



ZAMĚSTNÁVÁNÍ

# PŘÍRUČKA PRO FIRMY K ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S TRESTNÍ MINULOSTÍ



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

 WAYBACK

---

**WAYBACK**

 **RUBIKON**  
CENTRUM pomáháme překročit minulost.

---

**RUBIKON CENTRUM**

  
Fundacja Sławek

---

**SLAWEK FOUNDATION**

 active  
youth

---

**ACTIVE YOUTH**

Podpora Evropské komise vzniku této publikace nepředstavuje  
souhlas s obsahem, který odráží pouze názory autorů, a Komise a  
Národní agentura nenesou odpovědnost za jakékoli použití informací  
v ní obsažených.

# OBSAH



## 1 ÚVOD



## 2 CO SI PODNIKY MYSLÍ O ZAMĚSTNÁVÁNÍ LIDÍ S TRESTNÍ MINULOSTÍ



## 3 BĚŽNÉ OBAVY A ZPŮSOBY, JAK JIM ČELIT



## 4 VÝHODY NÁBORU ČLOVĚKA S TRESTNÍ MINULOSTÍ



## 5 EXPERIMENT



## 6 ZÍSKÁVÁNÍ PODPORY: SÍŤ PŘÁTELSKÁ K LIDEM S TRESTNÍ MINULOSTÍ

# 01 ÚVOD

## Proč byste měli říkat ANO zaměstnávání lidí s trestní minulostí?

**Mezi lety 2013 a 2019 se v EU zvýšil nedostatek pracovních sil. Největší nedostatek byl hlášen v odvětví výroby, stavebnictví a služeb ve východní Evropě. ~40 % společností ve výrobě a stavebnictví tvrdí, že nedostatek pracovních sil je faktorem omezujícím výrobu (Eurofond, 2021). Přemýšlení nad nábořem a objevováním nových talentů může pomoci překonat tyto potíže.**

A novými zásobami talentů máme na mysli bývalé odsouzené. Zejména ti, kterým je méně než 30 let. Výzkumy provedené v Litvě, Polsku, Norsku a České republice ukázaly, že mladí bývalí delikventi obzvláště potřebují zaměstnavatele, kteří by otevřeně prohlásili, že jsou otevření vůči lidem s trestní minulostí.

Hledání práce po propuštění z výkonu trestu je z mnoha důvodů obtížný úkol, ale když zaměstnavatel vyjde lidem se záznamem v trestním rejstříku vstříc, mladí bývalí odsouzení vědí, že je to bezpečný prostor pro život a práci.

Hlavním cílem této příručky je představit výhody zaměstnávání lidí s trestní minulostí, prozkoumat negativní předsudky vůči bývalým odsouzeným na trhu práce a ukázat podnikům, jak je lze podpořit v jejich poslání otevřenosti vůči lidem s kriminální minulostí.

Tato příručka je založena na partnerských výzkumech mezi zaměstnavateli, (bývalými) pachateli a kariérními specialisty, které byly provedeny v letech 2020–2021.

Tato příručka byla vytvořena ve spolupráci sdružení Active Youth (Litva), Slawek Foundation (Polsko), RUBIKON Centrum (Česká republika) a Wayback (Norsko) v rámci projektu Young Ex-offenders Support a je podporována programem Erasmus+.

# 02 CO SI PODNIKY MYSLÍ

## o zaměstnávání lidí s trestní minulostí

**Výzkum provedený v Litvě, Polsku, Norsku a České republice zjišťoval u celkem 80 zaměstnanců jejich postoje a praxi v zaměstnávání bývalých pachatelů. Toto jsou zjištěné postoje.**

### Lidé s trestní minulostí mají v naší společnosti stejné možnosti jako všichni ostatní

Ve všech zemích většina respondentů (průměrně nad ~60 %) tvrdí, že kriminální minulost není překážkou zaměstnání v jejich společnostech. Přesto je pro většinu osob s trestní minulostí po propuštění stále těžké najít práci. To ukazuje, že zaměstnavatelé pravděpodobně špatně komunikují svou otevřenost vůči bývalým odsouzeným, a tak se lidé s kriminální minulostí zdráhají ucházet se o pozice na otevřeném trhu práce.

