

Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika

Vargić, Barbara

Master's thesis / Diplomski rad

2021

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Education and Rehabilitation Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:158:721540>

Rights / Prava: [In copyright](#)/[Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-13**



Repository / Repozitorij:

[Faculty of Education and Rehabilitation Sciences - Digital Repository](#)



Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika

Barbara Vargić

Zagreb, lipanj 2021.

Sveučilište u Zagrebu
Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet

Diplomski rad

Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika

Studentica: Barbara Vargić

Mentorica: izv.prof.dr.sc. Anita Jandrić Nišević

Zagreb, lipanj 2021.

Izjava o autorstvu rada

Potvrđujem da sam osobno napisala rad *Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika* i da sam njegova autorica.

Svi dijelovi rada, nalazi ili ideje koje su u radu citirane ili se temelje na drugim izvorima jasno su označeni kao takvi te su adekvatno navedeni u popisu literature.

Barbara Vargić

Zagreb, lipanj 2021.

SAŽETAK

Naslov rada: Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika

Studentica: Barbara Vargić

Mentorica: izv. prof. dr. sc. Anita Jandrić Nišević

Program/modul na kojem se polaže diplomski ispit: Socijalna pedagogija/ modul Odrasli

Cilj istraživanja bio je istražiti stavove i percepciju poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika. Prvi dio rada obuhvaća teorijsku podlogu percepcije, stavova i njihovog utjecaja na ponašanje te pregled dosadašnjih istraživanja na ovu temu. U drugom djelu rada prikazani su rezultati istraživanja provedenog s poslodavcima u Hrvatskoj. U samom istraživanju sudjelovalo je ukupno N=106 ispitanika. Korištena je metoda online upitnika, a upitnik je sadržavao pitanja vezana uz sociodemografske podatke, pitanja usmjerena na navike i tendencije poslodavaca, pitanja kojima su se istraživali stavovi poslodavaca te, naposljetku, pitanja kojima se proučavala percepcija poslodavaca.

Dobiveni rezultati pokazuju kako samo nešto više od trećine poslodavaca traži na uvid potvrdu o nekažnjavanju, a gotovo četvrtina ispitanih ju uopće nikad ili rijetko pregleda. To nas dovodi do zaključka da značajan dio poslodavaca uopće ne bi znalo da razgovaraju s bivšim zatvorenikom, ukoliko osoba to sama ne bi napomenula. . Samo 17% ispitanika radilo je ili trenutno radi s osobom koja je bila na izdržavanju kazne zatvora, a samo 12,3% poslodavaca zaposlilo je nekada u životu bivšeg zatvorenika. Najveći stupanj slaganja poslodavci su izrazili sa česticama koje predstavljaju opće stavove, odnosno osobne vrijednosti ispitanika. Podaci pokazuju kako poslodavci koji imaju pozitivne stavove, ujedno imaju i pozitivne stavove prema bivšim zatvorenicima Nisu postojale razlike u stavovima poslodavaca obzirom na njihov stupanj obrazovanja i položaj na poslu (šefovi i radnici). Prilikom proučavanja percepcije poslodavaca , utvrđeno je kako poslodavce najviše zabrinjava neodobravanje kolega, ukoliko bi zaposlili bivšeg zatvorenika te osjećaj vlastite krivnje, ako bi se zatvorenik pokazao lošim radnikom.

Ključne riječi: stavovi, percepcija, stavovi poslodavaca, zapošljavanje bivših zatvorenika

SUMMARY

Title: Attitudes and perception of employers toward the employment of former inmates

The main goal of this study was to explore the attitudes and perception of employers towards the employment of former inmates. The first part of the thesis covers theoretical concepts of perception, attitudes and their influence on our behavior and it gives an overview of former research on this topic. The second part of this paper shows the results of this research that was conducted among Croatian employers.

The study had a total of N=106 participants. The survey was achieved with an online questionnaire and the questionnaire consisted of sociodemographic questions, questions that covered habits and tendencies of employers, questions about employers' attitudes and, lastly, questions about the perception of employers.

The results of the survey show that only just above one third of participants asks for a document of impunity and one fourth of the participants rarely or never looks at the document, if given. That leads us to the conclusion that a significant portion of employers wouldn't even know they were interviewing a former inmate, if the person wouldn't mention it themselves. Only 17% of participants once worked or are currently working with a former inmate and only 12,3% of employers hired a former inmate once in their life. The biggest agreement amongst the participants was shown within the questions that cover general attitudes or participants' personal values. The data shows that the participants with positive personal values, also have positive attitudes towards ex-offenders. The data showed there were no differences in the responses of the participants, according to their level of education (lower educated and higher educated) and their current position at work (bosses and employees). In the regards to the perception of employers, the data shows that the employers are most worried about the disapproval of their colleagues, if they were to hire an ex-offender, and the feeling of responsibility and guilt, if the ex-offender were to prove themselves as a bad worker.

Key words: attitudes, perception, employers' attitudes, hiring former inmates

SADRŽAJ

1. UVOD	1
2. RAD ZATVORENIKA TIJEKOM IZDRŽAVANJA KAZNE	3
2.1. Rad kao rehabilitacijski čimbenik	4
2.2. Programi radnog osposobljavanja u zatvorskom sustavu	6
3. POSLIJEPENALNI PRIHVAT I REINTEGRACIJA BIVŠIH ZATVORENIKA	9
3.1. Zaposlenje kao element poslijepenalnog prihvata i reintegracije	10
4. STAVOVI POSLODAVACA PREMA BIVŠIM ZATVORENICIMA – PREGLED ISTRAŽIVANJA	14
5. PRIKAZ ISTRAŽIVANJA	17
5.1. Cilj istraživanja	17
5.2. Problemi i hipoteze istraživanja	17
5.3. Opis uzorka ispitanika	18
5.4. Instrumentarij	19
5.5. Metode obrade podataka	20
6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA	21
6.1. Navike i tendencije poslodavaca	21
6.2. Stavovi poslodavaca	23
6.3. Percepcija poslodavaca	26
7. RASPRAVA	32
8. ZAKLJUČAK	38
9. LITERATURA	40
10. PRILOZI	44

1. UVOD

Stavovi su važan konstrukt u životu pojedinca jer utječu na njegovo ponašanje. Milas (2004) navodi da se stavovi javljaju prema svim objektima s kojima osoba dolazi u dodir tijekom života, bilo da se radi o osobnom stavu ili skupnom. Poput stavova pojedinaca važni su i društveni stavovi jer izazivaju društvenu reakciju na određene pojave, pa tako i ponašanje prema osjetljivim društvenim pitanjima, poput marginaliziranih skupina prema kojima često postoje negativni stavovi koji stvaraju osnove za predrasude i diskriminaciju (Pennington, 2008). Jedna od marginaliziranih skupina su počinitelji kaznenih djela. S obzirom da se nakon izdržane kazne zatvora vraćaju u društvo, bitno je na koji će način biti prihvaćeni pri svom povratku.

Bivši zatvorenici su jedna od skupina s kojima će društvo ili određeni pojedinci prije ili kasnije doći u kontakt. Većina ih već ima formiran stav prema njima, ovisno o iskustvu i brojnim drugim čimbenicima, koji može biti pozitivan ili negativan. Neovisno kakav je, postoje pokazatelji prema kojima se stavovi lako mogu i odbaciti te zamijeniti novima (Converse, 1970; Jennings i Niemi, 1981; prema Milas, 2004). Prema tome, ako društvo tendira negativnim stavovima prema bivšim zatvorenicima, to ne mora značiti da će tako i ostati. Moguće je uložiti dodatne napore u mijenjanje njihovih stavova u pozitivne. Stavovi su važni jer su povezani s ponašanjem i na temelju njih je moguće predvidjeti nečije ponašanje (Milas, 2004). Kada se radi o bivšim zatvorenicima, stavovi društva jedan su od ključnih faktora za njihovu potpunu rehabilitaciju i socijalnu reintegraciju.

Kao iznimno važan korak za uspješnu reintegraciju bivših osuđenika pokazao se pronalazak posla. Stavovi relevantnih ljudi u procesu dobivanja posla, poput poslodavaca, predstavljaju ključnu ulogu u procesu zapošljavanja bivših zatvorenika (Graffam, Shinkfield i Hardcastle, 2008). Pronalaskom posla i ostvarivanjem prihoda bivši zatvorenici mogu ostvariti uspjehe i na ostalim područjima života, stječu radno iskustvo, naviku odgovornosti prema radnome mjestu te postaju punopravni članovi zajednice. Pronalazak posla je neophodan korak za uspješnu reintegraciju i osiguravanje redovitih prihoda za bivše zatvorenike (Visher i sur., 2005; Uggen i sur., 2005; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019). Brojna istraživanja potvrđuju snažno obrnuto proporcionalan odnos između zaposlenja i kriminaliteta, na način da su bivši zatvorenici koji ostaju u radnom odnosu u značajno manjem riziku za recidiv (Sampson i Laub, 1993; Laub i Sampson, 2003; prema Tripodi, Kim i Bender, 2010).

Fletcher (2001) tvrdi da je diskriminacija koju poslodavci iskazuju glavna barijera zapošljavanju bivših zatvorenika. Također, Webster i suradnici (2001) iznose kako stavovi poslodavaca, kriminalitet, nedostatak poslovnih kontakata te financijske teškoće, kao i obiteljski izazovi, ograničavaju šanse za uspjeh bivših zatvorenika i uvelike otežavaju postizanje pozitivnih ishoda. Shodno tome, uz neke druge faktore, stavovi poslodavaca mogu igrati ključnu ulogu u iskustvima koje bivši zatvorenici ostvare na tržištu rada (Western, Kling i Weiman, 2001).

Prvi dio ovoga rada detaljno će objasniti proces radne angažiranosti zatvorenika tijekom izdržavanja kazne i njegovu ulogu u rehabilitaciji, definirat će poslijepenalni prihvata i reintegraciju te objasniti važnost zaposlenja kao elementa reintegracije. Također, bit će prikazana neka dosadašnja istraživanja o stavovima poslodavaca prema zapošljavanju bivših zatvorenika. Drugi dio rada prikazat će rezultate istraživanja, koje je imalo za cilj istražiti stavove i percepciju hrvatskih poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika.

2. RAD ZATVORENIKA TIJEKOM IZDRŽAVANJA KAZNE

Tijekom povijesti je postojalo mnogo načina izvršenja kazne zatvora na raznim prostorima. S promjenama načina izdržavanja kazne zatvora kroz povijest, mijenjao se način rada zatvorenika. U prvom zatvorskom sustavu, tzv. asocijacijskom (zajedničkom) sistemu, svi su zatvorenici boravili u zajedničkim prostorijama u kojima su ostajali tijekom čitavog tijeka kazne (Kovčo Vukadin, interni materijal). Takvi uvjeti nisu omogućavali rad zatvorenicima, a nije postojala ni svijest o važnosti istog. Dva najranija i najutjecajnija britanska zagovornika rada u zatvorima bili su John Howard i Jeremy Bentham (Thompson, 2000). John Howard, engleski biznismen, iznio je izvješće o stanju zatvorenika kojim ukazuje na negativnosti takvog načina izvršavanja kazni lišenja slobode i predlaže reforme, među kojima je bio i prijedlog za uvođenje obveznog rada u kaznionicama (Josipović, 2018). Za njega, zatvori su bili utemeljeni na trojstvu rada, religije i samoće (Thompson, 2000). Bentham, s druge strane, poznat je po svom dizajnu panoptikona u zatvorima, čija je svrha bila stvoriti profitabilnu tvornicu sa samodiscipliniranim radnicima koje bi se moglo promatrati s jedne točke (Thompson, 2000). Rad je tada bio isključivo dobit, a ne priprema zatvorenika. I Howard i Benthamov pristup podržavali su rad u zatvorima zbog povezanosti rada s kajanjem i pobožnošću, međutim nijedan pristup nije se bavio problematikom izlaska na slobodu i rada u stvarnim uvjetima (Thompson, 2000). Drugi zatvorski sustav, ćelijski, prepoznao je važnost Howardovog izvješća i zalagao se za uvođenje obveznog rada, što tadašnje vlasti nisu dozvolile jer su smatrale da bi rad omeo osuđenike u razmišljanju o onome što su napravili (Žakman Ban, interni materijal). 1819. godine javlja se sistem šutnje, prvi zatvorski sustav s obveznim radom, u kojemu su danju zatvorenici radili, a od te se zarade financirao zatvor. Zatvorenici su sve morali obavljati u potpunoj šutnji, pa tako i svoje dnevne poslove. Od sredine 19. stoljeća razmišljanja o radu u zatvoru, ali i sami zatvorski sustav postajali su sve progresivniji pa tako u svim ostalim oblicima zatvorskih sustava zatvorenici su radili, ne zbog rehabilitacijskih učinaka rada, već zbog ekonomske koristi za ustanovu. Tek kasnije, s progresivnim zatvorskim sustavima i pomicanjem fokusa s kažnjavanja na rehabilitaciju, i rad poprima takvu ulogu. Mladenović – Kupčević (1981; prema Uzelac, Žakman-Ban i Farkaš, 2008) smatra da je karakter rada zatvorenika imao prilično dugu i bogatu evoluciju te navodi da je prošao kroz tri osnovne faze – rad kao kazna, rad kao dopunski element kazne i rad kao sredstvo u procesu resocijalizacije osuđenih osoba. U starijoj penološkoj literaturi radu se dodjeljuje čak i ključna funkcija u osposobljavanju osuđenika za vođenje socijalno usklađenog života pa se stoga koristi i termin „socijalizacija radom" (Milutinović, 1981; prema Uzelac, Žakman-Ban i Farkaš, 2008).

Prema Izvješću o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2018. godinu, tijekom 2018. godine kaznu zatvora izdržavalo je 4119 zatvorenika, što predstavlja 36,28% od ukupnog broja zatvorske populacije koja se u 2018. godini nalazila u zatvorskom sustavu. Prema Zakonu o izvršavanju kazne zatvora (NN 190/03, čl. 14.), uz ostalih 11 prava, zatvorenici imaju pravo na rad i izobrazbu. Prema Europskim zatvorskim pravilima, rad u zatvoru smatra se pozitivnim elementom u organiziranju izvršavanja kazne i nikada se ne koristiti u svrhu dodatnog kažnjavanja. Sve preporuke o radu koje sadržavaju Europska zatvorska pravila inkorporirane su u Zakon o izdržavanju kazne zatvora. Tako, među ostalim, Zakon propisuje i dobrovoljnost rada. Rad je bitan element pojedinačnog programa izvršavanja kazne zatvora kojim se zatvorenicima omogućuje priprema za život na slobodi (Babić, Josipović i Tomašević, 2006). Sukladno Zakonu o izvršavanju kazne zatvora, zatvorenike je moguće zaposliti kod drugog poslodavca izvan kaznionice/zatvora, a moguće je zatvoreniku omogućiti i nastavak obavljanja vlastite gospodarske i druge djelatnosti. Osim rada, zatvorenik ima pravo na izobrazbu kako bi se što lakše uključio u život na slobodi i povećao mogućnost zapošljavanja.

2.1. Rad kao rehabilitacijski čimbenik

Sechrest, White i Brown (1979; prema Damjanović, Jandrić i Doležal, 2002) određuju rehabilitaciju kao proces vraćanja kriminalca na način života u komu se poštuje zakon - kroz tretman. Konkretno govoreći, rehabilitacija je rezultat bilo koje planirane intervencije usmjerene na počinitelja s ciljem smanjenja kriminalne aktivnosti, bilo da je postignuta promjena u osobnosti, sposobnostima, vještinama ili ponašanju. Takvo shvaćanje rehabilitacije smatra da se počinitelj kroz tretman može promijeniti, stavljajući naglasak na brojne tretmanske aktivnosti, a ne samo smještanje u zatvor. Osnova takvog tretmanskog programa je da se počinitelj vrati društvu, ne kroz negativni utjecaj kazne koja izaziva strah, nego pozitivno i konstruktivno opremljen - fizički, mentalno i moralno - za poštovanje zakona (Wiehofen, 1971; prema Damjanović, Jandrić i Doležal, 2002). Rad zatvorenika jedan je od bitnijih čimbenika rehabilitacije. Štoviše, već je u samoj definiciji rehabilitacije navedeno da se očekuju promjene u sposobnostima i vještinama pa je rad glavni alat postizanja tih promjena. Kroz radne aktivnosti, zatvoreniku se omogućuje stjecanje znanja i iskustva, njegovo osposobljavanje, ali i zadovoljenje fizioloških i emocionalnih potreba.

Prema istraživanju koje je provela Milinović (2016), pokazalo se kako gotovo polovica zatvorenika radi tijekom izdržavanja kazne zatvora, većina njih se ne obrazuje tijekom boravka u zatvoru, a više od polovice njih ne pohađa posebne programe tretmana. Sve ove varijable

ovise o mogućnostima kaznionice ili zatvora u kojima se zatvorenik nalazi, tako da se moglo dogoditi da u pojedinim kaznenim tijelima, primjerice, nije bilo moguće raditi ili obrazovati se tijekom boravka u zatvoru. Pokazale su se i razlike u osobinama ličnosti zatvorenika koji su radili i kod onih koji nisu radili, na način da oni koji su radili imaju niže rezultate na skalama impulzivnosti i avanturizma (Milinović, 2016).

