak již bylo naznačeno výše, je souhrnné označení pro nežádoucí formy deviantního chování. Deviantní chování bylo zkoumáno řadou odborníků, jejichž teorie o příčinách jeho vzniku lze shrnout do tří kategorií - biologické teorie, psychologické teorie a teorie sociologické. Zatímco biologické a psychologické teorie nemají pro tento článek zásadní význam, v teoriích sociologických lze nalézt odpověď na otázku, jaké mechanismy a jaké okolnosti vedou ke vzniku patologického jednání ve společnosti. Biologické teorie vzniku sociální deviace hovoří o biologicky podmíněných okolnostech jejího vzniku. Aplikovat lze i teorii, která hovoří o vztahu mezi deviací a inteligencí, respektive její pozdější úprava, která říká, že některé typy deviantního chování mohou být častější u osob s nižším intelektem, zatímco pro jiné jsou typické nadprůměrné intelektové schopnosti (Hrčka, 2001).

Zatímco biologické teorie akcentují převážně fyzické anomálie v organické substituci jedince, teorie psychologické připouštějí, že vznik sociální deviace mohou ovlivnit i psychologické faktory. Psychologické teorie jsou vystavěny na přesvědče-

ní, že je deviace podmíněna nerovnováhou mezi pudovými tendencemi a internalizovanými normativními závazky. Hrčka (2001) dále uvádí, že například psychoanalytická teorie chápe deviantní chování jako důsledek zkušenosti z raného dětství (emoční deprivace, nevyřešené komplexy apod.). Poměrně známou psychologickou teorií sociální deviace je také teorie frustrace - agrese, která se zaměřuje nejen na osobnost, ale také na situace, které mohou patologické jednání vyprovokovat. Uvažuje, že patologický deviant má v sobě určitou míru frustrace, jejíž síla závisí na síle potřeb a míře jejich blokování.

Zatímco biologické i psychologické teorie sociální deviace jsou teoriemi predispozičními a jsou více či méně statické, teorie sociální připouští, ba dokonce podmiňují vznik sociální deviace interakcemi okolí, společnosti. Následně stejný autor (2001) předkládá názor, že mezi tyto teorie patří například behaviorální teorie sociální deviace a teorie sociálního učení, která říká, že stupeň odmítání (nebo přijímání) deviantního chování souvisí s kvalitou podmiňování během socializace. Pokud se v průběhu socializace (která trvá celý život) člověku dostávají nesprávné podněty, může to u něj vyvolat (naučenou) potřebu jednat patologicky.

Jinými příklady sociální teorie deviace jsou teorie subkulturní a teorie konfliktová. První ze jmenovaných teorií vysvětluje, že deviantní chování vzniká v důsledku řešení kulturně podmíněných adaptačních problémů. Druhá potom hovoří o vzniku deviace ve spojitosti s rolovými konflikty. Deviace podle této teorie vzniká proto, že jedinec není schopen dostat požadavkům a očekáváním spojených s určitou rolí (Hrčka, 2001). Sociolog Homans tvrdí, že veškeré lidské chování je motivováno snahou maximalizovat odměny a minimalizovat tresty. Podle tohoto autora je proto možné na deviace pohlížet z pozice teorie sociální směny. Podle této teorie jednají lidé patologicky proto, aby ve společnosti získali nějaký status nebo proto, že tím

sledují vyřešení problematické a stresové situace (Trevino, 2006). Výstižně popisuje vznik sociální deviace také kontrolní teorie sociální deviace, podle které vzniká deviantní chování absencí nebo neúčinností sociální kontroly - formální i neformální. Doporučuje se střední stupeň rozsahu a přísnosti sociální kontroly, aby nevznikl naopak tlak k deviaci (Homar, 2006). Vznik deviantního chování je možné spojovat s prožitím určité zátěžové životní události, při pocitu selhání nebo v krizi. Ve všech uvedených případech dochází k narušení rovnováhy jedince a k selhání navykých způsobů řešení sociálních situací, a proto se v nich může objevit deviantní chování (situační teorie sociální deviace) (Trevino, 2006).

Postpenitenciární péče v oblasti zaměstnávání

Je možné, že člověk, který byl právě propuštěný z vězení, se na svobodě bude hůře orientovat. Často například neví, kam by jeho první kroky měly vést, co vše je třeba zařídit, aby si tzv. „dal život do pořádku“. K tomuto účelu slouží tzv. postpenitenciární péče. Tou se rozumí souhrn prostředků sekundární a terciární prevence kriminality. Jejím cílem je rehabilitace propuštěných osob, omezení jejich sociálního vyloučení, zvýšení kvality jejich života a začlenění zpět do společnosti (Kolektiv autorů, 2008). V České republice ale neexistuje téměř žádná legislativní úprava postpenitenciární péče, proto péči o osoby propuštěné z výkonu trestu (dále jen „OPVT“) v tomto směru většinou přebírají neziskové organizace. Sdružení pro probaci a mediaci v justici, o. s. například vydalo brožuru *Kroky*, ve které OPVT naleznou rady v nejrůznějších oblastech (např. oblast řešení dluhů, ubytování či zaměstnání) (Sdružení pro probaci a mediaci v justici, 2012).

Úspěch postpenitenciární péče do značné míry závisí na kontinuitě všech fází penitenciární péče. S odsouzeným člověkem by měla tato péče probíhat ve fázi trestního řízení (tedy na svobodě), poté ve výkonu vazby a ve výkonu trestu, následně také po ukončení trestu odnětí svobody. Podle Motejla a kol. (2010) je obzvláště postpenitenciární péče důležitým nástrojem prevence recidivy páčání trestné činnosti OPVT a zároveň základním nástrojem jejich resocializace a reintegrace (Motejl, 2010). Tuto skutečnost potvrzuje také Říčan (2010), který tvrdí: „*Celý výkon trestu, chování ve vězení, práce a ostatní aktivity, které odsouzený podstupuje, mohou vyznít naprázdno, pokud není odsouzený na tuto obrovskou změnu dostatečně připraven*“ (Říčan, 2010).

Pomoc OPVT je poskytována dvěma způsoby - prostřednictvím sociálních dávek (hmotné zabezpečení) a prostřednictvím

sociálních služeb. Stejně jako jiní občané mají OPVT nárok na všechny dávky státní sociální podpory a dávky pomoci v hmotné nouzi (splňují-li podmínky pro jejich příznání), popřípadě i na důchody vyplývající z pojistných systémů. Mezi dávky pomoci v hmotné nouzi patří: příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a dávky mimořádné okamžité pomoci (poskytované osobám, které se ocitnou v situacích, vyžadujících neodkladné řešení, jedním z takových případů je ohrožení sociálním vyloučením - jedná se např. právě o situace osob vracejících se z vězení) (MMR, 2018).

Sociální služby poskytované v rámci postpenitenciární péče se dělí na služby specializované a na služby obecné (tedy služby poskytované osobám v tíživých sociálních nebo osobních situacích obecně). Základním dokumentem, který upravuje poskytování sociálních služeb, je zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, přičemž pomoc OPVT definuje především ustanovení § 37 (Sociální poradenství) odst. 2 a 3, podle kterých základní sociální poradenství poskytuje osobám potřebné informace přispívající k řešení jejich nepříznivé sociální situace. Zákon rovněž ukládá zaměstnancům sociálních služeb povinnost tuto činnost zajistit. Uvádí také, že odborné sociální poradenství je poskytováno se zaměřením na potřeby jednotlivých okruhů sociálních skupin osob a zahrnuje též práci s osobami, jejichž způsob života může vést ke konfliktu se společností (OPVT). V ustanovení § 70 téhož zákona je upravena oblast sociální rehabilitace jakožto součást sociální prevence. Je zde uvedeno, že sociální rehabilitaci je míněn soubor specifických činností, které směřují k dosažení samostatnosti, nezávislosti a soběstačnosti osob, činností, které probíhají formou terénních nebo ambulancních služeb.

Zaměstnavatelé po OPVT často požadují předložení výpisu z rejstříku trestů (ne vždy oprávněně). Výkon trestu podle antidiskriminačního zákona není sám o sobě uveden jako přípustná forma rozdílného zacházení (viz zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon), ve znění pozdějších předpisů). Bezúhonnost uchazeče by měl zaměstnavatel vyžadovat pouze v konkrétních, odůvodněných případech. Závěr o opodstatněnosti by měl být navíc posuzován v souvislosti s povahou zaměstnání a povahou spáchaného trestného činu. Motejl (2010) k této problematice uvádí, že bránění uplatnění OPVT na trhu práce má podobu sekundární represe a je nepřipustné.

Na OPVT by nemělo být automaticky nahlíženo jako na osoby, které budou trestnou činnost opakovat, pokračovat v ní. Zaměstnávání OPVT je výhodné nejen pro ně samotné, ale pro celou spo-

lečnost - dochází k minimalizaci zatížení systému sociálních dávek, k řádnému odvádění daní (legální práce), ke snížení recidivy apod. Zvyšuje se navíc pravděpodobnost, že pachatel uhradí poškozenému škodu. Běžná praxe některých zemí (např. Velké Británie či Švýcarska) ukazuje, že zaměstnavatelé od svých potenciálních pracovníků výpis z rejstříku trestů vůbec nepožadují (Hasmanová, Musílková, 2012). Výše zmíněná brožura *Kroky*, jejíž autorem je Sdružení pro probaci a mediaci v justici, obsahuje poměrně rozsáhlou kapitolu o zaměstnávání OPVT. Je zde například uvedeno, jak postupovat, chce-li se OPVT vrátit do bývalého zaměstnání, nebo jaké kroky jí pomohou zvýšit šance na úspěšné zaměstnání (např. komunikace s kurátorem, účast v programech úřadu práce či dočasné zaměstnávání formou veřejně prospěšných prací, veřejné služby či brigády) (Sdružení pro probaci a mediaci v justici, 2012).

Problematika zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu

Každý občan ve společnosti potřebuje získávat finanční prostředky na obživu a na úhradu svých potřeb. OPVT navíc mnohdy tíží dluhy spojené s trestnou činností (náklady trestního řízení, náhrada škody). Zatímco ve výkonu trestu mohou mít odsouzený pocit, že jsou od civilních finančních závazků vzdáleni, na svobodě se setkají s realitou. Je-li zadluženost odsouzeného po dobu jeho výkonu trestu ponechána bez řešení, může se stát, že v okamžiku propuštění se OPVT ocitne v situaci s téměř neřešitelnými závazky, jež jsou ve fázi exekuce. Hrozí jí další zadlužování a sociální vyloučení, což může ve své podstatě vést k páčání další a další trestné činnosti. Na rozdíl od předchozích let se v roce 2018 ekonomika České republiky nachází v období růstu, situace na trhu práce je také velmi příznivá - klesá nezaměstnanost, mzdy se zvyšují, zvyšuje se počet volných pracovních pozic. Zvyšuje se také nabídka práce na pozicích, které chce málokdo vykonávat z důvodu nekvalifikovanosti (iDnes, 2012). Tato situace naznačuje, že vstup OPVT na trh práce by měl být díky uvedeným skutečnostem jednodušší. Sebejednodušší situace a sebelepší výchozí podmínky pro získání pracovního uplatnění OPVT však ztěžuje skutečnost, že ve společnosti přetrvává řada stereotypních představ o jejich zaměstnávání. „*Zaměstnavatelé potenciál, který pro ně tyto osoby mají, doposud reflektují jen minimálně, nejsou dostatečně připraveni je zaměstnávat, zaměstnávají je jen velmi ojedinelé*“, tvrdí ve výzkumné zprávě týkající se možnosti zaměstnávání OPVT Bareš s Mertlem (2016). Potenciál, který mohou

OPVT zaměstnavatelům nabídnout, tak zůstává nevyužitý. Za obavami zaměstnavatel OPVT nestojí ale pouze tyto předsudky. Mezi specifika zaměstnávání OPVT patří například také již zmíněná dluhová problematika a exekuce. OPVT se vyznačují vysokou mírou finanční zadluženosti, kterou pravděpodobně budou řešit formou splátek poměrné částky ze své výplaty. Armstrong s Taylorem (2015) tvrdí, že peníze jsou mocnou silou, neboť jsou přímo či nepřímo spojeny s uspokojivým množstvím potřeb. Mají tedy velkou motivační sílu. OPVT ze své výplaty odebírají podstatnou část na splácení dluhů. Podle Hendrycha tento fakt působí demotivačně. Proto zmíněný autor navrhuje, aby si OPVT vytvořili se zaměstnavatelem individuální splátkový kalendář, díky kterému OPVT zůstane z výplaty přiměřeně motivující finanční částka na uspokojování životních potřeb (Hendrych). Další oblast, která může vstup OPVT na trh práce ztěžovat, je oblast jejich pracovních návyků a praktických zkušeností. V americkém časopisu Rural Cooperatives byl v roce 2016 zveřejněn článek zabývající se počtem propuštěných osob z výkonu trestu odnětí svobody a následnou recidivou, která je způsobena nedostatkem pracovních příležitostí. Uvádí se zde, že nedůvěra zaměstnavatele obsadit pracovní pozice OPVT není jediným slabým místem v diskutované problematice. Podle autorky článku drtivá většina vězňů postrádá pracovní dovednosti, vzdělání, sebevědomí a sociální podporu, což samo o sobě jejich začlenění na trh práce ztěžuje. Někteří OPVT navíc čelí duševním nemocem (následek výkonu trestu odnětí svobody), (Moriarty, 2007). Ze statistické ročenky Vězeňské služby vyplývá, že v roce 2017 bylo ve věznicích z celkového počtu odsouzených 43,41 % se základním vzděláním a 37,97 % vyučených (viz tabulka 1).

Lze tedy předpokládat, že pro tyto osoby, které budou jednou z výkonu trestu propuštěny, bude třeba na trhu práce nalézt uplatnění. S tím souvisí problematika dosažitelných pracovních míst. Analýza možnosti zaměstnávání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody ukázala, že poptávka po pracovní síle je obzvláště silná právě v těch oborech, kterým řada OPVT svým profesním profilem odpovídá. To je velmi pozitivní skutečnost, stejně jako informace, že se postoj a přístup zaměstnavatelů k osobám s trestní minulostí mění a zájem o jejich zaměstnávání se zvyšuje (Bareš, Mertl, 2016).

Lze shrnout, že okruh překážek, které ztěžují možnosti zaměstnávání OPVT je široký. Zahrnuje strukturální a systémové překážky (předsudky, nedůvěra, podmínka čistého trestního rejstříku, nemožnost vykonávat některé pracovní pozice v souvislosti s charakterem trestné činnosti) i překážky osobní povahy (zadlužení, exekuce,

Tab. 1: Přehled vzdělání odsouzených v roce 2017

Nejvyšší dosažené vzdělání	Muž	Žena	Celkový součet	Celkem v %
nezjištěno (cizinci), neuvedeno	180	7	187	0,92 %
zvláštní škola	486	46	532	2,62 %
bez základního vzdělání	33	8	41	0,20 %
nedokončené základní vzdělání	348	33	381	1,88 %
základní vzdělání	8012	787	8799	43,41 %
vyučení bez maturity	7356	340	7696	37,97 %
vyučení s maturitou	433	23	456	2,25 %
středoškolské vzdělání bez maturity	131	19	153	0,75 %
středoškolské všeobecné vzdělání s maturitou	293	50	343	1,69 %
středoškolské odborné vzdělání s maturitou	1195	165	1360	6,71 %
vyšší odborné	19	3	22	0,11 %
vysokoškolské vzdělání - bakalářské	58	5	63	0,31 %
vysokoškolské vzdělání - magisterské	55	6	61	0,30 %
vysokoškolské vzdělání - inženýr	131	11	142	0,70 %
vysokoškolské vzdělání - doktorské	28	7	35	0,17 %
Celkový součet	18 761	1510	20271	100,00 %

Zdroj: VĚZEŇSKÁ SLUŽBA ČESKÉ REPUBLIKY: Statistická ročenka 2017

nepříznivá finanční situace, absence dokladů, osobnostní charakteristiky, sociální zázemí atp.).

Empirické šetření zkoumané problematiky

Nejprve bylo třeba získat informace od OPVT. Pro tuto část výzkumu byla zvolena kvantitativní výzkumná strategie.

Sběr dat proběhl v měsíci únoru roku 2018 v jedné z věznic. Prostřednictvím zaměstnanců byly vězňům distribuovány dotazníky v papírové podobě. Celkově bylo distribuováno 60 dotazníků. Zpět se jim vrátilo 52 a 3 dotazníky byly vyřazeny, neboť nebyly vyplněny všechny otázky. Návratnost dotazníků tedy činila celkem 82 %. Data byla vyhodnocována prostřednictvím softwaru EXCEL. K vyhodnocení bylo využito procentního podílu odpovědí a váženého aritmetického průměru. Vážený aritmetický průměr poskytuje charakteristiku statistického souboru v situacích, kdy mají hodnoty v tomto souboru různou hodnotu (váhu). Metoda aritmetického průměru se užívá tam, kde se vypočítává celkový aritmetický průměr souboru složeného z více podsouborů. Pro jeho výpočet je třeba znát jednak hodnoty, jejichž průměr je počítán a zároveň jejich váhy. Tyto hodnoty jsou potom s ostatními soubory snadno porovnatelné. V analytické části bylo postupováno následovně:

$$\bar{x} = \frac{w_1x_1 + w_2x_2 + w_3x_3 + \dots + w_nx_n}{w_1 + w_2 + w_3 + \dots + w_n}$$

kde: x je váha odpovědi (stupnice 1–5)
w je počet odpovědí respondentů

Data jsou prezentována ve statistické podobě, tedy prostřednictvím grafů a tabulek.

Data jsou prezentována ve dvou kategoriích (kapitolách):

1. Zájem osob propuštěných z výkonu trestu o práci v sektoru služeb
2. Podmínky práce osob propuštěných z výkonu trestu v sektoru služeb

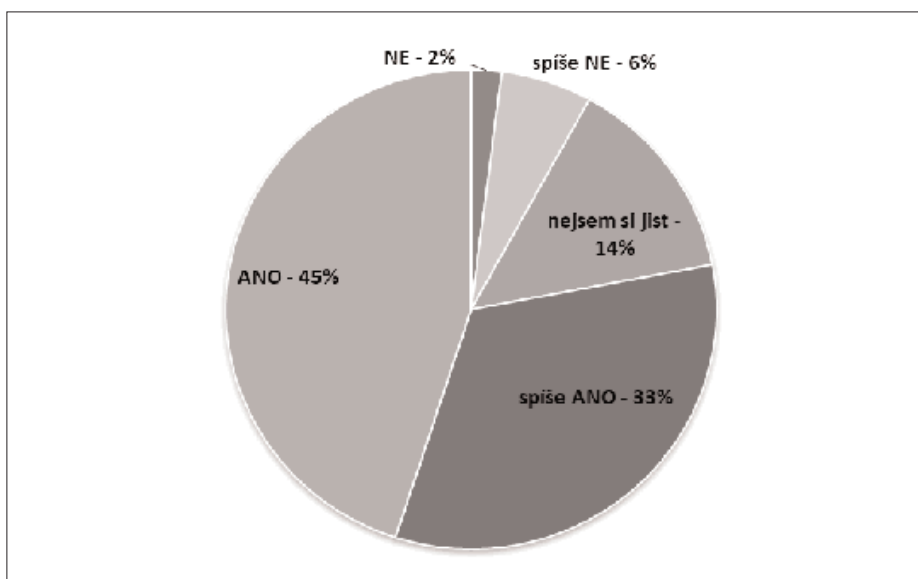
Druhá část empirického šetření

Výběr dalšího výzkumného vzorku byl proveden s ohledem na stanovený cíl a výzkumné otázky. Z pohledu statistiky se jednalo o homogenní výběr, tedy výběr úzce specifické skupiny respondentů (respondentek) - manažerů firem v sektoru služeb. Také kvalitativní část výzkumu se skládá ze tří částí - sběr dat, jejich zpracování a prezentace. Sběr dat proběhl v měsíci březnu 2018. Osloveno ke spolupráci bylo konkrétních 10 manažerů sektoru služeb.

Kvalitativní přístup představuje v sociálních vědách nejpoužívanější výzkumnou metodu, což lze odůvodnit jednak otevřeností tohoto druhu výzkumu (Flick, 2005) a jednak možnosti získání hlubšího a komplexního pohledu na zvolenou problematiku (Creswell, 2012).

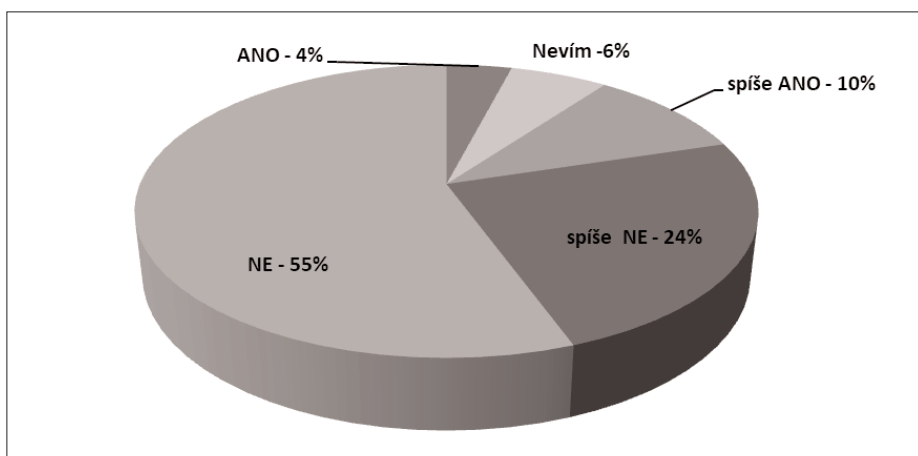
Data v tomto konkrétním výzkumném šetření byla získána prostřednictvím rozhovoru - od rozhovoru s pevně danou strukturou otázek, po rozhovory nestrukturované, mající spíše podobu volného vyjadřování respondenta. Pro účely toho-

Graf 1: Zájem osob propuštěných z výkonu trestu o práci v sektoru služeb



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 2: Využití možnosti klást si podmínky při nástupu do zaměstnání



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 2: Zájem OPVT o konkrétní pozice v oboru gastronomie a hotelnictví

	5	4	3	2	1	
Povolání	ANO	spíše ANO	NEVÍM	spíše NE	NE	Ø
kuchař	37	5	2	3	2	4,5
barman	18	16	14	0	1	4,0
číšník	12	23	5	4	5	3,7
recepční	11	19	12	5	2	3,7
pomocník v kuchyni	8	17	2	19	3	3,2
pokojský	2	5	8	26	8	2,3
nosič zavazadel	1	2	15	19	12	2,2

Zdroj: Vlastní zpracování.

to výzkumu byl zvolen rozhovor s jasně danou strukturou otázek. I když se tato varianta využívá spíše v kvantitativních dotazníkových výzkumech, i jeho kvalitativní verze jeho použití nevylučuje, naopak - přisuzuje mu několik výhod, jako je například získání mnoha skutečně důležitých odpovědí v relativně krátkém čase nebo plynulý průběh procesu získávání důležitých dat.

V případě kvalitativního výzkumu se jedná o nestatistické zpracování získaných dat, které umožňují nahlédnout hlouběji do zkoumané problematiky. Aby bylo možné výsledky kvalitativních výzkumů prezentovat, je třeba je analyzovat prostřednictvím kódování. Hendl popisuje kódování v kvalitativních výzkumech jako „stále srovnávání fenoménů, případů, pojmů atd., a formulaci otázek ohledně textu. Přitom se k částem empirického materiálu přiřazují označení neboli kódy, které jsou nejdříve pojmově velmi blízké textu a později se stávají stále abstraktnější“ (Hendl, 2008). Rozhovory byly nejprve přepsány, vytištěny a až následně analyzovány. Tento proces se nazývá otevřené kódování, které Strauss a Corbin (1999) popisují jako „část analýzy, která se zabývá označováním a kategorizací pojmů pomocí pečlivého studia údajů. Během otevřeného kódování jsou údaje rozebrány na samostatné části a pečlivě prostudovány, porovnáním jsou zjištěny podrobnosti a rozdíly a také jsou kladeny otázky o jevech údajů reprezentovaných“.

Po procesu otevřeného kódování tedy byly vytvořeny následující kategorie:

- možnosti, výhody a nevýhody zaměstnávání;
- podmínky manažerů z oboru gastronomie a hotelnictví při zaměstnávání OPVT;
- možnosti plnění požadovaných pracovních podmínek OPVT v oboru gastronomie a hotelnictví.

Tak, jak jsou stanoveny výše uvedené kategorie, tak jsou také prezentována data. V rámci prezentace výsledků jsou místy citovány vybrané odpovědi respondentů, které dokreslují pohled na danou problematiku.

Zájem osob propuštěných z výkonu trestu o práci v sektoru služeb

V grafu 1 jsou zaneseny odpovědi na otázku: Kdyby Vám někdo nabídl práci ve službách, konkrétně v hotelu nebo v restauraci, uvažovali byste o tom, že takovou nabídku přijmete?

Většina OPVT pracovat v oboru gastronomie a hotelnictví zájem má. Zcela jisto si je tím 22 respondentů (45%), odpověď spíše ANO uvedlo 16 respondentů (33%), odpovědi si není jistých 7 respondentů (14%), tři respondenti (6%) uvedli odpov-

věď spíše NE a jeden respondent (2 %) by v oboru gastronomie a hotelnictví pracovat rozhodně nechtěl (odpověď NE).

Čtyři respondenti, kteří uvedli na otázku záporné odpovědi (NE a spíše NE), měli uvést také důvod. Mezi důvody nezájmu o práci v oboru gastronomie a hotelnictví patří:

- domněnka o nedostatečné kvalifikaci (1 odpověď);
- přesvědčení, že by respondenta obor nebavil (1 odpověď);
- přesvědčení, že by respondenta do oboru nepřijali z důvodu, že je OPVT (2 odpovědi).