### Kriminální minulost by se neměla objevit v životopise, ale mohla by být představena během pohovoru

Dominantní názor na to, kdy by měl člověk oznámit svůj trest, byl, že pracovní pohovor je dobrým místem, kde se můžete otevřít a sdílet svou kriminální minulost. I když průzkum ukazuje, že by zaměstnavatelé ocenili, kdyby lidé o svém odsouzení nakonec promluvili, může to být pro člověka obtížný úkol a může se lišit v závislosti na tom, jak moc je bývalý pachatel ochoten o své minulosti mluvit.

### Většina společností nemá jasná pravidla týkající se zaměstnávání lidí s trestní minulostí

Pravidelné náborové postupy mohou bývalé pachatele vyloučit z pracovních příležitostí. Aby to bylo spravedlivější, před schůzkou zvažte, jaké dokumenty bude personální oddělení vyžadovat; získání některých typů průkazu totožnosti, jako je doklad o adrese, může být pro vězně velmi obtížné, a pokud je to možné, měly by být z procesu vyřazeny.

### Zástupci firem nesouhlasí s tím, že by lidé s trestní minulostí učinili pracoviště nebezpečným nebo že by to mohlo poškodit image společnosti

Tyto postoje převládaly v podobném výzkumu provedeném na University of Phoenix (2019, USA). Naproti tomu náš výzkum zjistil, že zaměstnavatelé v partnerských zemích a jejich týmy takové obavy nemají.

### Zaměstnavatelé nespolupracují s místními věznicemi nebo nevládními organizacemi pracujícími s lidmi s trestní minulostí

Silné vazby mezi vaším personálním oddělením a organizacemi/institucemi, které pracují s bývalými pachateli, pomůže oslovit tuto skupinu. Některé NVO mohou také nabízet výběr správných lidí pro vaše volné pracovní místo a fungovat jako agentury práce, což usnadňuje proces náboru.



# 03 BĚŽNÉ OBAVY A ZPŮSOBY, JAK JIM ČELIT

## Nedostatek dovedností

Náš průzkum ukázal, že podniky se domnívají, že vězni mají špatnou kvalifikaci a nedostatek dovedností pro určitou práci.

Vězeňské programy však nabízejí řadu programů seberozvoje a budování kvalifikace. Uznání vzdělání a kvalifikace získané ve vězení může pomoci vidět bývalé pachatele jako kvalifikované pracovníky. Zaměstnavatelé navíc akceptováním dovedností získaných ve vězení pomáhají bývalým pachatelům zůstat motivováni k tomu, aby se zdrželi kriminálního života.

## Pracovní historie

Druhou nejčastější obavou zaměstnavatelů ohledně najímání bývalého odsouzeného bylo, že nemají konzistentní pracovní minulost.

To platí zejména pro bývalé pachatele mladší 30 let. Vzhledem k tomu, že jsou ve vězení od mládí, je pro teenagery a mladé dospělé téměř nemožné sbírat první pracovní zkušenosti. Jako zaměstnavatelé byste si měli uvědomit, že každý trest vytváří mezeru v profesní historii. Ale také je třeba si uvědomit, jaké zaměstnání a povinnosti měl bývalý pachatel ve vězení.

## Vzdělání

Konečně třetí nejčastější obavou mezi zaměstnavateli bylo, že bývalí pachatelé mají špatné vzdělání.

Věznice poskytují pachatelům příležitost dokončit vzdělání a některé dokonce nabízejí univerzitní kurzy a/nebo odbornou přípravu. Uznání diplomů získaných ve vězení vysílá pozitivní zprávu i současným vězňům, protože vědomí, že váš diplom získaný ve vězení má hodnotu i venku, je velkým podnětem k učení.

# 04 VÝHODY NÁBORU ČLOVĚKA S TRESTNÍ MINULOSTÍ

## ZÍSKEJTE ZAMĚSTNANCE, KTEŘÍ JSOU ZODPOVĚDNÍ ZA PRACOVNÍ PROSTOR

Důkazy od zaměstnavatelů (Marks & Spencer, Spojené království) ukazují, že bývalí pachatelé připisují vyšší hodnotu zaměstnání kvůli touze zůstat mimo vězení. To často znamená, že bývalí pachatelé jsou loajálnější a stálejší, což udržuje institucionální znalosti ve vašem podnikání.