Uz sve prethodno navedeno, jedan od najvećih problema izvršavanja kazne zatvora predstavlja i održavanje radnih sposobnosti zatvorenika (Uzelac, Žakman Ban i Farkaš, 2008). Osuđenici koji su prije dolaska na izdržavanje kazne zatvora imali probleme u socijalizaciji, teško će se priviknuti na red i disciplinu, kao i na minimalne svakodnevne zahtjeve koji su neophodni da bi ustanova uopće mogla funkcionirati, a još će teže podnositi strukturiranje vremena koje ustanova može ponuditi, koje se uglavnom temelje na samodisciplini (Mikšaj-Todorović i Leko, 1995; prema Uzelac, Žakman-Ban i Farkaš, 2008). Lyons (2003; prema Uzelac, Žakman-Ban i Farkaš, 2008) je mišljenja kako je u suvremenim sustavima izvršavanja kazni položaj rada zatvorenika dvosmisleno definiran – na njega se gleda uglavnom kao na tzv. okupacijsku terapiju, koja nastoji intenzivno angažirati zatvorenika kako bi se osigurao relativno miran život u instituciji te se gleda kroz prizmu mogućnosti zapošljavanja po izdržanoj kazni, kao sredstvo održavanja radnih sposobnosti zatvorenika. To može biti vrlo korisno za zatvorenika, budući da razvija svoje radne navike, održava discipliniranost, vježba timski rad i specifične vještine potrebne za to radno mjesto, ali i stječe radno iskustvo, koje svakako neće biti na odmet prilikom izlaska na slobodu. Na tretmansku vrijednost rada osuđenih osoba djeluje niz kognitivnih i konativnih čimbenika, kao i njihova uključenost prilikom donošenja odluke o tome gdje će i što raditi (Rački, 1995). Rehabilitacijski učinak rada ovisi, također, o nizu objektivnih okolnosti koji se tiču uvjeta kaznenog tijela za radno angažiranje zatvorenika, kao i o kvaliteti i motiviranosti djelatnika koji su na različite načine uključeni u organiziranje i provedbu produktivnog rada ove populacije (strukovni učitelji, savjetnici za tretman i dr.). Važnim se pokazalo i vrednovanje rada zatvorenika, u smislu dobivanja redovite isplate ili određenih pogodnosti za svoj radni angažman (Rački, 1995). Polazeći od shvaćanja da radne vrijednosti predstavljaju značajan dio procesa motivacije, određeni autori (Knezović i sur., 1989; prema Rački, 1995) promjene u radnim vrijednostima tretiraju kao izuzetno bitan pokazatelj uspješnosti ukupnog procesa rehabilitacije i resocijalizacije (Rački, 1995).

2.2. Programi radnog osposobljavanja u zatvorskom sustavu

Jedan od najvećih izazova izdržavanja kazne zatvora predstavlja i održavanje radnih sposobnosti zatvorenika. Radno je osposobljavanje prisutno u većini kaznenih sustava, kroz mogućnosti raznih vrsta stručnog obrazovanja (Knežević, 2008; prema Kranjčević, 2014) i ono je najčešće usklađeno s postojećim mogućnostima za rad u zatvoru. Kranjčević (2014) nadalje iznosi da su mnoga istraživanja pokazala kako su teškoće s radom značajan kriminogeni faktor, što je rezultiralo širokim uvođenjem radnog osposobljavanja u zatvore. Uglavnom se provode stručni programi za uske profesionalne profile s potrebom za prilagodbom tržištu rada, kao što je u Hrvatskoj program *RE-START*, o kojemu će biti riječ nešto kasnije u tekstu. Usprkos korisnosti i brojnih prednosti, a napose potrebe, rijetki su primjeri osposobljavanja za suvremene informacijske tehnologije. Drugi se, pak, programi teško mogu planirati u relativno kratkom trajanju zatvorskih kazni. Prema Izvješću o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2018. godinu, u 2018. godini u različite obrazovne programe bilo je uključeno 375 zatvorenika i maloljetnika, završilo ih je 260, a 90 zatvorenika i maloljetnika nastavljaju započete obrazovne programe. Uz programe opismenjavanja, osnovnoškolskog, srednjoškolskog ili obrazovanja za specifično zanimanje te uz prilike za rad u zatvorima i kaznionicama, provode se i određeni programi koji nastoje osposobiti zatvorenike za pronalazak posla nakon izlaska iz zatvora ili kaznionice.

Jedan od takvih programa jest *Center for Employment Opportunities (CEO)* u New Yorku. Dugoročni cilj navedenog programa jest stavljanje bivših zatvorenika u stalne radne odnose, gdje bi radili puno radno vrijeme i za to bili pravedno i pravovremeno plaćeni. Taj se cilj nastoji ostvariti kroz treninge raznih vještina te igranje uloga sa zatvorenicima u situacijama razgovora za posao dok se još nalaze u zatvoru/kaznionici, a odvija se svaki tjedan sa savjetnikom za zapošljavanje. Po izlasku iz institucije i završetkom programa, sudionike se prati još godinu dana, a rezultati pokazuju kako je unutar 2-3 mjeseca 60% sudionika dobilo posao (Solomon i sur., 2004).

Re-Integration of Offenders Program (Projekt RIO) iz Teksasa predstavlja velik doprinos programima za zapošljavanje zatvorenika u Sjedinjenim Američkim državama. RIO surađuje s pouzdanim agencijama za zapošljavanje koje imaju širok raspon kontakata i pristup mnogim potencijalnim poslodavcima i infrastrukturalama, u čemu se nalazi njegova najveća prednost. Program obuhvaća 7 radionica, koje imaju popratne materijale i udžbenike koji ostaju zatvorenicima, kako bi ih mogli čitati i prisjećati se naučenog. Temeljem jednogodišnjeg

follow-upa, 69% sudionika našli su zaposlenje, nasuprot onih 36% koji nisu sudjelovali u programu RIO, pri čemu obje grupe ispitanika imaju jednake socio-demografske karakteristike i kriminogeni rizik. (Solomon i sur., 2004).

Među europskim programima, ističe se *The Peer Advisor Project* iz Londona. Cilj je projekta unaprijediti vještine i zapošljivost zatvorenika i to čini kroz 2 dijela: prvo, tijekom izdržavanja kazne nudi zatvorenicima osposobljavanja i stjecanja diplome priznate u cijelom Ujedinjenom kraljevstvu (izvorno National Vocational Qualification (NVQ)). Zatim, po izlasku, zatvorenicima se omogućuje smještaj s drugim bivšim zatvorenicima u programu i pomoć pri pronalasku posla i stalnog smještaja. Projekt također uključuje bivše zatvorenike u volonterske akcije i humanitarne projekte. Program je evaluiran kao učinkovit, a dojmovi sudionika dobiveni kvalitativnom analizom su pozitivni (Hunter i Boyce, 2009).

Bellack i suradnici (2004; prema Williams i Lloyd, 2012) definiraju socijalne vještine kao interpersonalna ponašanja koja su normativno i društveno uvjetovana. Primjerice, uključuju standarde odijevanja, pravila o tome što kada treba reći, održavanje pristojne distance prilikom razgovora, rukovanje i kontakt očima, kontroliranje i izražavanje emocija itd. (Williams i Lloyd, 2012) Pronaći posao česta je želja svih teško zapošljivih skupina, pa tako i bivših zatvorenika. Kako bi to postigli, važno je potrebno je baviti se socijalnim vještinama koje su važne za radno okruženje (Williams i Lloyd, 2012). Treniranje socijalnih vještina zatvorenika utječe na razvoj, poboljšanje i/ili jačanje samopoštovanja, samokontrole, poštivanja prava drugih i razvijanja osjećaja odgovornosti za vlastite postupke, sposobnosti donošenja odluka, mirnog rješavanja problema i sukoba, kreativnosti i kritičkog mišljenja, komunikacijskih i interpersonalnih vještina, samosvijesti i empatije, sposobnosti prepoznavanja i izražavanja emocija i odgovarajućeg reagiranja u stresnim situacijama (Ferić i Kranželić Tavra, 2003). Vještine rješavanja socijalnih problema i socijalne vještine predstavljaju važne zaštitne čimbenike, dakle one koji predstavljaju uvjete za zdrav i kvalitetan razvoj unatoč rizičnim čimbenicima (Fanington, 1994; Hawkins i sur., 1992; Hawkins i sur., 1995; Williams, Ayers i Arthur, 1997; prema Ferić i Kranželić Tavra, 2003). Stoga ovakav trening utječe na poboljšanje discipline unutar zatvorskog sustava te olakšavanje tijeka kazne, ali i doprinosi postizanju svrhe izvršavanja kazne zatvora, odnosno pripremi zatvorenika za život na slobodi u skladu sa zakonom i društvenim pravilima. Na području Republike Hrvatske, kao jedan od najučinkovitijih pristupa učenju socijalnih vještina ističe se upravo trening socijalnih vještina, konkretno program *Jačanje unutarnje snage - trening socijalnih vještina (JUS-TSV)* (Ferić i Kranželić Tavra, 2003).

Program JUV-TSV se sastoji od 16 radionica za zatvorenike podijeljenih u tri bloka. Prvi blok je usmjeren na temeljne komunikacijske vještine, drugi blok na tzv. socijalno-emocionalne vještine, dok treći blok pokriva vještine vezane uz asertivnost. Prema Izvješću o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2018. godinu, u JUS-TSV programu, tijekom 2018. godine sudjelovalo je 123 zatvorenika iz svih kaznionica i zatvora u Republici Hrvatskoj (Ferić i Kranželić Tavra, 2003).

Projekt *RE-START* nastao je kao rezultat višegodišnjeg djelovanja Udruge za kreativni socijalni rad, nevladine neprofitne udruge koja se bavi provedbom preventivnih i kurativnih programa u svim područjima socijalnog rada te provođenja aktivnosti sa svim skupinama društva koje su u stanju potrebe, pa tako i sa zatvoreničkom populacijom i populacijom bivših zatvorenika. Mjesto provedbe projekta jest Kaznionica u Glini, a temelj projekta čini formiranje jedne grupe od 15 zatvorenika zainteresiranih za uključivanje u proces formalnog obrazovanja te njihovo osposobljavanje za deficitarno obrtničko zanimanje keramičar. Organiziran je na način da Obrtničko učilište održi teorijski i praktični dio nastave, a po završetku osposobljavanja se organizira polaganje završnog ispita pred Obrtničkom komorom Sisačko-moslavačke županije, nakon čega zatvorenici stječu uvjerenje o završenom obrazovanju za zanimanje keramičar. Također, projektne aktivnosti predviđaju i pružanje psihosocijalne podrške. Predviđeno je i organiziranje deset radionica u svrhu stjecanja vještina potrebnih za traženje posla.¹ Projekt *RE-START* pokazao je dobre rezultate, a jedan je od malobrojnih primjera ovakvih projekata u Republici Hrvatskoj.

Duwe (2018) iznosi kako programi edukacije i osposobljavanja unutar kaznenog tijela poboljšavaju zapošljavanje po izlasku na slobodu, smanjuju recidivizam i stegovne prijestupe unutar tijela te imaju veliku isplativost, odnosno povrat ulaganja. S promjenama zakona i pristupa rehabilitaciji zatvorenika, obrazovanje se pokazalo kao konstanta otporna na sve promjene, a učestalost programa obrazovanja zatvorenika mogla bi se pripisati davno utvrđenoj povezanosti između niskog stupnja obrazovanja i antisocijalnog ponašanja (Duwe, 2018). Obrazovanje je oblik ulaganja u osobu, a ulaganjem u zatvorenike i zatvorenice, tijekom, a naročito nakon izvršenja kazne zatvora, integriramo ih u društvo te time postaju punopravni članovi, sa svim pravima i obavezama koje društvo i država zahtijevaju od njih, što je, zapravo, i krajnji cilj i svrha kazne zatvora.

¹<http://uksr.hr/projekti/aktualniprojekti/restart/?fbclid=IwAR32j3o6ilBJHrsTcBqKX2ZcXjw74uMRJnJUKRGngCEoLSSCELEfIVZ-q9U>

3. POSLIJEPENALNI PRIHVAT I REINTEGRACIJA BIVŠIH ZATVORENIKA

Poslijepenalni prihvati odnosi se sve postupke prema otpuštenoj osuđenoj osobi s ciljem da joj se omogući pozitivna socijalna adaptacija, obuhvaća postupke nadležnih institucija i neinstitucionalizirane postupke s ciljem pomoći otpuštenoj osobi, a definiran je kroz Zakon o izvršavanju kazne zatvora i Zakon o probaciji (Maloić i Jandrić Nišević, 2020). Poslijepenalni prihvati predstavlja i jedan oblik prevencije kriminaliteta jer se njime obuhvaćaju postupci prema osobama otpuštenim iz zatvora ili kaznionica kako bi im se omogućila kvalitetna socijalna reintegracija (Mikšaj, 1982). Pripremanje zatvorenika za otpust započinje ubrzo nakon dolaska na izdržavanje kazne i sastavni je dio pojedinačnog programa. Kaznena tijela su tijekom izvršavanja kazne dužna poduzimati sve kako bi život u njima bio što sličniji postojećim općim životnim okolnostima, a tijekom izvršavanja kazne zatvorenika se potiče da razvije osjećaj odgovornosti i ojača svoje socijalne vještine u svrhu što bolje pripreme za život na slobodi. Zatvorenika se potiče na održavanje odnosa s obitelji, kontaktiranje s tijelima državne vlasti, ustanovama i udrugama te osobama koje se organizirano bave pružanjem pomoći zatvoreniku za što kvalitetnije uključivanje u život na slobodi. Većini zatvorenika nakon izlaska na slobodu probleme stvara stigmatizacija od okoline, što može dovesti do ometanja reintegracije u društvo (Mikšaj, 1982). Stigmatizacija bivših zatvorenika na slobodi može prouzročiti velike probleme sa samopoštovanjem i samopouzdanjem, slabljenje socijalnih veza te probleme fizičkog i psihičkog zdravlja (Lončar, 2016). Osim povlačenja i osjećaja srama, bivši zatvorenici na stigmatizaciju mogu reagirati i nasiljem, no s druge strane ti negativni osjećaji mogu odvratiti osobe od počinjenja novih kaznenih djela. Potrebno je informirati i educirati javnost o položaju i potrebama bivših zatvorenika te o načinima na koje im mogu pomoći i pružiti podršku, kako bi se izbjegle moguće negativne posljedice stigmatizacije (Chui i Cheng, 2013). S obzirom da nedostatak podrške osuđeniku nakon otpusta iz zatvora predstavlja jedan od najznačajnijih rizičnih čimbenika za kriminalni povrati, u Izvješću o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2018. godinu iznosi se podatak kako Uprava za zatvorski sustav i probaciju ulaže napore kako bi se unaprijedile mogućnosti poslijepenalnog prihvata. Suradnja u ovom području ostvaruje se s nadležnim institucijama, ali i organizacijama civilnog društva. Tako su u okviru raspisanog Natječaja Ministarstva pravosuđa za financiranje projekata i programa udruga usmjerenih pružanju potpore provođenju pojedinačnog programa izvršavanje kazne zatvora/odgojne mjere, u rujnu 2016. godine, udrugama dodijeljena financijska sredstva i za provođenje 6 projekata i jednog programa tijekom 2017. godine u području pripreme poslijepenalnog prihvata zatvorenika i maloljetnika.