OPVT se vyjadřovaly také k oblíbě určitých profesí v oboru gastronomie a hotelnictví. Jejich odpovědi jsou uvedené v tabulce 2.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že největšímu zájmu se mezi OPVT těší povolání kuchař a barman. Nadprůměrný zájem projevují respondenti také o povolání číšníka, recepčního a pomocníka v kuchyni. Naopak podprůměrný zájem vyjadřují respondenti směrem k výkonu povolání pokojského a nosiče zavazadel.

Respondenti měli v rámci diskuse o konkrétních pozicích v oboru gastronomie a hotelnictví možnost uvést vlastní pozici a vlastní míru zájmu o ni. Této možnosti nikdo z nich nevyužil.

Následně byli respondenti tázáni, zda by si při nástupu do zaměstnání (v oboru gastronomie a hotelnictví) kladli nějaké podmínky. Odpovědi na tuto otázku jsou zaneseny v grafu 2.

Z uvedeného grafu je patrné, že většina respondentů (55 % odpovědi NE a 24 % spíše NE, celkem 39 odpovědí) by si žádné podmínky při nástupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví nekladla. Tři respondenti (6 %) si s odpovědí nevěděli rady, uvedli odpověď NEVÍM. Podmínky při nástupu do zaměstnání by si kladlo pouze 7 respondentů. Dva z nich odpověděli ANO (4 %) a 5 spíše ANO (10 %).

Ti respondenti, kteří uvedli, že by si žádné podmínky při nástupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví nekladli (odpovědi spíše NE a NE), sdělovali také důvody. Patří mezi ně:

- přesvědčení, že OPVT si žádné podmínky klást nemohou, aby vůbec získaly práci (odpovědi, které svým charakterem vystihovaly tento názor, bylo 26 z celkového počtu 39, tedy 67 %);
- nevědomost, že lze nějaké podmínky při nástupu do zaměstnání klást (odpovědi, které svým charakterem vystihovaly tento názor, bylo 7 z celkového počtu 39, tedy 18 %);
- nejasnost podmínek, které by mohly být požadovány (odpovědi, které svým charakterem vystihovaly tento názor, bylo 6 z celkového počtu 39, tedy 15 %).

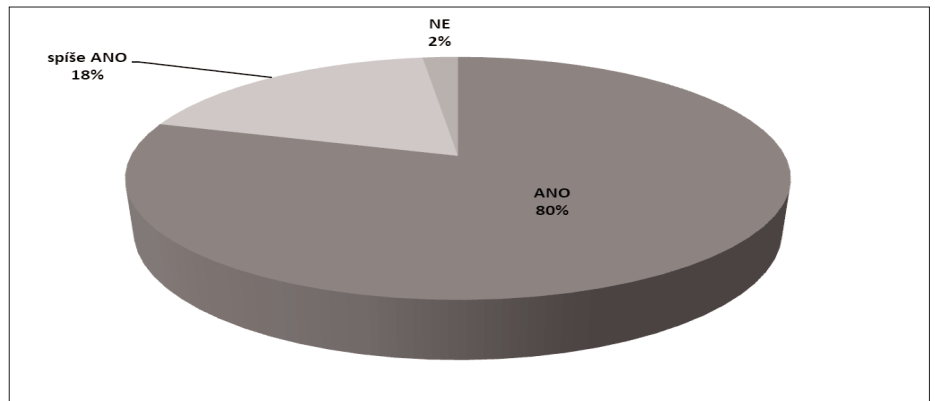
Nehledě na to, jak respondenti na otázku, zda by si kladli při vstupu do zaměst-

Tabulka 3: Kladené podmínky při nástupu do zaměstnání

	5	4	3	2	1	
Podmínka	ANO	spíše ANO	NEVÍM	spíše NE	NE	∅
finanční	2	8	28	4	7	2,9
délka dovolené	1	5	25	1	17	2,4
druh směny	0	0	2	12	35	1,3
druh úvazku	0	0	0	0	49	1,0

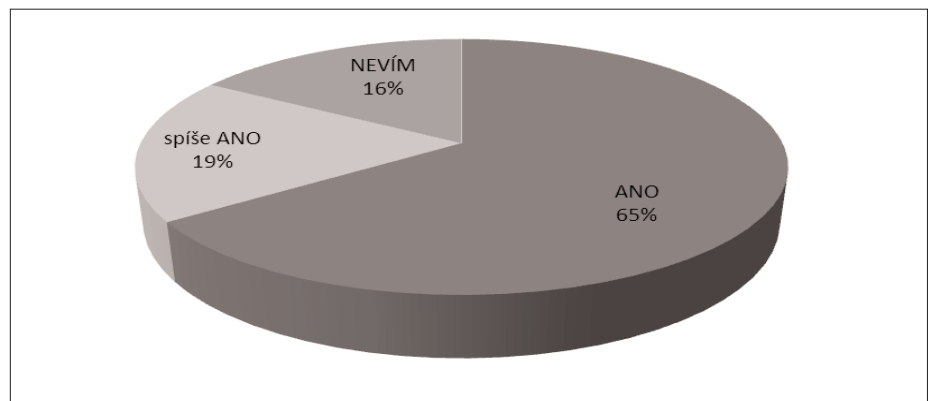
Zdroj: Vlastní zpracování.

Graf 3: Odpovědi na otázku: Přejete si, aby zaměstnavatel nebyl informován o vaší trestní minulosti?



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 4: Odpovědi na otázku: Přejete si, aby zaměstnavatel nebyl informován o druhu vámi spáchané trestné činnosti?



Zdroj: Vlastní zpracování

nání v oboru gastronomie a hotelnictví nějaké podmínky, odpovídali také na to, jakou váhu přisuzují podmínkám, které by si klást MOHLI. Odpovědi respondentů jsou uvedeny v tabulce 3.

Z odpovědí respondentů vyplývá, že největší váhu přisuzují finančním podmínkám, potom délce dovolené, druhu směny a nakonec druhu úvazku.

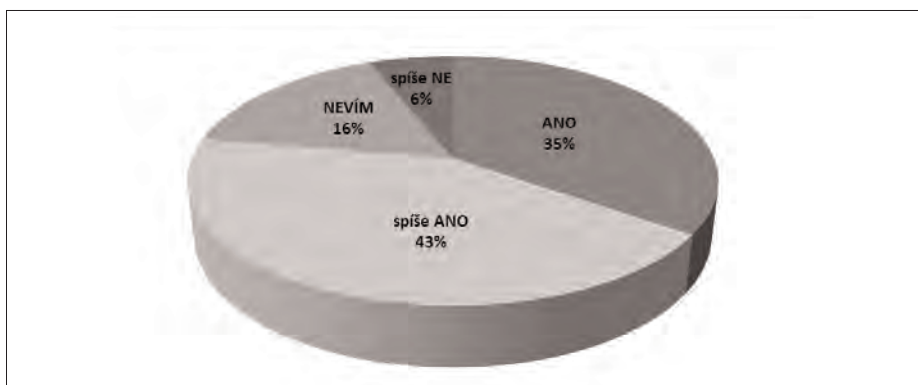
Respondenti měli v rámci diskuse o podmínkách kladených při nástupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví možnost uvést vlastní podmínky.

Tuto možnost využili dva z nich. Jeden uvedl, že by si přál dostávat od zaměstnavatele podporu na stravu v podobě stravenek, druhý by od zaměstnavatele žádal finanční příspěvek na dovolenou.

Respondenti byli také dotazováni, zda by si přáli, aby zaměstnavatel nevěděl, že jsou osobami propuštěnými z výkonu trestu. Jejich odpovědi jsou uvedené v grafu 3.

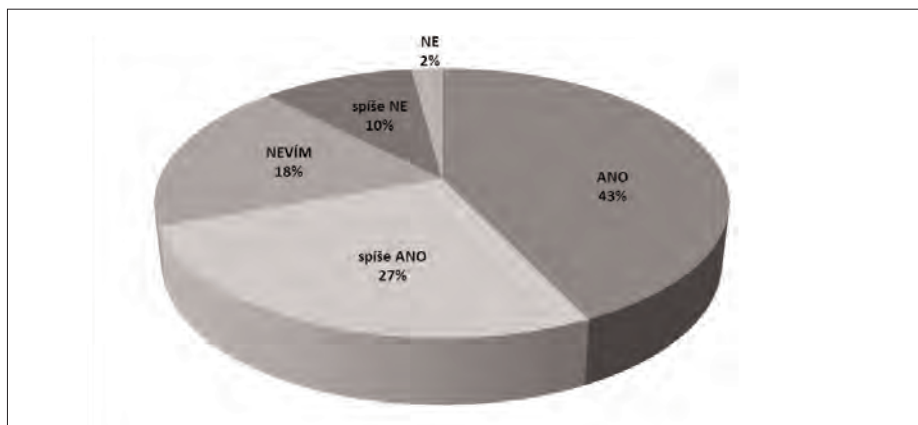
Z odpovědí respondentů na výše uvedenou otázku vyplývá, že téměř všichni (48 respondentů, tedy 98 % dotázaných) by si přáli, aby zaměstnavatel o jejich

Graf 5: Odpovědi na otázku: Ztíží vám nástup do zaměstnávání v oboru gastronomie a hotelnictví povinnost předložit výpis z rejstříku trestů?



Zdroj: Vlastní zpracování

Graf 6: Odpovědi na otázku: Přál byste si, aby zaměstnavatel neseznamoval třetí stranu s informací, že jste OPVT, ani s dalšími informací o vaší trestné činnosti?



Zdroj: Vlastní zpracování

Tabulka 4: Podpurná opatření napomáhající OPVT obecně při vstupu na pracovní trh

Opatření	Počet odpovědí	
	Absolutní	Podíl
neodsuzování	42	86 %
pomoc při práci	15	31 %
dobré finanční ohodnocení	12	24 %
přátelský kolektiv	8	16 %
práce blízko domova	2	4 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

Tabulka 5: Podpurná opatření napomáhající OPVT při nástupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví

Aktivita	Počet odpovědí	
	Absolutní	Podíl
pořádné zaučení, trpělivost personálu	27	55 %
rekvalifikace	13	27 %
šance pracovat v tomto oboru	12	24 %
jazykový kurz	5	10 %
brigády v restauraci	3	6 %

Zdroj: Vlastní zpracování.

trestní minulosti nevěděl. Obdobně jako na otázku týkající se možnosti nepátrat po trestní minulosti, odpovídali respondenti i v případě otázky týkající se možnosti nesdělování druhu spáchané trestné činnosti (při pohovoru při nástupu do zaměstnání).

Z grafu 4 vyplývá, že pokud by to bylo možné, pak by druh spáchané trestné činnosti, za kterou byla konkrétní osoba odsouzena, nesdělovala zaměstnavatel většina respondentů (41 odpovědí, tedy 83 %).

Osm respondentů (16 %) odpovědělo na dotaz, zda by si přáli, aby se zaměstnavatel neptal, za co jsou odsouzení, že neví.

Již z předchozího textu vyplývá přesvědčení respondentů, že uspět na trhu práce s trestní minulostí není jednoduché (viz odpovědi na otázku, zda si OPVT si mohou při nástupu do zaměstnání klást podmínky).

Obdobně smýšlení vyjádřili respondenti také v odpovědích na otázku, zda si myslí, že jim požadavek zaměstnavatele předložit výpis z rejstříku trestů může ztížit nástup do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví. Odpovědi na položenou otázku jsou zpracovány v grafu 5.

Většina respondentů (17 odpovědí ANO a 21 odpovědí spíše ANO, celkem 38 odpovědí, tedy 78 %) se domnívá, že požadavek zaměstnavatele předložit výpis trestního rejstříku (na základě čehož je odhalena trestní minulost respondentů) je při vstupu na pracovní trh přítěžující okolností.

Osm respondentů (16 %) s odpovědí váhá, uvedlo odpověď NEVÍM.

Pouze 3 respondenti (6 %) se domnívají, že požadavek výpisu trestního rejstříku při vstupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví překážkou spíš není (odpovědi spíše NE).

Připustí-li respondenti fakt, že výpis z rejstříku trestů jejich budoucí zaměstnavatel může vyžadovat, byla by většina z nich ráda, aby si skutečnost, že jsou OPVT, nechal pro sebe. Vyplývá to z odpovědí respondentů na otázku: Přál byste si, aby zaměstnavatel skutečnost, že jste osoba propuštěná z výkonu trestu, nechal pro sebe, nešířil ji mezi zaměstnanci a další osoby?

Z celkového počtu 49 respondentů si jich 70 % (21 odpovědí ANO, 13 odpovědí spíše ANO) přeje, aby zaměstnavatel o jejich trestné činnosti se třetími stranami nehovořil.

Devět respondentů (18 %) není schopných na tuto otázku odpovědět. Pět respondentů (10 %) zvolilo odpověď spíše NE a jednomu respondentovi (2 %) by skutečnost, že zaměstnavatel hovoří otevřeně o jeho trestní minulosti, nevadila vůbec (odpověď NE).

V rámci dotazníkového šetření se respondenti zamýšleli i nad otázkou, co dalšího (konkrétního) by jim při vstupu do zaměstnání (obecně), pomohlo. Odpovědi respondentů jsou zanesené v tabulce 4.

Respondenti na položenou otázku odpovídali různými slovy, jejich odpovědi se ale daly seřadit do pěti kategorií (viz tabulka 4). První místo pomyslného žebříčku podpůrných aktivit, které by OPVT pomohly při vstupu na pracovní trh, obsadila kategorie „neodsuzování“. V rámci této kategorie byla zmiňována absence předsudků, rovné jednání, nevysmívání se, nedívání se skrz prsty, nestrannost, absence diskriminace, nehodnocení trestní minulosti, nepovyšování se. Neodsuzováno by si přálo být 42 respondentů (86 %).

Seďm respondentů, kteří zmínili, že by jim při vstupu do zaměstnání pomohlo, kdyby je lidé neodsuzovali, projevíli ve svých výpovědích obavy. V jedné z odpovědí například stálo:

„Pomohlo by, kdyby se mě lidé nestrannili. Ale to se stejně nestane.“

Jiný respondent uvedl: *„Lidi se tě vždycky budou stranit, i když budou dělat, že ne. A budou se povyšovat. Stejně nakonec zůstaneš v práci na samotáře (sám).“*

Patnáct respondentů (31 %) zmínilo, že by jim při vstupu do zaměstnání obecně pomohlo, kdyby jim kolegové pomáhali při práci. Konkrétně bylo v této kategorii zmiňováno: ochota při zaučování a dostatek času na zaučení. I při sdělování tohoto požadavku vyjádřili některé OPVT obavy.

Jeden z nich například uvedl: *„Bylo by dobré, kdyby se na mě nespěchalo. Abych měl čas. Abych nebyl za toho, kdo seděl - za nemakačenka. Ale to stejně budu.“*

Jiný respondent projevil obavu, aby práci vůbec zvládnul (obava z přehnaných nároků).

Dvanácti respondentům (24 %) by při vstupu na trh pomohlo, kdyby je zaměstnavatelé náležitě finančně odměnili.

„Nechci práci pro práci, jasně, budu makat, ale rád bych, abych za to dostal peníze jako ostatní,“ vyjádřil jeden z respondentů obavu, že OPVT zaměstnavatelé dávají podřadnou práci, která je málo placená.

Osm respondentů (16 %) by ocenilo a při vstupu na pracovní trh by jim pomohlo, kdyby je v zaměstnání, do kterého nastupují, přijal vlídný a přátelský kolektiv.

Pro 2 respondenty (4 %) je důležité, aby byla jejich práce blízko domova. Delší dojezdová vzdálenost do práce by pro ně zřejmě byla bariérou pro vstup do zaměstnání obecně.

Konkrétní požadavky pro obor gastronomie a hotelnictví, které by respondentům pomohly při nástupu do zaměstnání, jsou uvedené v tabulce 5.

Z tabulky 5 vyplývá, že 27 respondentů (55 %) by ocenilo, kdyby se jim při nástupu do oboru gastronomie a hotelnictví, někdo rádně věnoval, zaučil je a byl trpělivý.

I zde se v odpovědích respondentů objevovaly náznaky obav: *„V životě jsem v restauraci nepracoval, nevím, jestli bych to zvládnul. Musel by mě někdo pořádně*

Tabulka 6: Kódování k oblasti Možnosti, výhody a nevýhody zaměstnávání OPVT

Použitý pojem	Četnost
Gastronomie a hotelnictví jako VHODNÝ obor pro zaměstnávání OPVT	
druhá šance OPVT	17
pomoc společnosti	12
bourání mýtů a předsudků	9
ano - určité pozice	8
prevence recidivy	8
pomocná síla	13
dle povahy trestného činu	9
údržbář	7
kuchař	6
kancelářská práce	2
Gastronomie a hotelnictví jako NEVHODNÝ obor pro zaměstnávání OPVT	
nereprezentativní/nevhodné chování	16
práce s penězi	6
nutná zvýšená kontrola	6
možnost recidivy	5
nesouhlas zaměstnanců, nepřijetí OPVT	2
ztráta dobrého jména restaurace	1
narušení provozu restaurace	4
drogy, alkohol	3

Zdroj: Vlastní zpracování.

zaučit a být trpělivý,“ uvedl například jeden z respondentů.

Jiný napsal: *„Kdyby mi někdo pomohl, možná bych to zvládnul.“*

Třináct respondentů (27 %) se v kontextu zjednodušení nástupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví odvolávalo na možnost rekvalifikace. Dvanáct respondentů (24 %) potom obecně sdělovalo, že pracovat v oboru gastronomie a hotelnictví by znamenalo, že jim někdo šanci zde pracovat musí nejprve dát (také obava). Pět respondentů (10 %) by zjednodušila vstup na pracovní trh ve jmenovaném oboru možnost absolvovat jazykové kurzy. Tři respondenti (6 %) zmínili, že by jim při zaměstnání v oboru gastronomie (konkrétně v restauraci) pomohlo, kdyby zde mohli být ze začátku pouze na brigádě. Je to pro ně bezpečnější forma zaučování - zjistili by, zda na práci tzv. „mají“, teprve poté by se odhodlali k podepsání pracovní smlouvy na hlavní pracovní poměr.

Sektor služeb, konkrétně tedy obor gastronomie a hotelnictví je vhodným oborem pro zaměstnávání OPVT. Není však možné zaměstnávat OPVT na všech pozicích. Manažeri gastronomických a hotelových zařízení musí přihlížet k podstatě trestné činnosti, za kterou byla OPVT původně k odnětí trestu svobody odsouzena. Za závažnou trestnou činnost, která byla zmiňována

jako bariéra zaměstnávání OPVT patří: loupeže většího rozsahu, deviantní vraždy a násilí na ženách a na dětech.

Příklad odpovědi jednoho z manažerů: *„Rozhodně záleží na tom, jaký trestný čin by měl daný uchazeč za sebou. Rozhodně bych nepřijal nikoho, kdo byl odsouzen za větší krádeže, či závažnější trestné činy, třeba vraždu dítěte nebo násilí na ženě.“*

Z podstaty toho, že se jedná o zaměstnávání OPVT, vyplývá, že mezi nevýhody jejich zaměstnávání patří obavy z nereprezentativního či jinak nevhodného chování (např. nedostatek pracovní morálky, nedostatek disciplíny, nerespektování autorit nebo vyvolávání konfliktů).

„Ať se říká cokoli, ať se hovoří o tom, že předsudky jsou zlé, já se domnívám, že ve věznicích si lidé udělají naprosto jiné návyky. Konflikty řeší hrubou silou. Jsou také ke konfliktním situacím méně odolní,“ uvádí se v jedné z odpovědí, která demonstruje obavy z nevhodného chování a zároveň uvádí i důvod, proč jsou tyto obavy namístě.

Vedle nereprezentativního chování, které by mohlo gastronomickému či hotelovému zařízení způsobit újmu v podobě ztráty dobrého jména restaurace, patří mezi nevýhody zaměstnávání OPVT nutnost zvýšení kontroly při práci.

„Musel bych pravděpodobně ustanovit nějakého dozorce, osobu, která by neustále

Tabulka 7: Kódování k oblasti Podmínky manažerů z oblasti gastronomie a hotelnictví při zaměstnávání OPVT

Použitý pojem	Četnost
Gastronomie a hotelnictví jako VHODNÝ obor pro zaměstnávání OPVT	
stejně podmínky jako ostatní	10
možnost spolupráce OPVT s podpůrnou organizací	7
speciální podmínky	7
hodnotící setkávání	1
zvýšená kontrola pracovních povinností	1

Zdroj: Vlastní zpracování.

kontrolovala, jestli se něco neztratilo,“ uvádí se v jedné z odpovědí na otázku týkající se nevýhod zaměstnávání OPVT.

V další výpovědi se uvádí: „Jsem pro dát těmto lidem šanci na normální zaměstnání, ale nedovedu si představit, jak by probíhala jejich kontrola. Myslím, že by to celou situaci ztěžovalo.“

Mezi obavy, které manažeři zmiňovali v kontextu nevýhod zaměstnávání OPVT, patří také obava z možné recidivy trestné činnosti. Ta by podle výpovědi mohla vést právě k již zmiňované ztrátě dobrého jména zařízení.

Velký problém lze při zaměstnávání OPVT spatřovat ve spolupráci s ostatními zaměstnanci. Jejich nesouhlas s přijetím OPVT do kolektivu by znamenalo závažnou překážku, která je dávana do kontextu s narušením provozu zařízení a je opět poukazováno na ztrátu dobrého jména.

Při zaměstnávání OPVT je dle výpovědi manažerů nevýhodou i skutečnost, že mohou užívat ve zvýšeném množství drogy a alkohol.

„Zaměstnávat závislého člověka v oblasti, kde přichází dennodenně do styku s látkou, na které je závislý, není moc dobré. Na druhou stranu uznávám, že ne všichni OPVT jsou závislí,“ vysvětlil důvod svého tvrzení, že užívání drog a alkoholu představuje jednu z nevýhod zaměstnávání OPVT, jeden z manažerů.

Z dosud uvedeného vyplývá, že manažeři gastronomických a hotelových zařízení by OPVT zaměstnali na pozicích, na kterých by nepracovali s penězi, na pozicích eliminujících výše uvedená rizika (např. užívání návykových látek na pozici barmana nebo nevhodné chování odrážející hosty v pozici číšníka). Nabídl by jim tedy pozice pomocné pracovní síly, údržbáře, kuchaře či nějakou pozici v kanceláři. Nabídkou těchto pozic by dali OPVT druhou šanci zařadit se do života mimo vězeňské zařízení.

„Myslím si, že to musí mít tihle lidé hodně těžké a že si každý zaslouží druhou šanci,“ vysvětluje jeden z manažerů, proč jako výhodou zaměstnávání OPVT spatřuje právě možnost druhé šance.

Zaměstnáváním OPVT by manažeři gastronomických a hotelových zařízení sledovali také pomoc společnosti.

„Při zaměstnávání těchto lidí je rozhodně výhodou, že by se snížil počet osob po výkonu trestu, které nemohou najít práci a bral bych to osobně jako takový malý dobrý skutek někoho takového zaměstnat. Navíc bych tím udělal službu společnosti,“ potvrdil jeden z manažerů.

Nezanedbatelnou výhodou při zaměstnávání OPVT je podle výpovědi manažerů také pomoc při bourání mýtů a předsudků. Přímou to potvrdil jeden z nich, když uvedl: „Výhodou je určitě to, že pokud by s danou osobou problém nebyl, dokázal bych ve spolupracovnících vzbudit dojem, že není čeho se u těchto lidí obávat.“

Nepřímo to, že je třeba v případě zaměstnávání OPVT bourat mýty, potvrdil ve své výpovědi další z manažerů, když uvedl: „Myslím si, že kolem zaměstnávání osob po výkonu trestu existuje řada mýtů. Z toho plynou i ty nevýhody. Nelze ale zvažovat pouze ty, to bychom potom osoby po výkonu trestu nikde nezaměstnali.“

Se zaměstnáváním jakýchkoliv osob, tedy i OPVT, jsou spojeny určité podmínky. Manažeři gastronomických a hotelových zařízení jsou v obecné rovině ochotní OPVT poskytnout stejné podmínky jako ostatním zaměstnancům. Přidávají k tomu však ještě možnost zavedení speciálních podmínek, a to v návaznosti na trestnou činnost, kterou OPVT v minulosti spáchala.

„Kladl bych takové podmínky, abych předešel možným problémům,“ uvedl neurčitě jeden z manažerů, aby později své tvrzení specifikoval: „Například bych promluvil se zaměstnanci o tom, že budeme osoby propuštěné z výkonu trestu zaměstnávat, aby se mi později nestalo, že to někdo zjistí dodatečně a bude si stěžovat. Takto bych to sdělil i OPVT. Jednání by muselo být naprosto transparentní, přímé.“

Jinou specifickou podmínkou, kterou by si zaměstnavatel při nástupu OPVT kladl, kterou však lze považovat pro OPVT za výhodou, je častější setkávání se zaměstnavatelem. „Nejspíše bych ze začátku s danou osobou prováděl nějaká krátká sezení, řekněme po týdně, kde by mi on sám říkal své poznatky, připomínky a názory. Nebral bych to jako něco dehonestujícího, normálně bych se na tom se zaměstnancem domluvil. Bylo by to ku prospěchu obou - jeho i mému.“ Tuto speciální podmínku, pouze

jinými slovy, formulovali i další manažeři v souvislosti s potřebou kontroly OPVT při práci.

Další podmínku, na které by ovšem striktně netrval, uvedl jeden z manažerů následujícími slovy: „V našem hotelu mají zaměstnanci možnost využívat služeb psychoterapeuta. Předcházíme tak u nich hlavně vyhoření. Možná by bylo vhodné dohodnout se s osobou, která k nám přichází pracovat po výkonu trestu, že by pár sezení u psychoterapeuta také absolvovala.“ Ani v tomto případě se tedy stejně, jako v případě častějšího setkávání, nejedná o podmínku, kterou by mohly chápat OPVT jako diskriminaci, a to i s ohledem na skutečnost, že se jedná o aktivitu, která je nabízena všem zaměstnancům hotelu.

Při formulaci specifických podmínek provázejících nástup OPVT do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví se objevila i spekulace o prodloužení zkušební lhůty. Po upozornění na nezákonnost tohoto kroku byla podmínka upravena na zaměstnání OPVT na dobu určitou.

Při výkonu zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví by se mohly OPVT setkat i s další specifickou podmínkou - musely by po určitou (nespecifikovanou dobu) strpět, že nemají ihned přístup ke všemu, jako ostatní zaměstnanci. „Nedal bych jim například ihned klíče od skladu s potravinami. Nebo bych jim nepovolil samotným vstup do objektu, vždy by s nimi musel někdo být, alespoň na začátku, než bych se přesvědčil, že fungují. Samozřejmě bych jim to sdělil citlivě, zaobalil bych to například tak, že to tak děláme u všech nováčků,“ uvedl jeden z manažerů na otázku, zda by mohl specifikovat, co podle něj znamená tvrzení: „Nějaké specifické podmínky bych asi stanovil.“

Manažeři byli v rámci zjišťování podmínek, za kterých by byli ochotni zaměstnávat OPVT, dotázáni na podmínku spolupráce OPVT s nějakou provázející organizací (která může velmi posílit činnost OPVT v mnoha psychosociálních oblastech). Ohledně této podmínky mezi nimi panoval ambivalentní přístup. Jako striktní podmínku přijetí OPVT do pracovního poměru v oboru gastronomie a hotelnictví, by ji žádný z manažerů nekladl. Některé výpovědi manažerů svědčí o důvěřivosti. Příklad: „Pokud bych osobu po výkonu restu zaměstnal, dala bych jí šanci dokázat, že pracuje dobře, chová se podle pravidel a zákonů. Nechala bych to na ní, nezatěžovala bych jí podmínkou docházet do nějaké organizace.“

Z jiných odpovědí je patrné, že podmínka spolupráce s provázející organizací by manažery potěšila. Jako příklad lze uvést následující výpověď: „Určitě bych proti tomu, kdyby chtěl zaměstnanec spolupracovat s nějakou takovou organizací, nic neměl. Možná bych byl i klidnější.“

Objevil se ale i názor zcela opačný, tedy názor jednoho z manažerů, který se domní-

vá, že člověk, který by potřeboval podporu provázející organizace, by nebyl vhodným kandidátem na pracovní pozici v zařízení v oboru gastronomie a hotelnictví. Konkrétní sdělení jednoho z manažerů k této problematice zní: „Člověka, který potřebuje takový druh dohledu, bych nezaměstnal.“

Při rozhovorech s manažery nezapomněla nikdy přímo podmínka předložení výpisu z rejstříku trestů ze strany OPVT. Tento požadavek se ale často v diskusi objevoval nepřímo. Například při výkladu výběru vhodných pracovních pozic OPVT bylo několikrát zmíněno, že musí být „přihlédnuto k podstatě trestné činnosti“. Zmíněna byla také mnohokrát nutnost kontroly při práci. Jedním z tvrzení, které dokazuje, že podmínku výpisu z rejstříku trestů (na jehož základě se zaměstnavatel oficiální cestou dozvídá, že uchazeč o zaměstnání je OPVT) považují manažeři za automatickou, je například tvrzení deklarující potřebu obeznamit ostatní zaměstnance s tím, že se zaměstnavatel chystá zaměstnat OPVT (prevence možných budoucích konfliktů mezi zaměstnanci navzájem). Tato formulace poukazuje i na fakt, že zaměstnavatelé nemohou OPVT vyjít vstříc v oblasti mlčenlivosti směrem k zaměstnancům (zatajení skutečnosti, že jejich kolega je OPVT). Ostatně tyto skutečnosti vyplynuly i z diskuse nad podmínkami kladenými ze strany OPVT.

Zhodnocení provedeného empirického šetření

Z dotazníkového šetření realizovaného mezi potenciálními OPVT vyplynulo, že pokud by jim někdo nabídl práci v hotelu nebo v restauraci, většina z nich (78 %) by ji přijala. Mezi důvody k nepřijetí nabídky patří domněnka o nedostatečné kvalifikaci, neatraktivnost oboru a přesvědčení, že by zaměstnavatel do tohoto oboru OPVT nepřijal.

Nejatraktivnějším povoláním v oboru gastronomie a hotelnictví je pro OPVT kuchař a barman. Nadprůměrný zájem mají OPVT ale i o pozice číšníka, recepčního nebo pomocníka v kuchyni. Nejméně přitažlivé je pro ně povolání pokojského a nošiče zavazadel.

Většina OPVT (79 %) by si při nástupu do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví nekladla žádné podmínky. Důvodem je přesvědčení, že OPVT si žádné podmínky, aby vůbec práci získaly, klást nemohou. Dalším důvodem je nevědomost, že lze nějaké podmínky při nástupu do zaměstnání vůbec klást. Dalším důvodem je také neznalost OPVT, jaké podmínky by mohly být vlastně z jejich strany (v roli uchazeče o zaměstnání), kladený.

Po seznámení s možnými podmínkami, které mohou uchazeči o zaměstnání po zaměstnavateli žádat, se ukázalo, že největší váhu přisuzují OPVT podmínkám finančním, na druhém místě dále dovolené, na

Tabulka 8: Kódování k oblasti Možnosti plnění požadovaných pracovních podmínek OPVT v sektoru služeb se zaměřením na obor gastronomie a hotelnictví

Podmínka	Četnost
zjišťování trestní minulosti jako nutná podmínka	27
zjišťování důvodu odnětí svobody jako nutná podmínka	19
trestní činnost jako překážka nástupu do zaměstnání	17
nemožnost mlčenlivost o předchozím výkonu trestu před ostatními zaměstnanci	15
možnost neodsuzování/minimalizace předsudků	14
stejně finanční ohodnocení jako u ostatních zaměstnanců	14
vhodná volba zařazení na pracovní pozici	14
pomoc při práci/zpracování se	13
záruka přátelského kolektivu	12
snazší začlenění do kolektivu	12
spokojenost zákazníků	12
rozdíly mezi OPVT a stávajícími zaměstnanci	11
samozřejmý přístup	9
minimalizace konfliktů	9
diskuse se zaměstnanci	8
fluktuace	8
možnost mlčenlivosti o předchozím výkonu trestu před třetími osobami	7
adaptace	7
zájem zaměstnavatele	6
spokojenost zaměstnanců	6
možnost vyzkoušet si práci 'nanečisto'	5
odstranění předsudků	5
transparentní jednání	5
presumpce nevinny	5
etika jednání	2

Zdroj: Vlastní zpracování.

třetím potom druhu směny a na posledním druhu úvazku. Všem uvedeným podmínkám však OPVT přisuzují váhu podprůměrnou.

Většina OPVT (98 %) by si přála, aby zaměstnavatel nevěděl, že nějakou dobu trávili ve výkonu trestu, nepřejí si, aby zaměstnavatel věděl o jejich trestní minulosti. Většina z nich (83 %) si také nepřeje, aby zaměstnavatel věděl, za co byli odsouzení, tedy jakou trestnou činnost spáchali. Většina OPVT (78 %) se domnívá, že žádost zaměstnavatele o výpis z trestního rejstříku jim může ztížit nástup do zaměstnání v oboru gastronomie a hotelnictví. Pokud by to bylo možné, uvítala by většina OPVT (70 %) zcela opatření, v rámci kterého by zaměstnavatel o jejich trestní minulosti nehovořil se třetími stranami.

Vyjádření managementu k dané šetřené problematice

Obor gastronomie a hotelnictví manažeři spatřují jako vhodný obor pro zaměstnává-

ní OPVT, ovšem za určitých podmínek. Existují obavy o dobré jméno a nerušený provoz restaurace spojené s možností recidivy trestné činnosti OPVT, s jejich případnou závislostí na drogách a alkoholu a s nevhodným chováním (nedostatek pracovní morálky, nedostatek disciplíny, nerespektování autorit nebo vyvolávání konfliktů), což by mohlo vést ke konfliktům mezi OPVT a ostatními zaměstnanci. Komplikací při zaměstnávání OPVT je podle manažerů také potřeba jejich neustálé kontroly. Manažeři jsou si ale zároveň vědomi, že OPVT zaměstnání potřebují, a že společnost má vůči těmto osobám předsudky, které je třeba eliminovat. Proto se zaměstnávání OPVT zcela nebrání. Nabídlí by jim ale takové pozice, na kterých by minimalizovali nevýhody jejich zaměstnávání. Jedná se především o pomocné síly, kuchaře, údržbáře a zaměstnance v kanceláři. Zaměstnáváním OPVT manažeři chtějí dát OPVT druhou šanci, možnost k úspěšnému sociálnímu začlenění, pomoc společnosti a bourání mýtů a předsudků.

OPVT, kteří by se chtěli zaměstnat v oboru gastronomie a hotelnictví, by zaměstnavatelé nabídli stejné podmínky, jako ostatním zaměstnancům. Mohli by se u svých zaměstnavatelů setkat i se specifickými podmínkami, a sice s tím, že si zaměstnavatel bude přát předem zaměstnanec informovat o jejich trestní minulosti nebo že mu nařídí pravidelná setkávání (častější, než je obvyklé u ostatních zaměstnanců), na kterých si spolu OPVT a zaměstnavatel budou vyjasňovat pracovní postupy, hodnotit práci (úspěchy a neúspěchy).

OPVT může být dále nabídnuta možnost absolvování psychoterapie v rámci firemní zaměstnanecké strategie (péče o zaměstnance), kterou by ale neměly OPVT vnímat apriori negativně. Ze strany zaměstnavatele může být formulována také specifická podmínka v podobě pracovního poměru na dobu určitou. Upřena mohou být OPVT na počátku také jistá privilegia v podobě vlastních klíčů od zařízení nebo samostatného vstupu do objektu. Manažeři naopak netraví na tom, aby OPVT, které zaměstnávají, spolupracovaly s podpůrnými organizacemi. Tuto záležitost nechávají na uvážení samotných OPVT. Jsou ochotní vyjít vstříc OPVT v oblasti mlčenlivosti o předchozím výkonu trestu před dalšími třetími stranami (hosté, odběratelé, dodavatelé apod.), v oblasti potírání předsudků o zaměstnávání OPVT, v oblasti pomoci při zaučování a v oblasti finančního ohodnocení. Naopak ochotní nejsou vyjít OPVT vstříc v případech nezjišťování trestní minulosti, důvodu odnětí svobody, mlčenlivosti o předchozím výkonu a práce na zkoušku. Problematickou se jeví v kontextu splnění podmínky oblast přátelského přijetí OPVT kolektivem. Tuto podmínku zaměstnavatelé v oboru gastronomie a hotelnictví nedokážou logicky naplnit sami, zavazují se ale pokusit se udělat vše pro to, aby byly OPVT přijaty v kolektivu dobře. Do jaké míry je jejich vyjádření pravdivé, nelze posoudit.

Závěr

Z provedeného empirického šetření vyplynuly následující poznatky. Pokud by měli manažeři do řad svých zaměstnanců při-

jmout osoby propuštěné z výkonu trestu, žádali by od nich informace o trestní minulosti, zajímali by se o to, jakou trestnou činnost spáchaly, a s těmito skutečnostmi by seznámili pracovní kolektiv. Manažeři nejsou ochotní nechat své zaměstnance vyzkoušet práci nanečisto. Pracovní pozice, které osobám po výkonu trestu nabízejí, jsou kuchař, údržbář, pomocná pracovní síla či kancelářská práce. Osoby propuštěné z výkonu trestu by kromě kuchaře ale raději pracovaly na pozicích barman, číšník nebo recepční. Raději by také před zaměstnavatelem pomlčely o své trestní minulosti a o druhu spáchaného trestného činu, chtějí, aby jejich trestní minulost zůstala utajena i před ostatními zaměstnanci. Pomlčet o jejich trestní minulosti jsou zaměstnavatelé ochotní pouze v případě třetích osob. Jakožto svým zaměstnancům jsou manažeři ochotní vyjít osobám propuštěným z výkonu trestu i v dalších bodech - pomoci při zapracování a zajištění vhodného finančního ohodnocení. Jsou ochotní pokusit se v řadách všech svých zaměstnanců minimalizovat předsudky o práci osob propuštěných z výkonu trestu, stejně jako zajistit jejich přátelské přijetí do kolektivu. Pro efektivní práci mezi oběma stranami je doporučeno transparentní jednání, důraz je kladen také na otevřenost komunikace.

Použitá literatura

- ARMSTRONG, M. - TAYLOR, S. *Řízení lidských zdrojů: moderní postupy*. 13. vyd. Praha: Grada Publishing, 2015. 928 s. ISBN 978-80-247525-8-7.
- BAREŠ, P. - J. MERTL. *Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: Přehled hlavních poznatků z výzkumu: Možnost zaměstnání osob propuštěných z výkonu trestu odnětí svobody*. 2016 [cit. 2018-06-02]. Dostupné z: <http://kzps.cz/wp-content/uploads/2016/12/3-prehled-poznatku.pdf>
- CRESWELL, W. J. *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Nebraska: Sage Publications, 2012, s. 33.
- ČESKÁ REPUBLIKA. *Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů*. In: Sbirka zákonů České republiky, částka č. 58/2009, ustanovení § 6 a 7.
- DUBSKÝ, J. - URBAN, L. *Sociální deviace*. Praha: Vydavatelství PA ČR, 2005, s. 47.
- FLICK, U. *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Rowohlt: Taschenbuch Verlag, 2005, s. 218.

- HASMANOVÁ, L. - MUSÍLKOVÁ, M. *Záznam v rejstříku trestů? Nemusí být překážka*. HR Fórum. 2012. 9(1), 24–26.
- HENDL, J. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. Praha: Portál, 2008, s. 195.
- HENDRYCH, I. *Vybrané kapitoly z penologie*. 1. vyd. Opava: Slezská univerzita v Opavě. 73 s. ISBN 978-80-724857-4-1.
- HRČKA, M. *Sociální deviace*. Praha: Sociologické nakladatelství, 2001, s. 155–157.
- IDNES.CZ. *Trh práce 2018: rvačka o lidi, váhavé přidávání a čekající cizinci*. [cit. 2018-06-02]. Dostupné z: https://finance.idnes.cz/prognoza-trhu-prace-2018-mzdy-nezamestnanost-cizinci-automatizace-pyt-podnikani.aspx?c=A180108_131219_podnikani_kho
- KOLEKTIV AUTORŮ. *Mezi vězením a komunitou: sborník příspěvků k problematice sociální reintegrace vězňů osob*. Praha: Sdružení pro probaci a mediace v justici, 2008, s. 63.
- MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ. *Pomoc v hmotné nouzi*. 2018 [cit. 2018-06-01]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/cs/5>
- MORIARTY, M. *Barns to Freedom. Rural Cooperatives*. 2016, 83(1), s. 14–18.
- MOTEJL, O. a kol. *Vězeňství: sborník stanovisek veřejného ochránce práv*. Praha: Wolters Kluwer, 2010, s. 185.
- NOVOTNÝ, O. a kol. *Kriminologie*. Praha: ASPI, 2008, s. 122.
- PERUSEK, M. a kol. 1996. *Velký sociologický slovník (Díl 1, A-O)*. Praha: Univerzita Karlova; Karolinum, 1996, s. 181.
- ŘÍČAN, P. *Psychologie osobnosti: Obor v pohybu*. 9. revidované a doplněné vyd. Praha: Grada Publishing, 2010. 208 s. ISBN 978-80-247-3133-9.
- SDRUŽENÍ PRO PROBACI A MEDIACI V JUSTICI, O. S. (SPMJ) *Kroky*. 2. upravené vyd. Praha: Sdružení pro probaci a mediace v justici, o. s., 2012. 32 s. ISBN 978-80-904116-2-3.
- STRAUSS, A., CORBIN, J. *Základy kvalitativního výzkumu*. Boskovice: Albert, 1999, s. 33.
- TREVINO, A. J., *History, Theory, and Method*. USA: Taylor & Francis Ltd., 2006.

Autorka Ing. Eliška Suchá je absolventkou oboru Management destinace cestovního ruchu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (graduate of the Tourism Destination Management, The Institute of Hospitality management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha, Česká republika.

Autor PhDr. Marek Merhaut, Ph.D., MBA (merhaut@vhs.cz) je tajemníkem katedry marketingu Vysoké školy hotelové v Praze 8 (The Institute of Hospitality management in Prague), Svidnická 506, 181 00 Praha, Česká republika.

Odborné konference Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

11. 9. 2018 Praha Konference služeb sociální prevence

Konference nazvaná „Co řešíme ve službách sociální prevence?“ se bude věnovat službám, které nejsou „na výsluní“, a přesto mají svou nezastupitelnou roli v systému sociálních služeb každé vyspělé společnosti.

Přednášející seznámí účastníky s tématy, která poskytovatelé těchto služeb musejí každodenně řešit vč. např. aktuální legislativu nebo práce odborné sekce, která v rámci APSS tuto konferenci připravila.

11.–12. 10. 2018 Tábor X. výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb

Kongres je vyvrcholením rámcového projektu Týden sociálních služeb České republiky, který APSS každoročně vyhlašuje ve spolupráci s MPSV ČR. Kongres je příležitostí pro setkání poskytovatelů sociálních služeb s odborníky, politiky, spolupracovníky i obchodními partnery. Na dvoudenní jednání přijede, podobně jako v letech minulých, více než 600 zástupců poskytovatelů sociálních služeb, ředitelů, manažerů, sociálních a zdravotnických pracovníků, zástupců akademické sféry, státní správy i samospráv.

Více informací o obou akcích naleznete na www.apsscr.cz, menu „Konference & Kongresy & Semináře“