## MĚNIT SPOLEČNOST A BUDOvat SPOLEČENSKOU ODPOVĚDNOST

Najímání bývalých pachatelů může firmám pomoci stát se společensky odpovědnějšími. Aktivní najímání bývalých vězňů prokazatelně snižuje recidivu. Většina pachatelů chce mít příležitost obrátit se ke zločinu zády a zaměstnání jim pomáhá vrátit se do běžného života.

## ZÍSKEJTE VLÁDNÍ POBÍDKY ZA NÁBOR LIDÍ S TRESTNÍ MINULOSTÍ

Většina vlád v EU nabízí určitou formu podpory zaměstnavatelům, kteří nabírají (bývalé) pachatele. Ověřte si možnosti u místního úřadu práce.

## VYPLNIT MEZERY V DOVEDNOSTECH

Statistiky Eurofoundu ukazují, že země napříč Evropou se potýkají s nedostatkem pracovních sil, což bude mít pravděpodobně dominový efekt na produktivitu a výkonnost. Mnoho věznic vyučuje různé dovednosti na průmyslové úrovni, přičemž vězni dosahují odborné kvalifikace. Zaměstnavatelé mohou využít tohoto fondu talentů, aby vyřešili nedostatek dovedností a také pomohli vězňům a bývalým delikventům vrátit se zpět do normálního života.

# 05 VÝZKUM

který se uskutečnil v Litvě, Polsku, Norsku a České republice

Mít práci je zásadní téměř pro každého. Přináší to ekonomickou stabilitu, a proto minimalizuje stres. Lidé si mohou dovolit to základní, jako je bydlení, jídlo, oblečení, zdravotní péče, hygienické prostředky a tak dále. Pro někoho je hledání práce snadné, někomu to zabere čas. Bývalým odsouzeným to však může trvat ještě déle kvůli převládající diskriminaci kvůli jejich kriminální minulosti a dalším faktorům, jako jsou nespolehlivost, chybějící vzdělání nebo pracovní zkušenosti, a proto jsou považováni za neschopné vykonávat určité typy práce. Tento přístup a neochota zaměstnávat bývalé odsouzené přispívá k tomu, že se znovu vracejí k trestné činnosti, protože bez práce bezúhonný život neudrží. Kromě toho je pro ně obtížné integrovat se a být součástí komunit, což může vést a často vede k sociálnímu vyloučení.

Aby bylo možné zjistit, jak se zaměstnavatelé dívají na bývalé pachatele, byl proveden experiment v Litvě, Polsku, Norsku a České republice, kde bylo prostřednictvím populárních platform pro hledání zaměstnání ve zmíněných zemích rozesláno 60 životopisů se záznamem v rejstříku trestů. Obdobně bylo v každé zemi rozesláno 60 životopisů bez záznamu v trestním rejstříku na stejné pracovní pozice. Celkem bylo v každé zemi rozesláno 120 životopisů, aby bylo možné lépe porozumět tomu, jak jsou dnes osoby s trestní minulostí vnímány ze strany zaměstnavatelů a jaká je pravděpodobnost, že najdou práci.

Je důležité zmínit, že podobný terénní výzkum byl proveden ve Švédsku. Během experimentu byly rozeslány dvojice žádostí, „<...> jedna od žadatele odsouzeného za napadení a jedna od žadatele bez odsouzení za napadení. V průběhu 4 měsíců v roce 2016 byly žádosti zaslány zaměstnavatelům, kteří inzerovali volná pracovní místa na webových stránkách švédského úřadu práce“ (Ahmed & Lång, 2017).

Výsledky experimentu ukázaly, že ochota zaměstnat bývalého pachatele se liší v závislosti na oblasti práce, pozice a dokonce i pohlaví, které v daném oboru dominuje. Během experimentu bylo rozesláno celkem 2078 žádostí o zaměstnání. Výsledky ukázaly, že zaměstnavatelé reagovali kladně na osoby, které se nedopustily trestné činnosti ve 28 % případů, zatímco bývalí pachatelé obdrželi kladné odpovědi v 16 % případů. To znamená, že lidé bez jakékoli kriminální minulosti obdrželi ve svých žádostech o zaměstnání o 72 % více pozitivních odpovědí ve srovnání s lidmi, kteří měli kriminální minulost.

Tento experiment odhalil, že diskriminace bývalých pachatelů v procesu přijímání stále existuje, zejména na takových pracovních pozicích, jako jsou učitelé předškolních zařízení, vývojáři softwaru, pracovníci v restauracích, prodavači atd.