3.1. Zaposlenje kao element poslijepenalnog prihvata i reintegracije

Strukturirani programi u koje se zatvorenici uključuju tijekom izvršavanja kazne zatvora pripremaju zatvorenike na različitim područjima života za izlazak na slobodu i socijalnu reintegraciju. No unatoč pripremama, potreban je određen period prilagodbe na vanjski svijet, osobito nakon duljih zatvorski kazni. Po samome izlasku na slobodu, otpušteni zatvorenici suočavaju se s nizom osobnih i birokratskih problema, kao što su procedure i zahtjevi nakon otpusta (kome se moraju javiti, što sve trebaju obaviti, obveze koje moraju ispuniti, mjere kojih se moraju pridržavati i sl.), zapošljavanje (kako i gdje tražiti posao, kako napisati životopis i molbu, kako se prijaviti na natječaj za posao, gdje dobiti potrebne informacije i pomoć i dr.), kako upravljati financijama (troškovi života, mjesečni prihodi i rashodi), pronalaženje adekvatnog smještaja, nastavak liječenja (liječenje bolesti, liječenje raznih oblika ovisnosti i sl.), koje resurse im može pružiti zajednica u koju se vraćaju (udruge, organizacije i sl.) itd. Jačanje socijalnih i obiteljskih veza pomaže kod osobnog rasta i razvoja, usvajanja prihvatljivih obrazaca ponašanja i života na slobodi u skladu sa zakonima i normama društva (Maloić i sur., 2012; prema Mataija, 2014). Pronalaskom posla i ostvarivanjem prihoda bivši zatvorenici mogu ostvariti uspjehe i na ostalim područjima života, stječu radno iskustvo, naviku odgovornosti prema radnome mjestu te postaju punopravni članovi zajednice. Pronalazak posla je neophodan korak za uspješnu reintegraciju i osiguravanje redovitih prihoda za bivše zatvorenike (Visher i sur., 2005; Uggen i sur., 2005; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019). Etiketa koja se stavlja na kažnjavanu osobu ima negativne učinke na potencijal za pronalazak posla (Waldfogel, 1994; Western, 2007; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019). Nastavno na to, iako su kažnjavane i osuđivane osobe stigmatizirane zbog pretpostavljenih osobina ličnosti koje im se pripisuju, zatvaranje je glavni faktor koji može dovesti do izazova sa zapošljavanjem, ponajviše zbog nevoljkosti poslodavaca da zaposle pojedince s poviješću kažnjavanosti, ali i zbog nedostatka socijalne mreže koja bi za njih mogla jamčiti (Apel i Sweeten, 2010; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019). Istraživanja su pokazala da iskustvo boravka u zatvorskom sustavu smanjuju pristup stabilnim poslovima, što, s vremenom, ometa i smanjuje osiguravanje prihoda i zarade (Western, 2002; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019), a sve to, dakako, jako nepovoljno djeluje na reintegraciju i uključivanje u društvo. Iako je dobro znano da bivši zatvorenici nailaze na brojne izazove u svojim naporima da nađu i održe zaposlenje, što potvrđuju i brojni autori (Holzer, Raphael i Stoll, 2003; Lynch i Sabol, 2001; Travis, Solomon, i Waul, 2001; prema Shivy i sur., 2007), zapravo se vrlo malo toga zna o konkretnim problemima na koje bivši zatvorenici nailaze pri uključivanju na tržište rada i stoga se programi

radnog osposobljavanja zatvorenika ne usredotočuju na specifične potrebe te populacije (Schaefer i sur., 2004; Vernick i Reardon, 2001; prema Shivy i sur., 2007). Ipak, donositelji odluka u Sjedinjenim Američkim Državama identificirali su ključne izazove vezane uz reintegraciju osoba koje su bile na izdržavanju kazne zatvora, a to su: zlouporaba sredstava ovisnosti, narušeno fizičko i mentalno zdravlje, loša zapošljivost i slaba uključenost na tržištu rada prije odlaska na izdržavanje kazne, neadekvatan smještaj i, dakako, međuodnos svih navedenih faktora (Travis i sur., 2001; prema Shivy i sur., 2007).

Pronalazak, odnosno nepronalazak posla po izlasku iz zatvora ili kaznonice nerijetko se dovodi u vezu s recidivizmom. To je i logično, budući da podaci pokazuju kako je zadržavanje posla jedan od faktora koji utječe na suzdržavanje od počinjenja novih kaznenih djela među populacijom bivših zatvorenika (National Research Council, 2007; prema Tripodi, Kim i Bender, 2010). U prilog navedenom ide i istraživanje koje je 2005. provela Howard League for Penal Reform, radna skupina zatvora Coldingley (2005; prema Mataija, 2014). Ova radna skupina smatra da je manjak legalnog zaposlenja jasno povezan s ponavljanjem kaznenog djela. Pet mjeseci nakon otpuštanja 75 % zatvorenika koji nisu bili u potrazi za redovitim zaposlenjem je recidiviralo, odnosno ponovno počinilo kazneno djelo, u usporedbi s 25 % onih koji su aktivno tražili zaposlenje. Također, stope ponovnog ponavljanja kaznenog djela su za bivše zatvorenike u stalnom zaposlenju bile još niže, čak 15 %. Puno istraživanja to potvrđuje i upućuje na snažno obrnuto proporcionalan odnos između zaposlenja i kriminaliteta, na način da su bivši zatvorenici koji ostaju u radnom odnosu u značajno manjem riziku za recidiv (Sampson i Laub, 1993; Laub i Sampson, 2003; prema Tripodi, Kim i Bender, 2010). Nastavno, istraživanje provedeno 2003. u SAD-u pokazalo je kako je posao s punim radnim vremenom najznačajnija razlika između recidivista i ne-recidivista, dok se značajnim jedino pokazao još bračni status, koji je na drugom mjestu (Benda, Toombs i Peacock, 2003; Benda, Harm i Toombs, 2005; prema Tripodi, Kim i Bender, 2010). Zanimljiv je podatak da sam čin zaposlenja nije jedini faktor u prevenciji recidivizma. Piehl (2003; prema Mataija, 2014) smatra da su faktori koji utječu na promjenu ponašanja: struktura, kolege i društvene veze u samom radnom okruženju. Autor predviđa da će pozitivna radna atmosfera dovesti do boljeg ishoda u vidu socijalne samokontrole. Karakteristika većine počinitelja kaznenih djela (poput slabijeg obrazovanja, nedovoljnog radnog iskustva te smanjenih poslovnih veza) su takve da oni slabije usvajaju prihvatljive obrasce ponašanja na poslu te im je značajno potrebna podrška radne okoline.

Kada govorimo o programima i mjerama za bivše zatvorenike i zatvorenice u Republici Hrvatskoj, pažnju možemo skrenuti na Hrvatski zavod za zapošljavanje (HZZ), ustanovu koja se bavi posredovanjem pri zapošljavanju i pravima za vrijeme nezaposlenosti sa zadaćom rješavanja pitanja iz problematike vezane uz zapošljavanje i nezaposlenost u najširem značenju tih pojmova. U okviru svojih programa, HZZ za povratnike s odsluženja zatvorske kazne predviđa određene mjere, među kojima su javni radovi, potpore za zapošljavanje te potpora za samozapošljavanje.

Javni radovi jedna su od mjera aktivne politike zapošljavanja koja je usmjerena na najteže zaposlene skupine osoba u svrhu podizanja njihove razine motiviranosti, aktivacije i zaposlenja na tržištu rada. Riječ je o kratkotrajnom zapošljavanju u društveno korisnim radovima kojim se utječe na povećanje zaposlenja i motiviranosti osoba koje su dugo izvan svijeta rada te na poboljšanje njihovog imovinskog stanja. Drugim riječima, ova mjera povratnicima s odsluženja kazne zatvora ne nudi nova znanja i vještine, već im predstavlja privremeni izvor prihoda dok se stalno ne zaposle. Mjera omogućuje ponovno uključivanje na tržište rada te predstavlja pomoć pri poboljšanju socijalne uključenosti i motiviranosti, ali i u stvaranju određene navike odlaženja na posao, kao i razvijanja obaveze prema poslu. To mnogim bivšim zatvorenicima teško pada s obzirom da su i prije odlaska u zatvor imali problema u odnosu na istu i razvijanja motivacije. Druga mjera potpora za zapošljavanje namijenjena je također povratnicima s odsluženja zatvorske kazne, a podrazumijeva da je poslodavcu iz privatnog sektora koji zapošljava osobu povratnika s odsluženja zatvorske kazne moguće dodijeliti potporu za zapošljavanje u iznosu od 50 % godišnjeg troška bruto plaće te osobe. Naposljetku, potpora za samozapošljavanje namijenjena je svakoj nezaposlenoj osobi koja je prijavljena u evidenciju nezaposlenih te koja razvije poslovni plan koji je održiv u smislu prethodnog iskustva osobe, njezine stručnosti te samog tržišta rada.² Povratnici s odsluženja zatvorske kazne mogu pod istim uvjetima koristiti navedenu mjeru, iako nisu izdvojeni kao posebna ciljana skupina. Upitno je i koliko ova potpora za samozapošljavanje korisna za zatvorenike, odnosno da li je sukladna s njihovim vještinama koje su stekli u zatvoru te vještinama kojima raspolažu kao npr. prilika za otvaranje obrta (Mataija, 2014).

Unatoč njihovom postojanju, mali je broj bivših zatvorenika koji se zaista uključuju u spomenute mjere Zavoda za zapošljavanje (Mataija, 2014). Postavlja se pitanje je li to zbog

² <http://mjere.hr/mjere/potpore-za-zaposljavanje/>

nedovoljne motiviranosti za rad, zbog neinformiranosti o postojanju mjera ili zbog stigmatizacije na tržištu rada.

Kao zanimljiv primjer dobre prakse, Mataija (2014) navodi Tursku, u kojoj je zapošljavanje povratnika s odsluženja kazne zatvora zakonski regulirano radnim pravom. Ova odredba podrazumijeva da su poduzeća u kojima je zaposleno najmanje 50 ljudi dužna zaposliti određeni postotak bivših zatvorenika. Ukoliko poduzeća ne ispune ovu obavezu, moraju platiti kaznu Ministarstvu rada i socijalne sigurnosti. Odjel za zapošljavanje unutar spomenutog ministarstva na taj način pomaže bivšim zatvorenicima sa stručnim osposobljavanjem i adekvatnim programima osposobljavanjem u svrhu pronalaska adekvatnog zaposlenja te osiguranja pomoći pri socijalnoj reintegraciji. Istodobno, Ministarstvo pomoću novca od navedenih kazni financira programe stručnog osposobljavanja, edukacija i osposobljavanje osoba na uvjetnom otpustu i zatvorenika te pomoći pri otpuštanju.

Uz sve prethodno spomenute teškoće pri pronalasku posla po izlasku s izdržavanja kazne, dodatni otežavajući faktori mogu biti ograničenja uvjetnog otpusta, kao što su ograničenja kretanja ili javljanja službeniku za probaciju; starenje, koje može donijeti i zdravstvene teškoće, slabiju fizičku spremu za rad; a i neprivlačnost poslodavcima te oslabljena motivacija i obeshrabrenje, zbog teške situacije na tržištu rada koja ih čeka.

Bez obzira na postupke poslijepenalnog prihvata i spomenute mjere zapošljavanja, društvo se i dalje velikim dijelom oslanja na zatvorenike da vode i sami sebi omogućuju vlastitu socijalnu integraciju. Ovakvo je shvaćanje neutemeljeno i zanemaruje stvarnost u kojoj veliki broj bivših zatvorenika i pri ulasku u zatvorski sustav imaju teškoće, poput ovisnosti, intelektualnih teškoća te kroničnih ili psihijatrijskih bolesti, koje ih nastavljaju etiketirati i po njihovom izlasku (Thompson, 2000). Povijest kažnjavanja, uz pretpostavljeni nizak stupanj obrazovanja i nedovoljno adekvatne poslovne vještine, stvorili su gotovo nepremostivi nesrazmjer između stvarnog stanja bivših zatvorenika i očekivanja tržišta rada. Velik izazov predstavlja i razvoj tehnologije te digitalizacija velikog broja radnih mjesta. Zatvorenici, dakako, na izdržavanju kazne imaju vrlo ograničen, ako ikakav, pristup Internetu i računalima, a istovremeno se za velik udio poslova traži barem osnovno informatičko znanje, iako se ne radi nužno o poslovima unutar informatičkog sektora. Poseban problem ovo predstavlja zatvorenicima koji su bili na izdržavanju dužih ili dugotrajnih kazni, a prema Izvješću o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2018. godinu, na izdržavanju dugotrajne kazne zatvora bile su 133 osobe, od čega 128 muškaraca i 5 žena.

4. STAVOVI POSLODAVACA PREMA BIVŠIM ZATVORENICIMA – PREGLED ISTRAŽIVANJA

Stavovi relevantnih ljudi u procesu dobivanja posla, poput poslodavaca, predstavljaju jednu od ključnih uloga u zapošljivosti bivših zatvorenika (Graffam, Shinkfield i Hardcastle, 2008). Prepoznavanje stavova javnosti prema određenoj skupini u društvu, omogućuje članovima te skupine da se udružuju te tako pronađu pripadnost i dozu utjehe u interakciji sa sebi sličnima (Tajfel, 1974; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019). Bivši zatvorenici, s druge strane, to ne mogu. Bilo da se radi o odredbama vezanim uz njihov otpust, odredbama probacijske službe ili policije, obično nisu u mogućnosti tražiti podršku i družiti se s drugim bivšim zatvorenicima koji dijele njihovu stigmatu, što ih ostavlja samima u nošenju sa svim izazovima i teškoćama (Harding, 2003; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019). Drugi, pak, navode da takva stigma može imati pozitivne implikacije. Primjerice, Moore i sur. (2013; prema Anazodo, Ricciardelli i Chan, 2019) iznose kako stigmatizacija može bivše zatvorenike motivirati da rade više kako bi prevladali sve prepreke nakon izlaska na slobodu.

U istraživanju koje su proveli Albright i Denq (1996) na uzorku od 83 američka poslodavca, dobiveni su rezultati kako spremnost poslodavca da zaposli bivšeg zatvorenika ovisi o mnoštvu povezanih faktora. Najvažnijim od tih faktora pokazao se međuodnos vrste kaznenog djela i vrste radnog mjesta. Iako je dio poslodavaca, njih 12.3% od početka bio spreman zaposliti bivšeg zatvorenika, taj se broj drastično povećao na 47.5% kada je utvrđeno da nema kolizije između kaznenog djela i radnog mjesta. Uz to, rezultati upućuju da su se stavovi poslodavaca drastično poboljšavali s višim obrazovnim statusom zatvorenika, posebice kada bi bilo riječi o fakultetskoj diplomi. Treći faktor koji je najznačajnije utjecao na spremnost za zapošljavanje bile su tzv. državne obveznice, odnosno, što bi se danas moglo shvatiti kao državni poticaji za zapošljavanje. Uzmemo li zadnja dva faktora u obzir, to može služiti kao veliki poticaj za unaprjeđivanje postojećih programa obrazovanja u zatvorskom sustavu. Mataija (2014) navodi podatak kako je u Europi, od 640 000 osoba unutar zatvorskog sustava, značajan dio niskokvalificiranih, a procjenjuje se da je samo 3-5% njih koji će biti osposobljeni za pohađanje visokog obrazovanja. Potreban je veći poticaj zatvorenicima za pohađanje obrazovnih programa, posebice onih visokog obrazovanja te bolje informiranje o postojećim mjerama za zapošljavanje. Bolja i jasnija komunikacija zatvorskog i probacijskog sustava ovdje je neophodna.

Slično tome, Holzer (1996) je dobio rezultate kako gotovo dvije trećine poslodavaca tvrde da ne bi zaposlili osobu koja ima povijest kažnjavanosti. Štoviše, poslodavci pokazuju veću spremnost da zaposle primatelje socijalne pomoći i osobe s minimalnim radnim iskustvom, nego nekoga tko je kažnjavan. Uz to, između 30% i 40% poslodavaca koji su bili voljni zaposliti manje obrazovane radnike izjavili su kako su ih prethodno provjeravali kod bivših poslodavaca. Ova studija potvrđuje generalnu suzdržanost poslodavaca da zaposle nekoga tko je bio kažnjavan. Kasnije istraživanje na uzorku od 619 poslodavaca potvrdilo je samoiskazanu nevoljkost da se zaposle bivši zatvorenici te dosljednost tih stavova u stvarnom radu i zapošljavanju (Holzer, Raphael i Stoll, 2003).

Giguere i Dundes (2002) došle su do nešto drugačijih rezultata na uzorku od 62 američka poslodavca, našavši da je većina ispitanika bila spremna zaposliti bivšeg zatvorenika, pri čemu se spremnost povećavala prema onim zatvorenicima s višim obrazovnim statusom. Zanimljiv je podatak kako bi 54% poslodavaca imalo male ili nikakve brige kada bi zaposlili zatvorenika koji je nedavno izašao s izdržavanja kazne i nije imao vremena prilagoditi se životu na slobodi. Takav podatak može upućivati na slabu svjesnost o važnosti poslijepenalnog prihvata i procesu adaptacije po izlasku na slobodu. Najveće brige među poslodavcima odnosile su se na percipirane loše socijalne vještine kod bivših zatvorenika i moguću neugodu među mušterijama, znajući da na tom mjestu radi bivši zatvorenik. Nadalje, podaci pokazuju kako ideja zapošljavanja zatvorenika i dobivanja poticaja za zapošljavanje postaje sve privlačnija, s učestalijim kontaktima između poslodavca i bivšeg zatvorenika. Također, strah za vlastitu sigurnost i moguću viktimizaciju se smanjuje sa socijalnim kontaktom s bivšim zatvorenicima. Podaci upućuju na važnost usmjeravanja na socijalne vještine, poput rada u timu, samopredstavljanja, uspostavljanja kontakta očima i slično.

Podatke o važnosti obrazovanja i socijalnih vještina, iznesenih u prvom i trećem predstavljenom istraživanju, potvrđuje i istraživanje kojeg je provela St. Helene-Uko (2017) na uzorku kanadskih poslodavaca, dobivši najjasnije podatak kako je zapošljivost bivšeg zatvorenika ovisila o tome posjeduje li znanja i vještine potrebne za specifično radno mjesto i funkcioniranje unutar firme, pri čemu su kažnjavanost i boravak u zatvoru igrali sekundarnu, manje bitnu ulogu.

Skrećući pozornost na iskustva bivših zatvorenika britanska studija (National Association for the Care and Resettlement of Offenders, 1998; prema Graffam, Shinkfield, Hardcastle, 2008) dobila je podatak kako 42% od 200 ispitanih bivših zatvorenika tvrde da su im poslodavci na razgovorima za posao otvoreno rekli da je kažnjavanost razlog što ih neće zaposliti.

Slično tome, Fletcher (2001) tvrdi da je diskriminacija koju poslodavci iskazuju glavna barijera zapošljavanju bivših zatvorenika. Nadalje, Webster i suradnici (2001) iznose kako stavovi poslodavaca, kriminalitet, nedostatak poslovnih kontakata te financijske teškoće, kao i obiteljski izazovi, ograničavaju šanse za uspjeh bivših zatvorenika i uvelike otežavaju postizanje pozitivnih ishoda. Shodno tome, uz neke druge faktore, stavovi poslodavaca mogu igrati ključnu ulogu u iskustvima koje bivši zatvorenici ostvare na tržištu rada, uz podatke koji upućuju na smanjene prihode, slabe poslovne i socijalne kontakte, pasivnu ulogu u zapošljavanju i propadanje poslovnih i drugih vještina među populacijom bivših zatvorenika (Western, Kling i Weiman, 2001). Informacije o stavovima poslodavaca vrlo su ograničene, ali veći problem predstavlja to što se gotovo ništa ne zna o stavovima drugih sudionika koji igraju važnu ulogu u dobivanju posla, kao što su savjetnici zavoda za zapošljavanje ili tretmansko osoblje penalne ustanove.

Upravo iz tog razloga, Graffam, Shinkfield i Hardcastle (2008) proveli su istraživanje sa 4 ključne skupine ljudi – poslodavcima, njih čak 596, savjetnicima za zapošljavanje, tretmanskim službenicima i zatvorenicima. Prvi dio istraživanja bavio se pitanjem koja okolnost najviše otežava pronalazak posla teško zapošljivim osobama. Uz intelektualne teškoće, koje su ocijenjene najotežavajućima, povijest kažnjavanosti bila je na drugom mjestu. Drugim riječima, osobe koje su kažnjavane percipirane su manje vjerojatnima za zapošljavanje, od ljudi s drugim otežavajućim okolnostima za zaposlenje, poput osoba s invaliditetom i osoba s psihijatrijskim dijagnozama. U drugom dijelu, ispitivani su učinci završenih programa radnog osposobljavanja. Rezultati su ohrabrujući – svi zatvorenici, bez obzira na broj i vrstu kaznenog djela, percipirani su privlačnijima za zaposliti i spremnost poslodavaca bila je veća, ukoliko su u zatvoru završili neku vrstu tretmanskog programa vezanog uz rad i zapošljavanje. U trećem je dijelu ispitivana važnost vještina, poput rada u timu i suradnje, na zapošljivost i stručnjaci su sve vještine percipirali jako bitnima za dobivanje posla, što je u skladu s rezultatima iz prethodnih istraživanja.

Pripremanje zatvorenika za pronalazak bitan je dio rehabilitacije i treba početi od prvog dana dolaska na izdržavanje kazne, kao što tada počinje i cijeli proces pripreme za izlaz na slobodu. Takva priprema treba uključivati planiranje bitnih životnih stavki, ali i rad na specifičnim vještinama, od čeka se socijalne vještine ističu kao najbitnije. Daljnje obrazovanje za vrijeme izdržavanja kazne također se pokazalo bitnim, što upućuje na potrebu za dodatnim motiviranjem zatvorenika da se obrazuju, pohađaju tretmanske programe i rade na svojim vještinama, kako poslovnim, tako i osobnim (Graffam, Shinkfield i Hardcastle, 2008).

5. PRIKAZ ISTRAŽIVANJA

5.1. Cilj istraživanja

Cilj je rada istražiti stavove i percepciju hrvatskih poslodavaca prema zapošljavanju bivših zatvorenika. Pod pojmom poslodavca, obuhvaćaju se ispitanici koji su u poziciji davanja posla, odnosno zapošljavanja. Pretpostavka je da je populacija poslodavaca formalno educirana i obrazovana, uzimajući u obzir viši položaj na radnom mjestu, a samim time da su donekle informirani o problematici traženja posla među bivšim zatvorenicima.

5.2. Problemi i hipoteze istraživanja

Iz cilja proizlaze problemi i hipoteze rada:

Problem 1: Ispitati povezanost između općih stavova poslodavaca i stavova prema bivšim zatvorenicima.

Hipoteza 1: Postojat će statistički značajna povezanost između općih stavova poslodavaca i stavova prema bivšim zatvorenicima, pri čemu će poslodavci s pozitivnijim općim stavovima imati pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima.

Problem 2: Istražiti postoji li razlika u stavovima poslodavaca, s obzirom na njihovu razinu obrazovanja i položaj na poslu.

Hipoteza 2: Postojat će statistički značajna razlika u stavovima poslodavaca, pri čemu će poslodavci s višim stupnjem završenog obrazovanja imati pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima.

Hipoteza 3: Postojat će statistički značajna razlika u stavovima poslodavaca, pri čemu će poslodavci na višim pozicijama na poslu imati negativnije stavove prema bivšim zatvorenicima.

Problem 3: Istražiti postoji li razlika u percepciji kažnjavanih osoba s obzirom na spol ispitanika.

Hipoteza 4: Neće postojati statistički značajna razlika u percepciji kažnjavanih žena između muških i ženskih ispitanika.

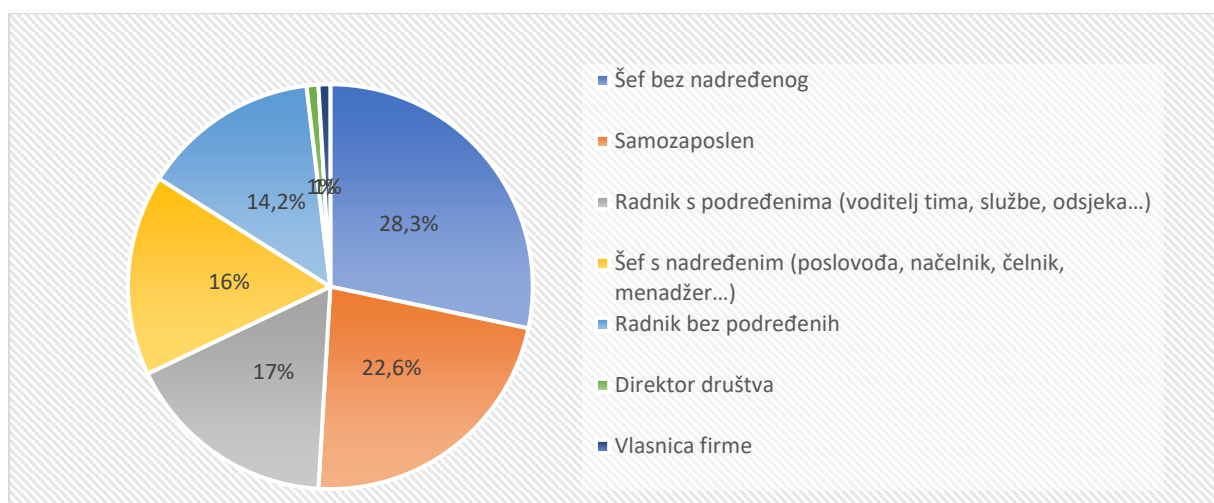
Hipoteza 5: Postojat će statistički značajna razlika u percepciji kažnjanih osoba obzirom na spol ispitanika, pri čemu će muški ispitanici iskazivati nižu razinu percepcije vlastite ugroženosti.

5.3. Opis uzorka ispitanika

Istraživanje je provedeno on-line anketnim upitnikom u kojemu je sudjelovalo ukupno N=106 poslodavaca, od čega je N=59 (55,7%) žena i N=47 (44,3%) muškaraca. Prosječna dob je M=37,25, a najzastupljenija županija prebivališta Grad Zagreb. Što se tiče razine obrazovanja, najveći broj ispitanika N=62 (58,5%) ima završen fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat, N=25 (23,6%) ispitanika ima završenu četverogodišnju srednju školu, N=16 (15,1%) ispitanika završilo je višu ili prvostupanjsku školu, dok najmanji broj ispitanika N=3 (2,8%) ima završenu trogodišnju školu. Ispitanika sa završenom samo osnovnom školom ili bez završene osnovne škole nije bilo.

Iz Grafa 1 je vidljivo kako je najveći postotak ispitanika N=30 (28,3%) na položaju šefa bez ikoga nadređenog, a drugi najveći postotak zauzimaju samozaposleni ispitanici (N=24; 22,6%). N=18 (17%) ispitanika izjasnilo se kao radnik s podređenima, a za samo jedan manje je šefova s nadređenima (N=17; 16%). N=15 (14,2%) ispitanika označilo je da su radnik bez podređenih, dok su dva ispitanika označila rubriku „ostalo“. Jedan je ispitanik naveo da je direktor društva (N=1; 0,9%), a druga ispitanica da je vlasnica firme (N=1; 0,9%).

Graf 1: Grafički prikaz položaja ispitanika na poslu



Najviše je ispitanika dolazilo iz uslužnih i ugostiteljskih zanimanja (N=25; 23,6%), 21 ispitanik (19,8%) izjasnio se kao stručnjak iz područja informatike i tehničkih znanosti, a treći najveći udio činili su stručnjaci iz društvenog, humanističkog i umjetničkog područja (N=20; 18,9%). Prosječna duljina radnog staža iznosi M=14,03.

5.4. Instrumentarij

Korišteni anketni upitnik kreiran je u svrhu ovog istraživanja, a sastoji se od četiri cjeline: opći i sociodemografski podaci, navike i tendencije poslodavaca, stavovi poslodavaca i percepcija poslodavaca koja je podijeljena u pet dimenzija (percepcija vlastite ugroženosti; percepcija društvene opasnosti; percepcija osobne odgovornosti za tešku situaciju; percepcija narušene profesionalne reputacije i percepcija bivših zatvorenica).

Pitanjima o općim i sociodemografskim obilježjima, dobiveni su podaci o spolu ispitanika, dobi, županiji prebivališta, razini obrazovanja, rade li na puno radno vrijeme ili na pola radnog vremena, podaci o položaju na poslu, duljini radnog staža te području u kojemu trenutno rade. U ovom dijelu ispitanici su također pitani postoji li skupina počinitelja koju nikada ne biste zaposlili, obzirom na njihovo područje rada (primjerice, ukoliko rade u obrazovnom sektoru ne bi zaposlili počinitelja kaznenog djela na štetu djece). Na ovo su pitanje ispitanici odgovarali s „da“ ili „ne“, a ukoliko su odgovorili potvrdno, zamoljeni su da tu skupinu počinitelja zanemare u potpunosti prilikom odgovaranja na ostala pitanja. Razlog tome je pretpostavka da bi ispitanici većinom na umu imali samo tu specifičnu skupinu počinitelja koja im je najviše povezana s radnim mjestom pa bi mogli biti kritičniji prilikom davanja odgovora, što bi moglo narušiti pouzdanost rezultata.

U drugoj cjelini ispitivane su tendencije poslodavaca vezane uz traženje na uvid i pregledavanje potvrda o nekažnjavanju te samoprocjena odlučivanja na razgovorima za posao. Odgovori su formulirani u obliku Likertove skale, pri čemu 1 označava „nikad“, a 5 „vrlo često“. Također, poslodavci su pitani bi li zaposlili osobu koja je počinila prekršaj/kazneno djelo, ukoliko udovoljava onome što traže, a odgovori su bili „da“ ili „ne“. U napomeni su definirani prekršaj i kazneno djelo, prema definicijama iz Prekršajnog zakona (NN 118/18) i Kaznenog zakona (NN 126/19).

Stavovi poslodavaca ispitivani su kroz 15 čestica na Likertovoj skali od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem). Pet pitanja ispituje općenitije stavove poslodavaca i ona se nalaze pod rednim brojevima 2, 7, 11, 12 i 13, ostalih je osam pitanja povezano s radnim mjestom, a posljednje pitanje ispituje utjecaj poticaja za zapošljavanje na zaposlenje bivšeg zatvorenika.

Sva pitanja o stavovima poslodavaca prikazana su u Tablici 1.

Tablica 1: Prikaz čestica kojima su ispitivani stavovi poslodavaca

1. Bivši zatvorenik ne bi bio dobar radnik jer nema radne navike.
2. Bivši zatvorenik dužan je društvu, a ne društvo njemu.
3. Postoje radno sposobni ljudi koji nisu kažnjavani pa je bolje posao dati njima, nego bivšem zatvoreniku.
4. Bivši zatvorenik nije dovoljno pametan da bi radio za mene.
5. Rekao/la bih bivšem zatvoreniku otvoreno da ga neću zaposliti jer je bio na izdržavanju kazne zatvora.
6. Bivši zatvorenik bio bi motiviraniji radnik jer zna da se mora truditi više od ostalih da uspije.
7. Bivši zatvorenik je čovjek, jednako kao i ja.
8. Kada bi za mene radio bivši zatvorenik, prema njegovim bih greškama bio/la ošriji/a.
9. Bivši zatvorenik bio bi nepouzdan radnik, zbog svog kriminalnog stila života.
10. Ne bih mogao/la imati potpuno povjerenje u bivšeg zatvorenika kao svog radnika.
11. Čovjekova prošlost njegova je stvar, meni je bitno kakav je trenutno.
12. Svi radimo greške, to nije ono što definira osobu.
13. Svatko zaslužuje drugu priliku.
14. Bilo bi mi neugodno raditi u okruženju u kojemu je bivši zatvorenik.
15. Zaposlio bih zatvorenika samo zato jer bih zbog toga dobio poticaje od države.

5.5. Metode obrade podataka

U svrhu obrade podataka koristile su se metode deskriptivne statistike (aritmetička sredina, standardna devijacija, frekvencije odgovora) te metode mjerenja povezanosti promatranih konstrukata.

5.6. Način provođenja ispitivanja

Ispitivanje je provedeno online upitnikom u razdoblju od mjesec dana, tijekom ožujka 2020. godine.

6. REZULTATI ISTRAŽIVANJA

Rezultati istraživanja podijeljeni su u tri područja: navike i tendencije poslodavaca, stavovi poslodavaca te percepcija poslodavaca.

6.1. Navike i tendencije poslodavaca

Ispitanici su prvo ocjenjivali svoje navike pregledavanja potvrda o nekažnjavanju kroz 3 pitanja, na skali od 1 (nikad) do 5 (vrlo često). Na sva pitanja odgovorilo je N=106 ispitanika.

Tablica 2: Deskriptivni prikaz odgovora ispitanika o potvrdama o nekažnjavanju

		Nikad	Rijetko	Povremeno	Često	Vrlo često
Pri zapošljavanju, tražim na uvid potvrdu o nekažnjavanju.	N	41	11	14	6	34
	%	38,7	10,4	13,2	5,7	32,1
Ukoliko kandidat priloži potvrdu o nekažnjavanju, pregledam ju.	N	19	6	15	12	54
	%	17,9	5,7	14,2	11,3	50,9
Ukoliko kandidat ne priloži traženu potvrdu, spreman/na sam ga odbiti, bez obzira na ostale kvalifikacije.	N	37	7	30	10	22
	%	34,9	6,6	28,3	9,4	20,8

Iz Tablice 2 je vidljivo kako samo nešto više od trećine poslodavaca traži na uvid potvrdu o nekažnjavanju, dok ju gotovo polovina nikad ili rijetko traže. Također, gotovo četvrtina ispitanika uopće ne pregleda ili rijetko pregleda donesenu potvrdu o nekažnjavanju, što nas dovodi do zaključka da dobar dio poslodavaca uopće ne bi znali da zapošljavaju bivšeg zatvorenika, ukoliko osoba to sama ne bi napomenula.

Samo 6 ispitanika od njih 106 ispitanih često ili vrlo često požali svoju odluku o odbijanju ili primanju kandidata, dok gotovo 70% ispitanih to ne učini nikad ili rijetko, kako je prikazano u Tablici 3. Također, 87,8% poslodavaca procjenjuju kako često ili vrlo često ispravno odluče na razgovoru za posao, što su vrlo ohrabrujući i utješni podaci.

Tablica 3: Deskriptivni prikaz odgovora vezanih uz odlučivanje na razgovorima za posao

		Nikad	Rijetko	Povremeno	Često	Vrlo često
Generalno gledajući, požalim svoju odluku o odbijanju ili primanju kandidata.	N	39	35	26	4	2
	%	36,8	33	24,5	3,8	1,9
Smatram da ispravno odlučujem na razgovorima za posao.	N	0	3	10	52	41
	%	0	2,8	9,4	49,1	38,7

Tablica 4 prikazuje kako 83% ispitanika nije radilo ili ne radi trenutno s osobom koja je bila na izdržavanju kazne zatvora – velika većina ispitanih poslodavaca zapravo nema neposrednog iskustva s bivšim zatvorenicima na radnom mjestu. To svakako treba imati na umu prilikom razmatranja ostalih rezultata, kao i podatak kako 87,7% poslodavaca nikada nije zaposlilo osobu koja je bila u zatvoru ili kaznionici. 76,4% ispitanika bilo bi spremno zaposliti osobu koja je počinila prekršaj, dok je samo 38,7% spremno učiniti isto, kada je riječ o osobi koja je počinila kazneno djelo. To nam govori o doživljavanju prekršaja kao nečega beznačajnog, a kazneno djela kao nečeg puno lošijeg od prekršaja. Moguće je da bi rezultati bili drugačiji kada bi opća populacija znala da nezakonit ribolov školjaka, primjerice prstaca, spada u kazneno djelo kažnjivo zatvorom (Kazneni zakon NN 126/19), dok se posjedovanje droga za osobnu upotrebu, primjerice marihuane, ubraja u prekršaje (Prekršajni zakon NN 118/18).

Tablica 4: Deskriptivni prikaz odgovora o prethodnim iskustvima i spremnosti na zapošljavanje

		Da	Ne
Radio/la sam ili trenutno radim s osobom koja je bila na izdržavanju kazne zatvora.	N	18	88
	%	17	83
Zaposlio/la sam osobu koja je bila na izdržavanju kazne zatvora.	N	13	93
	%	12,3	87,7
Zaposlio/la bih osobu koja je počinila prekršaj, ukoliko udovoljava onome što tražim.	N	81	25
	%	76,4	23,6
Zaposlio/la bih osobu koja je počinila prekršaj, ukoliko udovoljava onome što tražim.	N	41	65
	%	38,7	61,3

6.2. Stavovi poslodavaca

Tablica 5 prikazuje osnovne statističke pokazatelje za skalu stavova o zapošljavanju bivših zatvorenika. Kolmogorov-Smirnovljevim testom zadovoljeni su uvjeti za parametriju, stoga su u tablici prikazane varijable koje tvore skalu, aritmetička sredina rezultata, standardna devijacija te postotak u kojem su sudionici označili stupanj slaganja s određenom varijablom. Ispitanici su označavali stupanj slaganja u skali Likertovog tipa u kojem je 1 predstavljalo *uopće se ne slažem*, 2 – *donekle se ne slažem*, 3 – *niti se slažem, niti se ne slažem*, 4 – *donekle se slažem* i 5 – *u potpunosti se slažem*. Postoji 15 varijabli u navedenoj skali.

Iz tablice možemo iščitati kako je najveći stupanj slaganja bio u varijabli „*Bivši zatvorenik je čovjek, jednako kao i ja*“ (M=4,09, SD=1,191) za koju su sudionici najčešće označavali slažem se ili u potpunosti se slažem. Sličan rezultat je i kod varijable „*Svatko zaslužuje drugu priliku*“ (M=3,87, SD=1,227), kao i kod varijable „*Svi radimo greške, to nije ono što definira osobu*“ (M=3,71, SD=1,234) s kojom se 60,4% sudionika slaže. S druge strane, kod varijable „*Zaposlio bih zatvorenika samo zato jer bih zbog toga dobio poticaje od države*“ aritmetička sredina (M=1,56, SD= ,957) ukazuje kako sudionici u većoj mjeri označavali neslaganje s navedenom tvrdnjom. Kod navedenih varijabli ujedno je i najmanje raspršenje rezultata (standardna devijacija SD), odnosno ne postoji veliko razilaženje ispitanika u njihovim odgovorima na pitanja.

Uočeno je veliko raspršenje rezultata kod sljedećih varijabli, odnosno postojanje različitog stupnja slaganja sudionika. Te varijable su „*Postoje radno sposobni ljudi koji nisu kažnjavani pa je bolje posao dati njima, nego bivšem zatvoreniku,*“ (M=2,94, SD= 1,504), „*Rekao/la bih bivšem zatvoreniku otvoreno da ga neću zaposliti jer je bio na izdržavanju kazne zatvora*“ (M=2,42, SD=1,44), „*Ne bih mogao/la imati potpuno povjerenje u bivšeg zatvorenika kao svog radnika*“ (M=3,12, SD=1,385) i kod tvrdnje „*Bivši zatvorenik dužan je društvu, a ne društvo njemu*“ (M=2,99, SD=1,363), što je i razumljivo, kada uzmemo u obzir težinu i diskutabilnost pitanja.

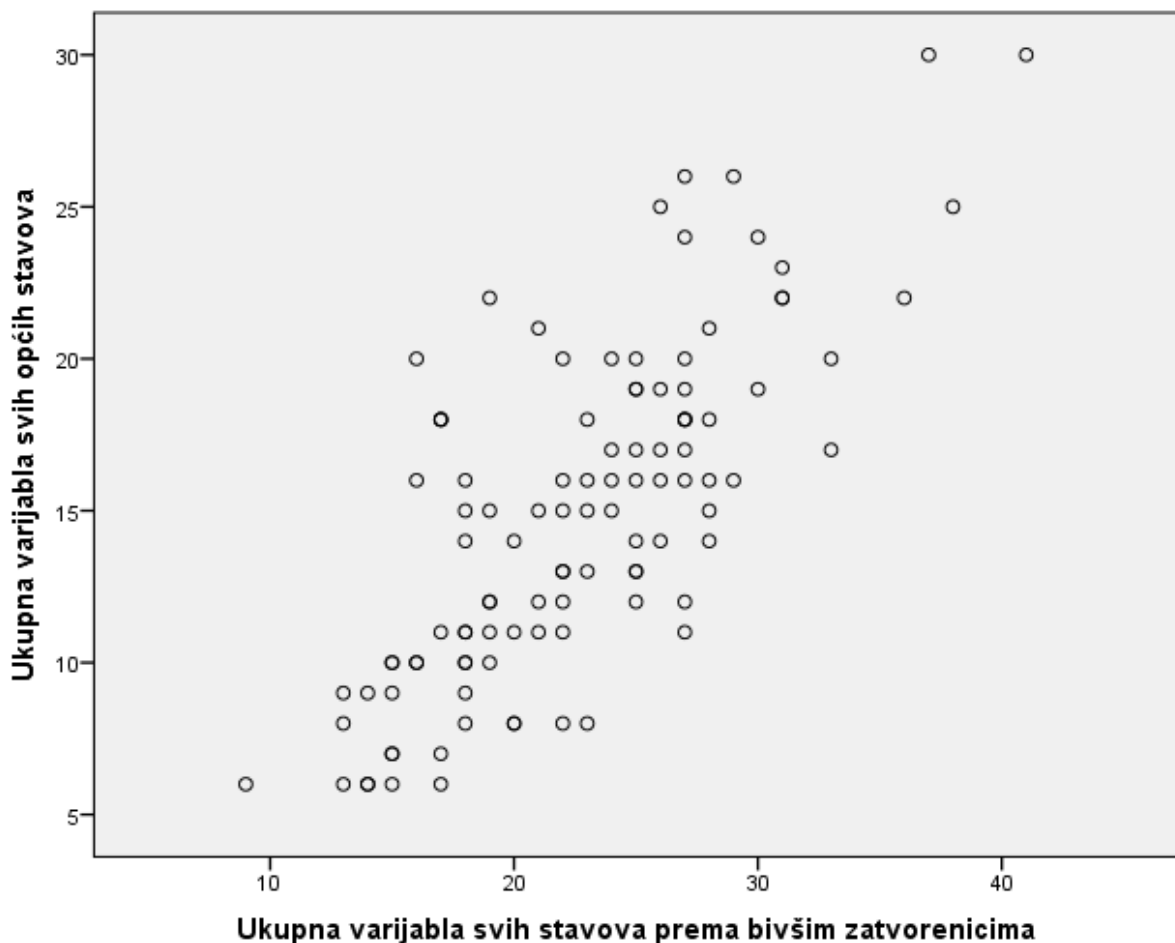
Tablica 5: Srednje vrijednosti, standardne devijacije i postotci odgovora na varijablama skale

Skala stavova poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika (N=106)	%						
	M	SD	1	2	3	4	5
Bivši zatvorenik ne bi bio dobar radnik jer nema radne navike.	2,25	1,241	40,6	16	26,4	12,3	4,7
Bivši zatvorenik dužan je društvu, a ne društvo njemu.	2,99	1,363	19,8	13,2	34,9	12,3	19,8
Postoje radno sposobni ljudi koji nisu kažnjavani pa je bolje posao dati njima, nego bivšem zatvoreniku.	2,94	1,504	27,4	10,4	25,5	14,2	22,6
Bivši zatvorenik nije dovoljno pametan da bi radio za mene.	1,74	1,182	66	9,4	14,2	5,7	4,7
Rekao/la bih bivšem zatvoreniku otvoreno da ga neću zaposliti jer je bio na izdržavanju kazne zatvora.	2,42	1,44	42,5	9,4	24,5	11,3	12,3
Bivši zatvorenik bio bi motiviraniji radnik jer zna da se mora truditi više od ostalih da uspije.	3,03	1,134	13,2	15,1	34,9	29,2	7,5
Bivši zatvorenik je čovjek, jednako kao i ja.	4,09	1,191	4,7	8,5	12,3	21,7	52,8
Kada bi za mene radio bivši zatvorenik, prema njegovim bih greškama bio/la oštriji/a.	2,3	1,189	34	22,6	27,4	11,3	4,7
Bivši zatvorenik bio bi nepouzdan radnik, zbog svog kriminalnog stila života.	2,74	1,304	24,5	17	29,2	18,9	10,4
Ne bih mogao/la imati potpuno povjerenje u bivšeg zatvorenika kao svog radnika.	3,12	1,385	17	16	27,4	17	22,6
Čovjekova prošlost njegova je stvar, meni je bitno kakav je trenutno.	2,56	1,295	7,5	15,1	24,5	19,8	33
Svi radimo greške, to nije ono što definira osobu.	3,71	1,234	5,7	13,2	20,8	25,5	34,9
Svatko zaslužuje drugu priliku.	3,87	1,227	5,7	11,3	14,2	28,3	40,6
Bilo bi mi neugodno raditi u okruženju u kojemu je bivši zatvorenik.	2,51	1,361	32,1	20,8	22,6	13,2	11,3
Zaposlio bih zatvorenika samo zato jer bih zbog toga dobio poticaje od države.	1,56	,957	67,9	15,1	13,2	,9	2,8

Pearsonovim koeficijentom korelacije utvrđeno je kako postoji statistički značajna visoka pozitivna povezanost na dimenziji općih stavova poslodavaca (čestice 2, 7, 11, 12 i 13) i rezultata na dimenziji stavova prema bivšim zatvorenicima (ostale čestice) ($r = ,755$, $p < 0,05$). Viša razina pozitivnih općih stavova povezana je s višom razinom pozitivnih stavova prema bivšim zatvorenicima – drugim riječima, poslodavci koji imaju pozitivne stavove, ujedno imaju i pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima. Dobivena povezanost vizualno je prikazana Grafom 2.

Ovim je rezultatom potvrđena i prva hipoteza H1: Postojat će statistički značajna povezanost između općenitih stavova poslodavaca i stavova prema bivšim zatvorenicima, pri čemu će poslodavci s pozitivnijim općenitim stavovima imati pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima.

Graf 2: Dijagram raspršenja rezultata povezanosti općih stavova poslodavaca i stavova prema bivšim zatvorenicima



Iz Grafa 2 vidljivo je kako se radi o visokoj povezanosti, budući da je krivulja vrlo strma te također o pozitivnoj povezanosti, budući da se krivulja kreće prema gore. Kada bi se, primjerice, radilo o umjerenom negativnoj povezanosti, krivulja ne bi bila toliko strma, već bi više nalikovala vodoravnoj i kretala bi se prema dolje. Graf 2 vizualno prikazuje značajnost povezanosti općih stavova i stavova prema bivšim zatvorenicima.

T-testom analizirana je razlika u stavovima poslodavaca na svih 15 čestica, obzirom na razinu obrazovanja i trenutni položaj na poslu. Prema razini obrazovanja, poslodavci su podijeljeni u niže obrazovane (oni koji su završili trogodišnju ili četverogodišnju srednju školu; N=28) i visokoobrazovane (oni koji su završili višu ili prvostupanjsku školu, fakultet, akademiju, stekli magisterij ili doktorat; N=78), a prema položaju na poslu, podjela je bila na radnike (N=57) i šefove (N=49).

Razlika između niže obrazovanih poslodavaca i visokoobrazovanih poslodavaca na dimenziji stavova nije statistički značajna ($t = -1,567$ (104), $p > 0,05$). Visokoobrazovani poslodavci u prosjeku imaju više rezultate na dimenziji stavova prema bivšim zatvorenicima ($M_{\text{visoko}}=38,45$, $M_{\text{nisko}}=34,75$).

Dobivenim podacima opovrgnuta je druga hipoteza H2: Postojat će statistički značajna razlika u stavovima poslodavaca, pri čemu će poslodavci s višim stupnjem završenog obrazovanja imati pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima.

Razlika između poslodavaca na položaju radnika i poslodavaca na položaju šefova na dimenziji stavova prema bivšim zatvorenicima nije statistički značajna ($t = -,160$ (104), $p > 0,05$). Poslodavci na položaju šefa u prosjeku imaju više rezultate na dimenziji stavova ($M_{\text{šef}}=37,65$, $M_{\text{radnik}}=37,32$).

Dobivenim podacima odbačena je i treća hipoteza H3: Postojat će statistički značajna razlika u stavovima poslodavaca, pri čemu će poslodavci na višim pozicijama na poslu imati negativnije stavove prema bivšim zatvorenicima.

6.3. Percepcija poslodavaca

Percepcija poslodavaca ispitivana je kroz 5 dimenzija: percepcija vlastite ugroženosti, percepcija društvene opasnosti, percepcija osobne odgovornosti za tešku situaciju, percepcija narušene profesionalne reputacije i percepcija bivših zatvorenika. Svaka dimenzija sastojala se

od 5 čestica, a mogućnosti odgovora bile su na Likertovoj skali od 1 do 5, kao i kod čestica kojima su ispitivani stavovi. Kolmogorov-Smirnovljevim testom utvrđeno je kako su zadovoljeni uvjeti za parametriju.

U nastavku je prikazano 5 tablica, po ispitivanim dimenzijama, na kojima su prikazane varijable koje tvore skalu, aritmetička sredina rezultata, standardna devijacija te postotak u kojem su sudionici označili stupanj slaganja s određenom varijablom.

Tablica 6: Srednje vrijednosti, standardne devijacije i postotci odgovora na varijablama dimenzije percipirane vlastite ugroženosti

Percepcija vlastite ugroženosti (N=106)			%				
	M	SD	1	2	3	4	5
Bilo bi me strah raditi s bivšim zatvorenikom.	2,5	1,311	34	14,2	26,4	18,9	6,6
Kada bih bivšem zatvoreniku uputio/la kritiku na njegov rad, vjerojatno bi reagirao agresivno.	2,34	1,194	32,1	23,6	28,3	10,4	5,7
Bilo bi me strah donositi bivšem zatvoreniku loše vijesti na radnom mjestu.	2,24	1,262	39,6	20,8	22,6	10,4	6,6
Ne želim da bivši zatvorenik zna tko sam i gdje radim.	2,29	1,4	43,4	17	17	12,3	10,4
Ne bih imao/la ništa protiv obučavati bivšeg zatvorenika.	3,76	1,321	9,4	8,5	18,9	22,6	40,6

Kao što vidimo, najveći je stupanj slaganja s tvrdnjom „*Ne bih imao/la ništa protiv obučavati bivšeg zatvorenika*“ (M=3,76, SD=1,321), dok je najveći stupanj raspršenja zabilježen kod tvrdnje „*Ne želim da bivši zatvorenik zna tko sam i gdje radim*“ (M=2,29, SD=1,4).

Tablica 7: Srednje vrijednosti, standardne devijacije i postotci odgovora na varijablama dimenzije percipirane društvene opasnosti

Percepcija društvene opasnosti (N=106)			%				
	M	SD	1	2	3	4	5
Zaposlenje bivšeg zatvorenika stvorilo bi nesigurno ozračje na mom radnom mjestu.	2,87	1,339	23,6	14,2	25,5	25,5	11,3

Kada bih odlučio/la zaposliti bivšeg zatvorenika, moji kolege to ne bi odobraval.	3,03	1,298	16	17,9	29,2	20,8	16
Zaposlenjem bivšeg zatvorenika doveo/la bih svoje kolege u neposrednu opasnost.	2,30	1,303	39,6	17	24,5	11,3	7,5
Ne želim da bivši zatvorenik zna osobne podatke mojih kolega.	2,93	1,416	21,7	17,9	25,5	15,1	19,8
Opasno je zaposliti bivšeg zatvorenika, da to ne bi počeli raditi i drugi poslodavci.	1,71	1,014	59,4	17,9	17,9	1,9	2,8

Prema podacima iz Tablice 7, dvije čestice s najvećim stupnjem slaganja su „*Kada bih odlučio/la zaposliti bivšeg zatvorenika, moji kolege to ne bi odobraval*“ ($M=3,03$, $SD=1,298$) te „*Ne želim da bivši zatvorenik zna osobne podatke mojih kolega*“ ($M=2,93$, $SD=1,416$), što su pomalo obeshrabrujući podaci, kada gledamo u kontekstu rehabilitacije i reintegracije bivših zatvorenika u društvo. S druge strane, najveći stupanj neslaganja ima tvrdnja „*Opasno je zaposliti bivšeg zatvorenika, da to ne bi počeli raditi i drugi poslodavci*“ ($M=1,71$, $SD=1,014$), stoga možemo zaključiti kako poslodavci ne smatraju zaposlenje bivših zatvorenika nečim što bi moglo prerasti u „trend“ i kao takvo predstavljati opasnost za društvo, što je zasigurno pozitivan detalj.

Tablica 8: Srednje vrijednosti, standardne devijacije i postotci odgovora na varijablama dimenzije percipirane osobne odgovornosti za tešku situaciju

Percepcija osobne odgovornosti za tešku situaciju (N=106)	%						
	M	SD	1	2	3	4	5
Ne osjećam se odgovornim/om pomagati ugroženijima od sebe.	2,09	1,254	47,2	16	23,6	6,6	6,6
Ne bi mi bilo žao odbiti bivšeg zatvorenika jer je činio loše stvari.	2,82	1,426	26,4	15,1	25,5	16	17
Nisam dužan/na zaposliti nikoga koga ne želim, bez obzira koliko mu je potreban posao.	4,01	1,306	9,4	4,7	13,2	20,8	51,9
Ako ne zaposlim bivšeg zatvorenika, to neće bitno utjecati na njegov život.	2,59	1,094	18,9	24,5	41,5	8,5	6,6
Pravedno je da je bivšem zatvoreniku teže naći posao nego drugima.	3,05	1,334	17,9	14,2	31,1	18,9	17,9

U ovoj, trećoj ispitivanoj dimenziji, dvije se tvrdnje ističu kao one s kojima su se ispitanici najviše slagali, kao što prikazuje Tablica 8. Prva je „*Nisam dužan/na zaposliti nikoga koga ne želim, bez obzira koliko mu je potreban posao*“ (M=4,01, SD=1,306) na koju je više od pola ispitanika (51,9%) odgovorilo da se u potpunosti slaže, a druga je čestica „*Pravedno je da je bivšem zatvoreniku teže naći posao nego drugima*“ (M=3,05, SD=1,334). Ukoliko neslaganje s ovim tvrdnjama dovedemo u odnos s općim stavovima poslodavaca na kojima je izraženo veliko slaganje i pozitivni rezultati, vidimo da, kada se razmišljanja konkretiziraju na bivše zatvorenike, podaci ipak više nisu toliko pozitivni.

Tablica 9: Srednje vrijednosti, standardne devijacije i postotci odgovora na varijablama dimenzije percipirane narušenosti profesionalne reputacije

Percepcija narušene profesionalne reputacije (N=106)	%						
	M	SD	1	2	3	4	5
Zapošljavanje bivšeg zatvorenika negativno bi utjecalo na moj profesionalni ugled.	2,41	1,351	35,8	18,9	25,5	8,5	11,3
Kada bih zaposlio/la bivšeg zatvorenika, izgubio bih partnere.	2,27	1,320	39,6	22,6	16	14,2	7,5
Bilo bi me sram reći da sam zaposlio/la bivšeg zatvorenika.	2,15	1,406	50	15,1	16	7,5	11,3
Ako bi se bivši zatvorenik pokazao kao loš radnik, osjećao/la bih se odgovornim/om.	3,16	1,468	19,8	15,1	19,8	19,8	25,5
Bivši zatvorenik ne bi se dobro uklopio u moj kolektiv.	2,6	1,329	28,3	17,9	31,1	10,4	12,3

Gledajući Tablicu 9, možemo reći da su rezultati ove dimenzije pozitivni. 65,1% ne bi se sramilo reći da su zaposlili bivšeg zatvorenika (M=2,15, SD=1,406), 62,2% ispitanih ne slaže se da bi izgubili partnere, kada bi zaposlili bivšeg zatvorenika (M=2,27, SD=1,320), dok se nešto više od polovice ispitanika, njih 54,7% ne slažu s time da bi zaposlenje bivšeg zatvorenika negativno utjecalo na njihov profesionalni ugled (M=2,41, SD=1,351), što predstavlja i zaključak ovog odjeljka upitnika.

Tablica 10: Srednje vrijednosti, standardne devijacije i postotci odgovora na varijablama dimenzije percepcije bivših zatvorenica

Percepcija bivših zatvorenica (N=106)	%						
	M	SD	1	2	3	4	5
Prije bih zaposlio/la ženu koja je bila u zatvoru, nego muškarca.	2,24	1,328	46,2	8,5	28,3	9,4	7,5
Kažnjavane žene manje su opasne nego kažnjavani muškarci.	1,95	1,150	51,9	14,2	23,6	7,5	2,8
Bilo bi me strah raditi s bivšom zatvorenicom.	2,43	2,375	37,7	24,5	18,9	11,3	7,6
Bivša zatvorenica bila bi pouzdaniji radnik od bivšeg zatvorenika, zbog svojih drugih osobina.	1,92	1,096	50,9	17	24,5	4,7	2,8
Ženi koja je izašla s izdržavanja kazne zatvora potrebniji je posao nego muškarcu u toj situaciji.	2,21	1,248	42,5	15,1	27,4	9,4	5,7

Ako obratimo pozornost u Tablici 10 na postotke odgovora koji iskazuju neslaganje s navedenim česticama, vidljivo je kako se na svakoj čestici više od polovine ispitanika ne slaže s tvrdnjom, odnosno poslodavci se ne slažu s time da su bivše zatvorenice manje opasne ili pouzdanije od bivših zatvorenika.

Primjenom T-testa, zaključeno je kako ne postoji statistički značajna razlika u percepciji bivših zatvorenika između ispitanih muških i ženskih poslodavaca ($t=-1,195$ (104), $p > 0,05$). Ženske ispitanice u prosjeku imaju nešto pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicama ($M_{\text{žene}}=18,59$, $M_{\text{muškarci}}=17,53$), iako, kao što je već rečeno, ta razlika nije značajna. Time je ujedno i potvrđena četvrta hipoteza H4: Neće postojati statistički značajna razlika u percepciji kažnjavanih žena između muških ispitanika i ženskih ispitanica.

Također, T-testom ispitivala se i hipoteza broj 5, odnosno razlika u percepciji vlastite ugroženosti između muških i ženskih ispitanika. Rezultati pokazuju kako ne postoji statistički značajna razlika u percepciji vlastite ugroženosti između ispitanih muških i ženskih poslodavaca ($t=-1,735$ (104), $p > 0,05$). Ženske ispitanice u prosjeku imaju nešto više rezultate na česticama percepcije vlastite ugroženosti u odnosu na muške ispitanike ($M_{\text{žene}}=12,42$, $M_{\text{muškarci}}=10,57$). Ovim je rezultatima odbačena peta hipoteza H5: Postojat će statistički značajna razlika u percepciji kažnjavanih osoba obzirom na spol ispitanika, pri čemu će muški ispitanici iskazivati nižu razinu percepcije vlastite ugroženosti.

S obzirom na nedostatak javno dostupnih podataka i literature o životu bivših zatvorenika na slobodi i njihovim stvarnim kompetencijama, moguće je pretpostaviti kako poslodavci svoju percepciju i stavove grade na medijskim prikazima problema. Poznato je da su mediji više usmjereni na senzacionalistički sadržaj i ono što privlači čitatelje, nego na činjenice i ispravno tumačenje stvari i događaja. Uzimajući u obzir veliku, ponekad i presudnu, ulogu koju poslodavci igraju u životima bivših zatvorenika, ove rezultate treba iskoristiti za razvijanje svijesti o problematici resocijalizacije bivših zatvorenika i stvaranje prave, reprezentativne slike o tome tko su zapravo osobe koje su bile na izdržavanju kazne zatvora i što sve one mogu.

7. RASPRAVA

U ovom poglavlju nastojat ćemo procijeniti važnost dobivenih rezultata prolazeći kroz istraživačke probleme i hipoteze te uspoređujući dobivene rezultate s relevantnim podacima iz literature. Prvi istraživački problem odnosi se na povezanost između općih stavova poslodavaca i stavova prema bivšim zatvorenicima.

Prva hipoteza H1 iznosi kako će postojati statistički značajna povezanost između općih stavova poslodavaca i stavova prema bivšim zatvorenicima, pri čemu će poslodavci s pozitivnijim općim stavovima imati pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima. Stav je bilo kakvo pozitivno ili negativno vrednovanje nekog objekta stava (Jambrović Čugura, 2013). Uključuje vrednovanje nečeg kao dobrog ili lošeg, privlačnog ili neprivlačnog, moralnog ili nemoralnog, a objekt stava može biti bilo što: osoba, događaj, pojava, ideja ili pak neka stvar. Stavovi se stječu, oblikuju i mijenjaju u procesu socijalnog razvoja osobe (Jambrović Čugura, 2013). Formiraju se na temelju učenja i stjecanja iskustva – od neposrednog kontakta s objektom stava, do neposrednog učenja u socijalnoj okolini. Dakako, u kontekstu stavova prema (bivšim) zatvorenicima, neposredni stavovi poprimiti iz socijalne okoline daleko su zastupljeniji. Opće stavove u ovom istraživanju (npr. „Svatko zaslužuje drugu priliku“ i „Svi radimo greške, to nije ono što definira osobu“) mogli bismo izjednačiti s osobnim vrijednostima. Vrijednosti su ideje ili vjerovanja o poželjnim ciljevima ili ponašanjima koje usmjeravaju odabir i procjenu ponašanja te su hijerarhijski organizirana u sustave vrijednosti s obzirom na njihovu važnost za pojedinca (Schwartz i Bilsky, 1990; prema Ferić i Kamenov, 2006). Vrlo značajan pojam za razumijevanje utjecaja stavova i vrijednosti na ponašanje jest kognitivna disonanca. Kognitivna disonanca je stanje koje se javlja kada su stavovi i ponašanje pojedinca neusklađeni (Jambrović Čugura, 2013). To je stanje neugodno, ponekad i zbunjujuće za osobu pa se tako javlja potreba za usklađivanjem ponašanja i stavova. Trajne i stabilne, vrijednosti su te koje određuju i usmjeravaju i stavove i ponašanje pojedinca (Eysenck, 1954; Rokeach, 1973; Schwartz, 1992; prema Ferić i Kamenov, 2006). Prilikom istraživanja općih stavova ispitanih poslodavaca, 33% njih nije se složilo s tvrdnjom da je bivši zatvorenik dužan društvu, a ne društvo njemu; 74,5% slaže se da je bivši zatvorenik čovjek, isto kao i mi; 52,8% izrazilo je slaganje s tvrdnjom kako je čovjekova prošlost njegova stvar; a više od 60% ispitanih slagalo se s tvrdnjama da svi radimo greške te one ne definiraju osobu i da svatko zaslužuje drugu priliku. Kada pogledamo gore spomenuti slijed kako vrijednosti, u ovom kontekstu opći stavovi poslodavaca, utječu na ostale stavove kod ljudi, možemo zaključiti kako je potvrđenost hipoteze H1 u skladu s literaturom.

Drugi istraživački problem bavi se pitanjem postoji li razlika u stavovima poslodavaca, s obzirom na razinu obrazovanja i položaj na poslu.

Hipoteza H2 pretpostavila je kako će postojati statistički značajna razlika u stavovima poslodavaca, pri čemu će poslodavci s višim stupnjem završenog obrazovanja imati pozitivnije stavove prema bivšim zatvorenicima. Obradom podataka, H2 je odbačena. Podsjetimo, najveći broj ispitanika N=62 (58,5%) imao je završen fakultet, akademiju, magisterij ili doktorat, N=25 (23,6%) ispitanika imao je završenu četverogodišnju srednju školu, N=16 (15,1%) ispitanika završilo je višu ili prvostupanjsku školu, dok najmanji broj ispitanika N=3 (2,8%) ima završenu trogodišnju školu. Također, ispitanika sa završenom samo osnovnom školom ili bez završene osnovne škole nije bilo. Iako u dostupnoj literaturi nisu pronađena istraživanja koja se specifično bave razlikama u stavovima ljudi prema stečenom stupnju obrazovanja, Hižman, Leutar i Kancijan (2008) proveli su istraživanje o stavovima građana prema osobama s invaliditetom. Rezultati su pokazali kako sociodemografski podaci, pa tako i stupanj obrazovanja ne utječu na stavove o pristupačnosti osoba s invaliditetom uslugama i događajima u društvu. Također, nisu postojale statistički značajne razlike u poznavanju i prepoznavanju invalidnosti i invaliditeta s obzirom na stupanj obrazovanja (Hižman, Leutar i Kancijan, 2008). 2013. godine provedeno je istraživanje o zastupljenosti i indikatorima diskriminacijskih i ksenofobičnih stavova u Republici Hrvatskoj (Maslić-Seršić i Vukelić, 2013). Između ostalog, istraživanje se bavilo pitanjem utječe li socio-ekonomski status i stupanj obrazovanja osobe na diskriminacijske i ksenofobične stavove i, ako da, na koji način. Rezultati su pokazali kako je stupanj obrazovanja bio povezan samo s ksenofobijom (slabije obrazovani ispitanici bili su ksenofobičniji). Međutim, važno je reći da prihodi kućanstva, odnosno objektivni ekonomski status građana nije povezan niti sa jednim ispitivanim stavom (Maslić-Seršić i Vukelić, 2013). Ovo istraživanje ruši čestu predrasudu o tome da je socio-ekonomski status *per se* (najbolje ga opisuju stupanj obrazovanja i prihodi) valjan statistički prediktor ove vrste stavova.

Iako se spomenuta dva istraživanja ne bave populacijom (bivših) zatvorenika, bave se predrasudama i stavovima prema ranjivim skupinama, što je u našem kontekstu značajno. Ovakvi podaci su ohrabrujući i ulijevaju nadu jer pokazuju kako se inkluzivni stavovi ne nalaze samo na fakultetima i visokoobrazovanim miljeima, već i u prosječnoj populaciji. Vrijedno bi bilo istražiti čemu dugujemo takav pozitivan pomak u stavovima Hrvata prema ranjivim skupinama, kako bi se tim putem nastavilo i još više stavio naglasak na čimbenike koji uvjetuju pozitivne promjene u stavovima.

Trećom hipotezom H3 pretpostavljeno je kako će postojati statistički značajna razlika u stavovima poslodavaca, pri čemu će poslodavci na višim pozicijama na poslu imati negativnije stavove prema bivšim zatvorenicima. Premisa iza ove hipoteze bila je kako poslodavci na višim pozicijama (direktori, čelnici, poslovođe itd.) imaju više toga za riskirati zaposlenjem bivšeg zatvorenika te im je više stalo do posla i poslovnog uspjeha firme. Stoga, ti će poslodavci biti kritičniji prema zaposlenicima i manje skloni zaposliti bivše zatvorenike. Rezultati su pokazali kako je ova pretpostavka netočna te je H3 odbačena. Kao što je već spomenuto, u našem uzorku poslodavaca, najveći postotak ispitanika N=30 (28,3%) je na položaju šefa bez ikoga nadređenog, a drugi najveći postotak zauzimaju samozaposleni ispitanici (N=24; 22,6%). N=18 (17%) ispitanika izjasnilo se kao radnik s podređenima, a za samo jedan manje je šefova s nadređenima (N=17; 16%). N=15 (14,2%) ispitanika označilo je da su radnik bez podređenih, dok su dva ispitanika označila rubriku „ostalo“. Jedan je ispitanik naveo da je direktor društva (N=1; 0,9%), a druga ispitanica da je vlasnica firme (N=1; 0,9%).

Slično kao i kod hipoteze H2, nisu pronađena istraživanja koja se bave razlikama u stavovima prema nekoj temi s obzirom na ispitanikov položaj na poslu. No, za ovu raspravu relevantno je i istraživanje koje su proveli Fang i suradnici 2015. godine. Ono povezuje osobine ličnosti i položaj na poslu. Rezultati su pokazali kako su među osobama na vodećim pozicijama (ponajviše direktori i menadžeri) zastupljene osobine: ekstraverzija, otvorenost novim iskustvima i prijateljstvima, pristupačnost i uslužnost te niski neuroticizam (Fang i sur., 2015). Ovi rezultati mogu igrati značajnu ulogu u rušenju predrasuda kako su osobe na vodećim pozicijama hladne, rigidne, zatvorene i nepristupačne. Naposljetku, takvo krivo razmišljanje jednim je dijelom i bio razlog za postavljanje hipoteze H3. Percipiranje šefova kao zastrašujućih zasigurno djeluje obeshrabrujuće na bivše zatvorenike kada kreću s pronalaskom posla. Bivši zatvorenici imaju percepciju da neće biti tretirani kao i svi ostali prilikom prijave na posao, već će njihovi uspjesi biti umanjivani, a oni gledani kao promašaji i izopćenici (Winnick i Bodkin, 2008). Potrebno je provesti i druga istraživanja na temu stavova poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika, posebice na području Hrvatske koja jako oskudijeva po ovom pitanju. Od velike je važnosti utvrditi jesu li zaista gotovo svi poslodavci, neovisno o stupnju obrazovanja i položaju na poslu, otvoreni, pristupačni i spremni zaposliti bivše zatvorenike, prema kojima imaju pozitivne stavove. Ukoliko se to pokaže kao točnim, tu je informaciju nužno integrirati u rehabilitacijske i poslijepenalne programe zapošljivosti, kako bi se motiviralo zatvorenike da daju sve od sebe prilikom pronalaska posla i da se ne obeshrabre jer volje među poslodavcima ima.

Treći i posljednji istraživački problem razmatra postoji li razlika u percepciji kažnjavanih osoba s obzirom na spol ispitanika.

Hipoteza H4 pretpostavlja kako neće postojati statistički značajna razlika u percepciji kažnjavanih žena između muških i ženskih ispitanika te je obradom podataka H4 potvrđena. Istraživanja koja su se bavila razlikama u stigmatizaciji počinitelja kaznenih djela općenito, zatvorenika ili bivših zatvorenika, ili konkretnije razlikama u stavovima prema prijestupnicima oba spola, pokazuju nekonzistentne rezultate (Lotar, Kamenov i Lebedina Manzoni, 2010). U istraživanju Steffensmeier (1980) razlika u stigmatizaciji prijestupnika između muških i ženskih sudionika istraživanja nije se pokazala statistički značajnom. Značajna nije bila ni interakcija spola sudionika i spola prijestupnika.

S druge strane, istraživanje kojim su se ispitali stavovi javnosti prema prijestupnicima u Hrvatskoj pokazalo je kako su žene značajno opreznije u osobnim kontaktima s osuđenim osobama (Mikšaj-Todorović i Buđanovac, 1998). Navedeno istraživanje pokazalo je kako žene češće ne žele imati ništa s bivšim osuđenima/cama i kako im je druženje s osuđenima/cama značajno neugodnije nego muškarcima. Nadalje, istraživanje koje su provele Lotar, Kamenov i Lebedina Manzoni (2010) pokazalo je da ispitanici imaju pozitivnije stavove prema počiniteljicama te kako muškarci imaju pozitivnije stavove prema počiniteljima u odnosu na žene koje su sudjelovale u istraživanju, ali interakcija spola sudionika i spola počinitelja nije se pokazala značajnom.

Budući da rezultati ni na hrvatskom, ni na međunarodnom području nisu konzistentni što se tiče razlika u stavovima prema bivšim zatvorenicama obzirom na spol ispitanika, teško je reći uklapaju li se naši dobiveni rezultati u dosadašnja znanstvena saznanja. Jedan način kako bismo mogli interpretirati rezultate jest kako su naši ispitanici poslodavci i primarno su odgovarali iz te uloge. Kao takvima, vjerojatno im je na umu, prilikom odgovaranja na pitanja, bila njihova poslovna dobrobit i kvaliteta bivšeg zatvorenika kao potencijalnog radnika. U tom je kontekstu logičan rezultat da ne postoje razlike s obzirom na spol poslodavaca jer i ženski i muški poslodavci jednako gledaju na boljitak svoje firme.

Petom, konačnom hipotezom pretpostavljeno je kako će postojati statistički značajna razlika u percepciji kažnjavanih osoba s obzirom na spol ispitanika, pri čemu će muški ispitanici iskazivati nižu razinu percepcije vlastite ugroženosti. Obradom podataka ova je hipoteza odbačena.

Podsjetimo, percepcija vlastite ugroženosti ispitivana je kroz pet čestica: „*Bilo bi me strah raditi s bivšim zatvorenikom*“; „*Kada bih bivšem zatvoreniku uputio/la kritiku na njegov rad, vjerojatno bi reagirao agresivno*“; „*Bilo bi me strah donositi bivšem zatvoreniku loše vijesti na radnom mjestu*“; „*Ne želim da bivši zatvorenik zna tko sam i gdje radim*“ te „*Ne bih imao/la ništa protiv obučavati bivšeg zatvorenika*“. Najveći je stupanj slaganja bio s tvrdnjom „*Ne bih imao/la ništa protiv obučavati bivšeg zatvorenika*“, dok je najveći stupanj raspršenja zabilježen kod tvrdnje „*Ne želim da bivši zatvorenik zna tko sam i gdje radim*“.

Percepcija vlastite ugroženosti može se objasniti kroz koncept straha od kriminaliteta. Warr (2000; prema Doležal, 2009) definira strah od kriminaliteta kao emociju, osjećaj nemira ili strepnje koje uzrokuje svjesnost ili očekivanje opasnosti. Prema Warru, strah od kriminaliteta uključuje raznolikost emocionalnih stanja, stavova ili percepcija, uključujući nepovjerenje prema drugima, tjeskobu, procjenu rizika od povređivanja, strah od stranaca, zabrinutost zbog pogoršanja stanja u susjedstvu ili pad moralnih vrijednosti u društvu. Unutar koncepta straha od kriminaliteta, model ranjivosti pretpostavlja fizičke i socijalne karakteristike pojedinca koje pridonose strahu od kriminaliteta. Neke osobe smatraju sebe fizički ili socijalno ranjivima te pod određenim uvjetima nesposobnima obraniti napad na sebe ili svoju imovinu. Kroz istraživanja varijabla spola se pokazala kao najbolji prediktor za strah od kriminaliteta. Ova povezanost dokazana je kroz mnoga istraživanja (Garofalo, 1979; Toseland, 1982; Tolle, 2001; Skogan i Maxfield, 1981; Ferraro i LaGrange, 1987; Rountree i Land, 1996; Borooah i Carcach, 1997; Lane i Meeker, 2000; prema Doležal, 2009) s rezultatima kako osobe ženskog spola imaju viši stupanj straha nego osobe muškog spola. Ono što ove rezultate čini pomalo nelogičnima jest činjenica kako žene imaju manju mogućnost od muškaraca biti žrtvama kriminaliteta. Ova se pojava naziva „paradoks straha od kriminaliteta“ (Doležal, 2009). Kod naših ispitanika nije primijećena razlika između muškarca i žena pa možemo reći da nisu podlegli „paradoksu straha od kriminaliteta“, već su odgovarali u skladu sa svojim osobnim iskustvima i uvjerenjima. Takve rezultate možemo smatrati autentičnima i zadovoljavajućima, iako se možda ne poklapaju s nekim dosadašnjim teorijskim spoznajama. Neki autori (Cohen i Felson, 1979; Stanko, 1995; prema Doležal, 2009) „paradoks straha od kriminaliteta“ objašnjavaju na način da se žene osjećaju socijalno ugroženijima jer žive u spolno raslojenom društvu, gdje je ženama dodijeljena pasivna, submisivna i bespomoćna uloga. Imajući na umu da su naše ispitanice poslodavkinje, a samim time su na položaju moći, kontrole i donošenja odluka, smisleno je kako nisu odgovarale iz pozicije nemoći i ranjivosti.

Praktično gledajući, prvo na što nas ovo istraživanje upućuje jest na nedostatak drugih istraživanja ovakvog tipa, posebice na području Hrvatske. Teško je shvatiti zašto se ne istražuju stavovi poslodavaca i situacija na tržištu rada što se tiče zapošljavanja bivših zatvorenika, pogotovo kada znamo da je pronalazak posla od životne važnosti. Smatram da je potrebno apelirati na socijalne pedagoge, djelatnike zatvorskog sustava i probacije te stručne suradnike za tretman da detaljno istraže što poslodavcima treba od bivših zatvorenika, kakav profil radnika žele vidjeti i pod kojim bi uopće uvjetima bili voljni zaposliti bivšeg zatvorenika. Također, smatram važnim dati demografski pregled većih gradova i županija u kojima postoji najveći postotak poslodavaca koji bi zaposlili bivše zatvorenike, kako bi onda probacija i poslijepenalna zaštita mogli razvijati usluge u tim gradovima/županijama. Recimo, ukoliko neka županija jako prednjači sa zapošljavanjem bivših zatvorenika (npr. Osječko-baranjska županija jer je potrebno puno radnika za obradu zemlje), onda se tamo mogu napraviti kuće na pola puta. Važno je i dobiti podatak o sektorima u kojima bi poslodavci najviše htjeli zaposliti bivše zatvorenike. Iznimno je važno imati te informacije, kako bi se mogli kreirati (novi) tretmanski programi i programi osposobljavanja. Ne možemo više gađati u slijepo – ova se tema mora detaljno istražiti jer znamo kakva je važnost posla za rehabilitaciju, reintegraciju bivših zatvorenika, a i prevenciju recidiva.

8. ZAKLJUČAK

Ovaj diplomski rad prikazuje rezultate istraživanja provedenog on-line upitnikom na uzorku od 106 poslodavaca iz cijele Hrvatske, zaposlenih u različitim sektorima. Temeljni cilj rada bio je istražiti stavove i percepciju poslodavaca o ideji zapošljavanja osoba koje su bile na izdržavanju kazne zatvora. Istraživanje je obuhvatilo tri velika područja: navike i tendencije poslodavaca, stavovi poslodavaca te percepcija poslodavaca. Postavljena su tri istraživačka problema iz kojih je proizašlo pet hipoteza.

U sklopu ispitivanja navika i tendencija, poslodavci su prvo ocjenjivali svoje navike pregledavanja potvrda o nekažnjavanju. Rezultati pokazuju kako samo nešto više od trećine poslodavaca traži na uvid potvrdu o nekažnjavanju, a gotovo četvrtina ispitanih ju uopće nikad ili rijetko pregleda. To nas dovodi do zaključka da značajan dio poslodavaca uopće ne bi znalo da razgovaraju s bivšim zatvorenikom, ukoliko osoba to sama ne bi napomenula. Samo 6 ispitanika izjavilo je da požale svoju odluku o odbijanju ili primanju kandidata, a 87,8% poslodavaca izjavljuje kako često ili vrlo često ispravno odlučuje na razgovoru za posao. Samo 17% ispitanika radilo je ili trenutno radi s osobom koja je bila na izdržavanju kazne zatvora, a samo 12,3% poslodavaca zaposlilo je bivšeg zatvorenika što svakako treba imati na umu prilikom razmatranja rezultata.

Stavovi poslodavaca ispitivani su kroz 15 čestica. Najveći stupanj slaganja poslodavci su izrazili sa česticama koje predstavljaju opće stavove, odnosno vrijednosti (primjerice „*Bivši zatvorenik je čovjek, jednako kao i ja*“, „*Svatko zaslužuje drugu priliku*“ i „*Svi radimo greške, to nije ono što definira osobu*“). Pozitivni opći stavovi statistički su značajno povezani s ostalim pozitivnim stavovima poslodavaca i time je potvrđena prva hipoteza. Drugim riječima, poslodavci koji imaju pozitivne stavove, ujedno imaju i pozitivne stavove prema bivšim zatvorenicima. Također, nisu postojale razlike u stavovima poslodavaca obzirom na njihov stupanj obrazovanja (niže obrazovani i visokoobrazovani poslodavci) i položaj na poslu (šefovi i radnici) i time su odbačene druga i treća hipoteza.

Percepcija poslodavaca ispitana je kroz pet dimenzija: percepcija vlastite ugroženosti; percepcija društvene opasnosti; percepcija osobne odgovornosti za tešku situaciju; percepcija narušene profesionalne reputacije i percepcija razlika zapošljavanja kažnjanih osoba s obzirom na spol. Svaka je dimenzija obuhvaćala pet čestica, što čini ukupno 25 čestica za ovu cjelinu.

Iz svake dimenzije, čestice s kojima su ispitanici izrazili najveći stupanj slaganja su: „*Ne bih imao/la ništa protiv obučavati bivšeg zatvorenika*“, „*Kada bih odlučio/la zaposliti bivšeg zatvorenika, moji kolege to ne bi odobrivali*“, „*Nisam dužan/na zaposliti nikoga koga ne želim, bez obzira koliko mu je potreban posao*“, „*Ako bi se bivši zatvorenik pokazao kao loš radnik, osjećao/la bih se odgovornim/om*“ te „*Bilo bi me strah raditi s bivšom zatvorenicom*“. Obradom podataka iz ovih pet dimenzija, potvrđena je četvrta hipoteza, a odbačena peta. Obje govore u prilog kako ne postoje razlike u percepciji bivših zatvorenika, obzirom na spol ispitanika.

Naposljetku, važno je istaknuti da su dobiveni zanimljivi rezultati koji pokazuju pozitivne stavove hrvatskih poslodavaca prema zapošljavanju bivših zatvorenika. Njihovim uvidom moguće je raditi na unaprjeđivanju socijalne reintegracije koja je neizostavna za njihovu potpunu rehabilitaciju. Iako se ovo istraživanje odnosi samo na populaciju poslodavaca, dobar je potencijal za daljnja istraživanja i razmatranja rada na razvitku programa poslijepenalne pomoći i prihvata. Također, populacija poslodavaca većinski je visokoobrazovana, na pozicijama su moći i donošenja odluka, pa je pretpostavka da imaju veću moć u formiranju budućeg društva radeći na visokim i važnim pozicijama. Budući da su njihovi stavovi prema bivšim zatvorenicima pozitivni, postoji nada da će se, u budućnosti, položaj marginalizirane skupine zatvorenika i bivših zatvorenika popraviti.

9. LITERATURA

- 1) Albright, S., Denq, F. (1996). Employer attitudes toward hiring ex-offenders. *The Prison Journal*, 76 (2), 118-137.
- 2) Anazodo, K., Ricciardelli, R., Chan, C. (2019). Employment after incarceration: managing a socially stigmatized identity. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 38 (5), 564-582.
- 3) Babić, V., Josipović, M., Tomašević, G. (2006). Hrvatski zatvorski sustav i zaštita ljudskih prava zatvorenika. *Hrvatski ljetopis za kazneno pravo i praksu*, 13 (2), 685-743.
- 4) Chui, W., Cheng, K. (2013). The Mark of an Ex-Prisoner: Perceived Discrimination and Self-Stigma of Young Men after Prison in Hong Kong. *Deviant Behavior*, 34 (8), 671-684.
- 5) Damjanović, I., Jandrić, A., Doležal, D. (2002). Uloga rehabilitacije u svjetlu novih promjena unutar zakona o izvršavanju kazne zatvora. *Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 10 (1), 49-58.
- 6) Doležal, D. (2009). Razumijevanje straha od kriminaliteta. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 45 (2), 55-68.
- 7) Duwe, G. (2018). The Effectiveness of Education and Employment Programming for Prisoners. *Critical Education*, 10 (13), 3-12.
- 8) Fang, R., Landis, B., Zhang, Z., Anderson, M., Shaw, J., Kilduff, M. (2015). Integrating Personality and Social Networks: A Meta-Analysis of Personality, Network Position, and Work Outcomes in Organizations. *Organization Science*, 6 (4), 1243-1260.
- 9) Ferić, I., Kamenov, Ž. (2006). Vrijednosti kao prediktori stavova i ponašanja: postoji li utjecaj redoslijeda mjerenja?. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja*, 16 (1-2), 51-71.
- 10) Ferić, M., Kranželić Tavra, V. (2003). Trening socijalnih vještina - planiranje, primjena i evaluacija. *Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 11 (2), 143-150.
- 11) Fletcher, D. (2001). Ex-offenders, the labour market and the new public administration. *Public Administration*, 79 (4), 871-891.
- 12) Giguere, R., Dundes, L. (2002). Help Wanted: A Survey of Employer Concerns About Hiring Ex-Convicts. *Criminal Justice Policy Review*, 13 (4), 396-408.

- 13) Graffam, J, Shrinkfield, A., Hardcastle, L. (2008). The Perceived Employability of Ex-Prisoners and Offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52 (6), 673-685.
- 14) Hižman, E., Leutar, Z., Kancijan, S. (2008). Stavovi građana prema osobama s invaliditetom u Hrvatskoj u usporedbi s Europskom unijom. *Socijalna ekologija: časopis za ekološku misao i sociologijska istraživanja okoline*, 17 (1), 71-93.
- 15) Holzer, H. (1996). *What employers want: job prospects for less-educated workers*. New York: Russell Sage Foundation.
- 16) Holzer, H., Raphael, S., Stoll, M. (2003). Employer Demand for Ex-Offenders: Recent Evidence from Los Angeles. *Institute for Research on Poverty*, 68 (3), 2-35.
- 17) Hunter, G., Boyce, I. Preparing for Employment: Prisoners' Experience of Participating in a Prison Training Programme. *The Howard Journal*, 48 (2), 117-131.
- 18) Izvješće o stanju i radu kaznionica, zatvora i odgojnih zavoda za 2018. godinu. (2020). Vlada Republike Hrvatske.
- 19) Jambrović Čugura, I. (2009). *Psihologija – priručnik za pripremu ispita na državnoj maturi*. Zagreb: Profil.
- 20) Josipović, I. (2018). Funkcioniranje zatvorskog sustava u drugoj polovici 19. stoljeća. Doktorski rad. Hrvatski studiji Sveučilišta u Zagrebu.
- 21) Kovčo Vukadin, I. (2017). *Zatvorski sustavi*. Interni materijal iz kolegija „Penologija II“.
- 22) Kazneni zakon. Narodne novine, 126/19
- 23) Kranjčević, V. (2014.). Odgojno-obrazovni rad s odraslim osobama u penalnim ustanovama. Diplomski rad. Pravni fakultet Sveučilišta u Osijeku.
- 24) Lončar, P. (2016). Priprema za izlazak na slobodu i poslijepenalni prihvat zatvorenika. Diplomski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- 25) Lotar, M., Kamenov, Ž., Lebedina Manzoni, M. (2010). Spolne razlike u stigmatizaciji osuđenih počinitelja kaznenih djela. *Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 18 (2), 15-27.
- 26) Maloić, S., Jandrić Nišević, A. (2020). Reintegracija zatvorenika u društvo – možemo li bolje?. *Kriminologija & socijalna integracija: časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 28 (2), 47-77.
- 27) Maslić-Seršić, D., Vukelić, A. (2013). *Zastupljenost i indikatori diskriminacijskih i ksenofobičnih stavova u Republici Hrvatskoj*. Zagreb: Centar za mirovne studije.

- 28) Mataija, A. (2014). Zapošljavanje zatvorenika i socijalna reintegracija. Diplomski rad. Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- 29) Mikšaj, Lj. (1982). Povezanost kriminalne aktivnosti i oblika devijantnog ponašanja u postpenalnom periodu. *Defektologija*, 18 (1-2), 217-222.
- 30) Mikšaj-Todorović, Lj., Buđanovac, A. (1998). Metrijska svojstva skale za mjerenje stavova javnosti prema osuđenim osobama i njihovoj rehabilitaciji. *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, 34 (1), 13-22.
- 31) Milas, G. (2004). *Ličnost i društveni stavovi*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- 32) Milinović, T. (2016). Odnos osobina ličnosti zatvorenika i tijeka izdržavanja kazne zatvora. Diplomski rad. Edukacijsko-rehabilitacijski fakultet Sveučilišta u Zagrebu.
- 33) Mjere i potpore za zapošljavanje. <http://mjere.hr/mjere/potpore-za-zaposljavanje/>, pristupljeno 17. kolovoza 2020.
- 34) Pennington, D. (2008). *Osnove socijalne psihologije*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- 35) Prekršajni zakon. Narodne novine, 118/18
- 36) Rački, G. (1995). Salijentnost uloge rada u osuđenih osoba. Magistarski rad. Fakultet za defektologiju Sveučilišta u Zagrebu.
- 37) Shivy, V., Wu, J., Moon, A., Mann, S. (2007). Ex-Offenders Reentering the Workforce. *Journal of Counseling Psychology*, 54 (4), 466-473.
- 38) Solomon, A., Johnson, K., Travis, J., McBride, E. (2004). From Prison to Work: The Employment Dimensions of Prisoner Reentry. *Urban Institute*, 62 (2), 271-300.
- 39) Steffensmeier, D. (1980). Assessing the Impact of the Women's Movement on Sex-Based Differences in the Handling of Adult Criminal Defendants. *Crime & Delinquency*, 26 (3), 344-357.
- 40) St. Helene-Uko, I. (2017). In the Eye of the Employer: An investigation into the role of stigma and shaming in the professional reintegration of persons with criminal record. Doktorski rad. Faculty of Social Sciences of the University of Ottawa.
- 41) Thompson, J. (2000) Bewilderment: Preparing prisoners for 'real' work in the fictional world of prison. *Community, Work & Family*, 3 (3), 241-259.
- 42) Tripodi, S., Kim, J., Bender, K. (2010). Is Employment Associated with Reduced Recidivism?: The Complex Relationship between Employment and Crime. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 54 (5), 706-720.

- 43) Udruga za kreativni socijalni rad.
<http://uksr.hr/projekti/aktualniprojekti/restart/?fbclid=IwAR32j3o6ilBJHrsTcBqKX2ZcXjw74uMRJnJUKRGngCEoLSSCELEfiVZ-q9U>, pristupljeno 28. srpnja 2020.
- 44) Uzelac, S., Žakman-Ban, V., Farkaš, R. (2008). Rad zatvorenika u fazi adaptacije na zatvorske uvjete u hrvatskoj kaznionici. *Kriminologija & socijalna integracija : časopis za kriminologiju, penologiju i poremećaje u ponašanju*, 16 (1), 79-108.
- 45) Webster, R., Hedderman, C., Turnbull, P., May, T. (2001). *Building bridges to employment for prisoners*. London: Home Office.
- 46) Western, B., Kling, J., Weiman, D. (2001). The Labor Market Consequences of Incarceration. *Crime & Delinquency*, 47 (3), 410-427.
- 47) Williams, P., Lloyd, C. (2012). Social Skills and Employment. *Manual of Psychosocial Rehabilitation*, 1 (1), 137-151.
- 48) Winnick, T., Bodkin, M. (2008). Anticipated Stigma and Stigma Management Among Those to be Labeled "Ex-con". *Deviant Behavior*, 29 (4), 295-333.
- 49) Zakon o izvršavanju kazne zatvora. Narodne novine, 190/03
- 50) Žakman Ban, V. (2017). *Povijest kažnjavanja*. Interni materijal s kolegija „Penologija I“.

10. PRILOZI

Prilog 1: Upitnik stavova i percepcije poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika.

Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika

Poštovani/a,

moje ime je Barbara Vargić i studentica sam diplomskog studija Socijalne pedagogije na Edukacijsko-rehabilitacijskom fakultetu. Povodom izrade diplomskog rada pod nazivom „Stavovi i percepcija poslodavaca o zapošljavanju bivših zatvorenika“, provodim upitnik koji je namijenjen isključivo POSLODAVCIMA.

Pod pojmom poslodavca misli se na sve osobe koje daju posao, zapošljavaju i uzimaju pod najam novu radnu snagu. Ukoliko Vaš posao ne zadovoljava ovaj opis, odnosno ako niste u poziciji zapošljavanja drugih ljudi, molim Vas da ne ispunjavate upitnik. Izraz „bivši zatvorenik“ u ovom upitniku opisuje osobu koja je bila na izdržavanju kazne zatvora, neovisno o duljini kazne te o tome je li kazna izdržavana u zatvoru ili u kaznionici.

Upitnik je u potpunosti anoniman, a Vaše sudjelovanje u njemu je dobrovoljno. Od ispunjavanja upitnika možete odustati u bilo kojem trenutku. Svi prikupljeni podaci bit će korišteni isključivo u istraživačke svrhe te će biti objavljeni samo na grupnoj razini, stoga Vas molim da na pitanja odgovorite iskreno. Predviđeno vrijeme ispunjavanja upitnika je 10 minuta.

Hvala Vam na izdvojenom vremenu!

Ukoliko imate bilo kakva dodatna pitanja, slobodno me kontaktirajte na mail:

barbaravargic@gmail.com

***Obavezno**

1. Spol *

Muški

Ženski

2. Dob (u godinama) *

3. Županija prebivališta *

- Bjelovarsko-bilogorska
- Brodsko-posavska
- Dubrovačko-neretvanska
- Grad Zagreb
- Istarska
- Karlovačka
- Koprivničko-križevačka
- Krapinsko-zagorska
- Ličko-senjska
- Međimurska
- Osječko-baranjska
- Požeško-slavonska
- Primorsko-goranska
- Sisačko-moslavačka
- Splitsko-dalmatinska
- Šibensko-kninska
- Varaždinska
- Virovitičko-podravska
- Vukovarsko-srijemska
- Zadarska
- Zagrebačka

4. Razina obrazovanja *

- Bez škole i nezavršena osnovna škola
- Završena osnovna škola
- Trogodišnja srednja škola
- Četverogodišnja srednja škola
- Viša škola i prvostupanjska
- Fakultet, akademija, magisterij, doktorat

5. Radno vrijeme *

- Puno radno vrijeme
- Pola radnog vremena

6. Položaj na poslu *

- Radnik bez podređenih
- Radnik s podređenima (voditelj tima, službe, odsjeka...)
- Šef s nadređenim (poslovođa, načelnik, čelnik, menadžer...)
- Šef bez nadređenog
- Samozaposlen
- Ostalo:

7. Područje u kojemu trenutno radite *

- Stručnjaci iz područja informatike i tehničkih znanosti
- Zdravstveni, prirodoslovni i biotehnički stručnjaci
- Profesori, nastavnici i stručnjaci za obrazovanje
- Stručnjaci iz društvenog, humanističkog i umjetničkog područja
- Uredski i šalterski službenici
- Uslužna i ugostiteljska zanimanja
- Trgovačka i srodna zanimanja
- Kvalificirani poljoprivredni, ribarski i šumarski radnici
- Građevinska i rudarska zanimanja
- Mehaničari, strojarski monter i, elektromonteri i obrađivači metala
- Tiskari, precizni mehaničari, keramičari i staklari
- Zanimanja u proizvodnji i preradi hrane, tekstila, kože i drva
- Rukovatelji strojevima i postrojenjima, sastavljači proizvoda
- Vozači motornih vozila, pokretnih strojeva i brodska posada
- Jednostavna prodajna i uslužna zanimanja
- Jednostavna poljoprivredna, šumarska i ribarska zanimanja
- Jednostavna građevinska, proizvodna i transportna zanimanja

8. Duljina radnog staža (u godinama): _____ *

9. Postoji li skupina počinitelja koju nikada ne biste zaposlili, obzirom na svoje područje rada? (Primjerice, ukoliko radite u obrazovnom sektoru ne biste zaposlili počinitelja kaznenog djela na štetu djece, ukoliko dolazite iz područja informatike i računalnih znanosti ne biste zaposlili počinitelja računalne prevare, ukoliko radite u ugostiteljstvu ne biste zaposlili počinitelja imovinskih delikata...) *

Napomena: ukoliko ste odgovorili „da“, molim Vas da odgovorite na ostatak pitanja, ali da tu skupinu počinitelja u potpunosti zanemarite prilikom razmatranja. Najjednostavnije rečeno, pravite se kao da ne postoje.

Da

Ne

Navike i tendencije poslodavaca

U sljedećim pitanjima, molim označite odgovor na skali od 1 do 5, pri čemu je:
1 - nikad, 2 - rijetko, 3 - povremeno, 4 - često i 5 - vrlo često.

10. Pri zapošljavanju, tražim na uvid potvrdu o nekažnjavanju. *

1 2 3 4 5

Nikad Vrlo često

11. Ukoliko kandidat priloži potvrdu o nekažnjavanju, pregledam ju. *

1 2 3 4 5

Nikad Vrlo često

12. Ukoliko kandidat ne priloži traženu potvrdu o nekažnjavanju, spreman sam ga odbiti, bez obzira na ostale kvalifikacije. *

1 2 3 4 5

Nikad Vrlo često

13. Generalno gledajući, požalim svoju odluku o odbijanju ili primanju kandidata. *

	1	2	3	4	5	
Nikad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vrlo često

14. Smatram da ispravno odlučujem na razgovorima za posao. *

	1	2	3	4	5	
Nikad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Vrlo često

15. Radio/la sam ili trenutno radim s osobom koja je bila na izdržavanju kazne zatvora? *

Da
 Ne

16. Zaposlio/la sam osobu koja je bila na izdržavanju kazne zatvora? *

Da
 Ne

17. Zaposlio/la bih osobu koja je počinila prekršaj*, ukoliko udovoljava onome što tražim?

*

*Prekršaji i prekršajnepravne sankcije propisuju se samo za ona ponašanja kojima se tako povređuje ili ugrožava javni poredak, društvena disciplina i društvene vrijednosti zajamčene i zaštićene Ustavom Republike Hrvatske, međunarodnim pravom i zakonima čija zaštita nije moguća bez prekršajnepravnog sankcioniranja, a njihova se zaštita ne ostvaruje kaznenopravnom prisilom.

Da
 Ne

18. Zaposlio/la bih osobu koja je počinila kazneno djelo*, ukoliko udovoljava onome što tražim? *

*Kaznena djela i kaznenopravne sankcije propisuju se samo za ona ponašanja kojima se tako povređuju ili ugrožavaju osobne slobode i prava čovjeka te druga prava i društvene vrijednosti zajamčene i zaštićene Ustavom Republike Hrvatske i međunarodnim pravom da se njihova zaštita ne bi mogla ostvariti bez kaznenopravne prisile.

Da
 Ne

Označite samo jedan oval po retku.

	Uopće se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem, niti se ne slažem	Donekle se slažem	U potpunosti se slažem
Bivši zatvorenik ne bi bio dobar radnik jer nema radne navike.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bivši zatvorenik dužan je društvu, a ne društvo njemu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Postoje radno sposobni ljudi koji nisu kažnjavani pa je bolje posao dati njima, nego bivšem zatvoreniku.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bivši zatvorenik nije dovoljno pametan da bi radio za mene.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rekao/la bih bivšem zatvoreniku otvoreno da ga neću zaposliti jer je bio na izdržavanju kazne zatvora.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bivši zatvorenik bio bi motiviraniji radnik jer zna da se mora truditi više od ostalih da uspije.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bivši zatvorenik je čovjek, jednako kao i ja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kada bi za mene radio bivši zatvorenik, prema njegovim bih greškama bio/la ošriji/a.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bivši zatvorenik bio bi nepouzdan radnik,	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

zbog svog
kriminalnog stila
života.

Ne bih mogao/la
imati potpuno
povjerenje u bivšeg
zatvorenika kao svog
radnika.

Čovjekova prošlost
njegova je stvar, meni
je bitno kakav je
trenutno.

Svi radimo greške, to
nije ono što definira
osobu.

Svatko zaslužuje
drugu priliku.

Bilo bi mi neugodno
raditi u okruženju u
kojemu je bivši
zatvorenik.

Zaposlio bih
zatvorenika samo
zato jer bih zbog toga
dobio poticaje od
države.

Percepcija poslodavaca

Naredna pitanja ispituju Vašu percepciju kroz 5 područja: percepcija vlastite ugroženosti; percepcija društvene opasnosti; percepcija osobne odgovornosti za tešku situaciju; percepcija narušene profesionalne reputacije i percepcija bivših zatvorenica. Ovo je ujedno i posljednja grupa pitanja, a mogućnosti odgovora ostale su iste kao u prethodnom odjeljku.

Označite samo jedan oval po retku.

	Uopće se ne slažem	Donekle se ne slažem	Niti se slažem, niti se ne slažem	Donekle se slažem	U potpunosti se slažem
Bilo bi me strah raditi s bivšim zatvorenikom.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kada bih bivšem zatvoreniku uputio/la kritiku na njegov rad, vjerojatno bi reagirao agresivno.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bilo bi me strah donositi bivšem zatvoreniku loše vijesti na radnom mjestu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne želim da bivši zatvorenik zna tko sam i gdje radim.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne bih imao/la ništa protiv obučavati bivšeg zatvorenika.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlenje bivšeg zatvorenika stvorilo bi nesigurno ozračje na mom radnom mjestu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kada bih odlučio/la zaposliti bivšeg zatvorenika, moji kolege to ne bi odobravali.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zaposlenjem bivšeg zatvorenika doveo/la bih svoje kolege u neposrednu opasnost.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ne želim da bivši zatvorenik zna	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

osobne podatke
mojih kolega.

Opasno je zaposliti
bivšeg zatvorenika,
da to ne bi počeli
raditi i drugi
poslodavci.

Ne osjećam se
odgovornim/om
pomagati
ugroženijima od
sebe.

Ne bi mi bilo žao
odbiti bivšeg
zatvorenika jer je
činio loše stvari.

Nisam dužan/na
zaposliti nikoga koga
ne želim, bez obzira
koliko mu je potreban
posao.

Ako ne zaposlim
bivšeg zatvorenika, to
neće bitno utjecati na
njegov život.

Pravedno je da je
bivšem zatvoreniku
teže naći posao nego
drugima.

Zapošljavanje bivšeg
zatvorenika
negativno bi utjecalo
na moj profesionalni
ugled.

Kada bih zaposlio/la
bivšeg zatvorenika,
izgubio bih partnere.

Bilo bi me sram reći
da sam zaposlio/la
bivšeg zatvorenika.

Ako bi se bivši

52

zatvorenik pokazao
kao loš radnik,
osjećao/la bih se
odgovornim/om.

Bivši zatvorenik ne bi
se dobro uklopio u
moj kolektiv.

Prije bih zaposlio/la
ženu koja je bila u
zatvoru, nego
muškarca.

Kažnjavane žene
manje su opasne
nego kažnjavani
muškarci.

Bilo bi me strah raditi
s bivšom
zatvorenicom.

Bivša zatvorenica bila
bi pouzdaniji radnik
od bivšeg
zatvorenika, zbog
svojih drugih
osobina.

Ženi koja je izašla s
izdržavanja kazne
zatvora potrebniji je
posao nego
muškarcu u toj
situaciji.