Nebyla však zaznamenána žádná statisticky významná diskriminace v pracovních oborech, jako je automechanik, řidič kamionu nebo všeobecná zdravotní sestra. Takový výsledek mohl být způsoben závažností přestupku, který byl uveden v rozeslaných žádostech o zaměstnání. V tomto experimentu ve 4 zemích byla tedy zvolena mírně odlišná cesta. Životopisy neuváděly konkrétní důvod odsouzení dané osoby. Všechny zasláné životopisy byly životopisy mužů, proto došlo k odlišným výsledkům ve srovnání s výsledky švédského experimentu. Přesto nám výzkum umožnil nahlédnout situaci bývalých pachatelů v uvedených zemích.

Výsledky experimentu ve čtyřech uvedených zemích byly trochu překvapivé. To znamená, že zaměstnavatelé projevili určitou ochotu zaměstnávat lidi s trestní minulostí. Vyskytly se případy, kdy zaměstnavatelé odpověděli spíše lidem, jejichž životopisy obsahovaly zmínku o záznamu v trestním rejstříku, než těm, kteří měli rejstřík čistý.

V Norsku je míra zaměstnávání bývalých pachatelů nejvyšší (viz tabulka 1) a výsledky experimentu ukazují, že ze 60 zasláných životopisů s trestním rejstříkem bylo 34 pozitivních a pouze 5 negativních, zbylých 21 osob nedostalo žádnou odpověď. V Litvě je situace se zaměstnáváním bývalých pachatelů rovněž velmi dobrá. Z 60 zasláných životopisů bylo 26 odpovědí pozitivních a pouze 4 negativní, 30 osob neobdrželo žádnou odpověď. V České republice byly výsledky také dobré, z 60 zasláných životopisů bylo 20 pozitivních, 6 negativních a dalších 24 bez odpovědi. V Polsku byly výsledky nejméně uspokojivé, ale stále dost dobré. Ze 60 zasláných životopisů bylo 19 odpovědí pozitivních, 5 negativních a 36 osob nedostalo žádnou odpověď.

Trochu překvapivý byl počet odpovědí na životopisy bez záznamu v rejstříku trestů (viz tabulka 2). V Norsku a Litvě bylo méně kladných odpovědí na životopisy bez uvedení trestního rejstříku a v České republice byl počet stejný.

### Tabulka 1

POČET ODPOVĚDÍ NA ŽIVOTOPISY S INFORMACÍ O ZÁZNAMU V TR				
	Litva	Polsko	Norsko	Česká republika
Pozitivní	26	19	34	20
Negativní	4	5	5	6
Bez odpovědi	30	36	21	24
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

### Tabulka 2

POČET ODPOVĚDÍ NA ŽIVOTOPISY BEZ INFORMACE O ZÁZNAMU V TR				
	Litva	Polsko	Norsko	Česká republika
Pozitivní	22	28	30	20
Negativní	9	6	8	10
Bez odpovědi	29	26	22	30
<b>Celkem</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>	<b>60</b>

Čísla ukazují, že se společnosti mění. Zaměstnavatelé jsou s největší pravděpodobností v této oblasti informovanější a výhody zaměstnávání bývalých pachatelů znají, stejně jako chtějí bojovat proti stereotypům, které tuto zranitelnou skupinu obklopují, a dát jim příležitost napravit svou současnou situaci. Je však důležité zmínit, že samotní lidé s trestní minulostí stále obtížně hledají zaměstnání, protože jakmile jsou připraveni opustit věznici, nedostanou mnoho informací o tom, které firmy/organizace je budou ochotny zaměstnat. Země EU musí zapracovat na tom, aby zajistily větší integraci bývalých odsouzených do společnosti a minimalizovaly stres, se kterým se mohou potýkat.

Závěrem lze říci, že firmy by měly o otázkách zaměstnávání bývalých pachatelů vážně přemýšlet, protože mohou pomoci bývalým pachatelům i společnosti jako celku. Zaměstnavatelé tak mohou přerušit začarovaný kruh trestné činnosti, ve kterém se bývalí odsouzení nacházejí, a přimět společnost, aby je více přijímala.

# 06 ZÍSKÁVÁNÍ PODPORY

síť přátelská k lidem s trestní minulostí

## ACTIVE YOUTH:



## WAYBACK:



## RUBIKON CENTRUM:



## SLAWEK FOUNDATION:





