



Jak připravit pracoviště pro mladé migrantky a migranty

Školící balíček pro zaměstnavatele

Úvod

Tento **dokument** je nástroj, který má pomoci zaměstnavatelům s náborem a zaměstnáváním mladistvých uprchlíků a migrantů. Najdete v něm základní informace, co je potřeba připravit a zajistit, aby byl proces co nejefektivnější a nejbezpečnější.

Nejedná se o podrobný návod, protože každý zaměstnavatel a každé pracoviště je jiné. Jeho cílem je upozornit na **zvýšenou zranitelnost mladistvých migrantek a migrantů** a podpořit zaměstnavatele v přípravě na tuto specifickou skupinu zaměstnankyň a zaměstnanců. Součástí je **seznam doporučení**, který můžete využít k **sebeevaluaci** při zavádění nových procesů i k **vyhodnocení** těch stávajících. Pomůže vám zhodnotit, jestli jsou vaše postupy dostatečně srozumitelné a funkční pro mladé zaměstnankyně a zaměstnance.

V příloženém **factsheetu** najdete seznam organizací a iniciativ, na které se mohou obrátit jak zaměstnavatelé, tak zaměstnanci s žádostí o podporu.

Upozornění

Tyto podklady se týkají zaměstnávání mladistvých migrantek a migrantů ve věku 14–18 let, ale i mladých dospělých ve věku 18–24 let.

Pod pojmem "mladiství příchozí" rozumíme všechny **bez ohledu na jejich pobytový status a zemi původu**. V českém kontextu se to v současné době týká zejména mladých uprchlic a uprchlíků z Ukrajiny.

Tyto podklady slouží jako obecný přehled důležitých informací, nejedná se o komplexní nástroj pro zaměstnavatele.

Další důležité oblasti jako: etický transparentní nábor, právní status a pracovní oprávnění, mzda a odměňování, lidská práva a pracovní podmínky, agentury práce a zprostředkovatelé, BOZP, ubytování a integrace a podpora pracovníků jsou podrobněji zpracovaná v publikaci Mezinárodní organizací pro migraci (IOM), která vyjde později v tomto roce. Tyto materiály se zaměřují na zaměstnávání mladých migrantek a migrantů a s publikací IOM se vzájemně doplňují.

Obsah

Úvod

Upozornění

Kontext

Specifika zaměstnávání mladistvých migrantek a migrantů *

Seznam doporučení

Průvodní informace k doporučením

Factsheet: Kontakty na pomáhající organizace

Kontext

Proč přicházejí

Mladiství přichází do České republiky proto, že byli nuceni opustit svou zemi původu v důsledku války, pronásledování, rozhodnutí rodičů, či jiných závažných důvodů. Nejedná se většinou o jejich dobrovolné rozhodnutí, ale o nutnost zajistit si bezpečí. Často za sebou mají traumatizující zkušenosti, odloučení od části rodiny či přátel a žijí v nejistotě ohledně osudu svých blízkých. Práce pro ně může být nejen nutností, ale i způsobem, jak si udržet určitou stabilitu a důstojnost.

Překážky, kterým čelí

Při zaměstnávání této skupiny je ale potřeba brát v potaz překážky, kterým musí čelit:

Často mají další povinnosti, jako je péče o rodinu nebo studium. Podporují své rodiny. Často posílají peníze rodičům nebo příbuzným zpět na Ukrajinu, nebo zde žijí v multigeneračních domácnostech. Řada z nich chodí do české školy, učí se česky, nebo dokončuje ukrajinské studium online. Je nutné respektovat jejich školní rozvrh a zkuškové období.



Komunikace

Komunikace může být složitější a je potřeba být trpělivý. Čeština pro ně není rodný jazyk. Neporozumění pracovním pokynům často není z nedbalosti, ale z jazykové bariéry. Věnujte čas vysvětlení. Z důvodu věku, jazykových bariér, kulturních rozdílů nebo zážitků z války se mohou bát ozvat, když se necítí dobře nebo čelí nespravedlnosti. Mohou procházet psychickou zátěží. Zažili trauma, ztráty, životní nejistotu. Může se to projevit únavou, sníženou pozorností, úzkostí nebo zvýšenou citlivostí. Jejich chování tak může být ovlivněno stresem, proto je důležité přistupovat ke každému jednotlivci individuálně, bez předsudků

Psychická zátěž

Mohou procházet psychickou zátěží. Zažili trauma, ztráty, životní nejistotu. Může se to projevit únavou, sníženou pozorností, úzkostí nebo zvýšenou citlivostí. Jejich chování tak může být ovlivněno stresem, proto je důležité přistupovat ke každému jednotlivci individuálně, bez předsudků.



Specifika zaměstnávání mladistvých migrantek a migrantů

Zaměstnankyně/ci ve věku 15–18 let:

Mohou pracovat maximálně 8 hodin denně a 40 hodin týdně.

Mladistvým musí být umožněna přestávka nejdéle po 4,5 hodinách nepřetržité práce. Minimální délka odpočinku činí alespoň 12 hodin během 24 hodin po sobě jdoucích. Noční práce je zakázána, tedy není povolena mezi 22:00 a 6:00 hodinou.

Pokud je zaměstnanci více než 16 let, může výjimečně vykonávat práci do 23:00, ale pouze: pokud je to třeba pro jejich výchovu k povolání, pod přímým dohledem osoby starší 18 let (je-li dohled pro ochranu zaměstnance nezbytný) a pokud tato práce bezprostředně navazuje na denní směnu.

Práce přesčas není povolena. Mladistvá/ý má právo odmítnout práci nad rámec stanovené pracovní doby.



Osoby mladší 15 let:

Pracovní činnost je možná pouze v období letních prázdnin, a to po dosažení věku 14 let. Je nutné doložit písemný souhlas zákonného zástupce (např. rodiče). Práce musí být lehká, přiměřená věku a schopnostem. Příkladem lehkých prací je doručování reklamních letáků, obsluha kina a prodej vstupenek, ruční mytí vozidel, pomocné práce v administrativě, provádění průzkumů apod. Pracovní doba nesmí přesáhnout 7 hodin denně a 35 hodin týdně. Minimální délka denního odpočinku činí 14 hodin v rámci 24 hodin po sobě jdoucích. Obdobně platí zákaz přesčasové práce a práce mezi 20:00 a 22:00 hodinou.

Mladiství zaměstnanci do 18 let mají vstupní prohlídku vždy povinnou, bez ohledu na typ pracovní smlouvy a rizikovost/nerizikovost práce. Kromě vstupní prohlídky se musejí pravidelně podle potřeby, nejméně však jednou ročně podrobit vyšetření poskytovatelem pracovnělékařských služeb. Náklady na vyšetření nese zaměstnavatel. Týká se to i všech letních brigád.

**Toto je pouze shrnutí, co považujeme za nutné zdůraznit. Více informací, vč. podrobné právní úpravy, je obsaženo v zákoníku práce, nebo také v brožuře: [XI.4.3 Pracovní podmínky mladistvých – Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců](#).*

Seznam doporučení

- Vysvětlujte** – pomozte svým mladým zaměstnancům porozumět jejich právům a povinnostem, které pro ně mohou být nové. Věnujte čas vysvětlení systému odměňování, pracovních podmínek, směrnicím.
- Školte** – zajistěte, aby osoby nově nastupující do práce obdržely školení odpovídající jejich rozumovým schopnostem, zkušenostem, dovednostem, znalostem a vašim potřebám jako organizaci.
- Poskytněte mentoring** – nabídněte spolupráci s podpůrnou osobou (mentorku/a, parťáčku/áka), která nově příchozímu člověku pomůže s adaptací na pracovišti.
- Stanovte očekávání** – vzájemně si stanovte jasná pracovní očekávání, přizpůsobte tomu budoucí spolupráci a komunikaci.
- Zajistěte bezpečné pracovní prostředí** – jste povinni dbát na BOZP, poskytovat odpovídající školení a zavádět preventivní opatření. Je klíčové vytvářet prostředí bez šikany, sexuálního obtěžování a diskriminace. Všichni zaměstnanci musí být seznámeni s nepřípustným chováním a s jasnými postupy, jak tyto situace řešit.
- Informujte** – předejte odkazy na informační materiály a kontakty, které mladým lidem poskytnou podporu (viz Factsheet).
- Podporujte** – respektujte a podporujte závazky mladých pracovníků mimo pracoviště, jako je škola, studium, zkoušky nebo odborná příprava.

Průvodní informace k doporučením

1. Vysvětlujte

Noví zaměstnanci, zejména mladé migrantky a migranti, kteří navíc neznají místní pracovní prostředí, potřebují jasné a srozumitelné informace.

- Ujistěte se, že zaměstnankyně/ci rozumí smlouvě/dohodě/zadání po obsahové i jazykové stránce. Zajistěte poučení v jazyce, který dobře ovládají.
- Mladí zaměstnanci často vstupují na pracovní trh poprvé. Věnujte jim čas a trpělivost při vysvětlování jejich práv a povinností.
- Používejte srozumitelný jazyk. Vyhněte se odborným nebo právnickým formulacím, které mohou být matoucí.
- Odstraňujte jazykové bariéry např. s pomocí interkulturního pracovníka. Tlumočení by měl hradit zaměstnavatel.

• Zaměřte se na:

- objasnění systému odměňování, pracovní smlouvy, výplatní pásky, přestávek, nároku na dovolenou, nemocenské atd.
- Vysvětlíte, jak se počítá mzda (základní mzda, bonusy, přesčasy), kdy a jakým způsobem se vyplácí a jak fungují srážky (zdravotní a sociální pojištění, daně). Ukažte jim, kde najdou výplatní pásku a jak jí rozumět.
- Pracovní podmínky: Měli by znát své pracovní hodiny, přestávky, právo na dovolenou a její proplácení, stejně jako postupy pro hlášení nemoci.
- Směrnice: Projděte s nimi klíčové směrnice vaší organizace, jako je dress code, používání firemního vybavení, pravidla pro sociální sítě, nebo postupy pro komunikaci s nadřízenými a kolegy.

Průvodní informace k doporučením

2. Školte

Kvalitní a přizpůsobené školení je klíčové pro úspěšnou integraci a úspěch.

- Úvodní školení přizpůsobte úrovni zkušeností a jazykovým schopnostem mladého člověka.
- Zjistěte, jaké mají noví zaměstnanci dovednosti a znalosti a co se potřebují naučit, aby byli úspěšní. Ne každý má stejné zkušenosti.
- Ověřujte, zda nováček informacím opravdu rozumí – využijte interaktivní nebo praktické formy výuky.

Citlivost školitelky/le je klíčová – nezlehčujte dotazy, buďte dostupní pro dovysvětlení.

3. Poskytněte mentoring

- Mentoring je neocenitelný nástroj pro adaptaci na nové prostředí.
- Mladým lidem může pomoci při adaptaci na pracovišti podpora zkušenější osoby – např. mentora/ky, parťáka/ačky.
- Přiřadte mentora/mentorku: Vyberte někoho, kdo je ochotný a má zkušenosti s prací. Měl by to být člověk, který má pochopení a umí s mladými lidmi a s lidmi z jiných kultur dobře komunikovat. Zajistěte aktivní naslouchání – mladiství nemusí sami upozornit na problém. Vysvětlete mentorovi, co je jeho cílem – pomoci novému zaměstnanci s adaptací, zodpovědět jeho otázky, a seznámit ho s firemní kulturou a neformálními pravidly.
- Sledujte, zda se cítí bezpečně a rozumí svým úkolům.

Průvodní informace k doporučením

4. Stanovte očekávání

Otevřená a upřímná komunikace je základ pro efektivní spolupráci.

- Seznamte mladého zaměstnance s jasnou náplní práce a očekáváními – ideálně písemně i ústně, v jazyce, který dobře ovládají. Definujte role a odpovědnosti a ujistěte se, že mladý zaměstnanec ví, co se od něj očekává a jaké jsou jeho úkoly.
- Očekávání musí být jasná a vzájemná, ptejte se na očekávání, jaké má zaměstnanec od zaměstnavatele, můžete tak předejít nedorozumění. Očekávání mohou být kulturně podmíněná.
- Pravidelně poskytněte konstruktivní zpětnou vazbu a povzbuzujte je, aby se také ptali a sdíleli své pocity a nápady.
- Pracujte se svými očekáváními. Mladí lidé dělají rozhodnutí, která jsou často spontánní, emotivní a nepromyšlená, nečekejte vděčnost, uvažujte o veškeré podpoře v širším společenském kontextu. Ať už budou žít kdekoli a pracovat kdekoli, je to investice do budoucnosti pro celou společnost.

5. Zajistěte bezpečné pracovní prostředí.

Mladí migranti mohou být zranitelní a je třeba je aktivně chránit. Vaší povinností je zajistit bezpečné a zdravé pracovní prostředí.

- Předcházejte aktivně šikaně a diskriminaci.
- Nastavte nulovou toleranci. Musí být absolutně jasné, že jakékoli formy šikany, sexuálního obtěžování a diskriminace nejsou ve vaší organizaci tolerovány.
- Školení pro všechny: Ujistěte se, že všichni zaměstnanci, včetně manažerů, jsou řádně proškoleni v této oblasti. Ujistěte se, že mladí zaměstnanci vědí, co je nepřípustné chování.
- Pečlivě školte způsob nahlašování. Vysvětlete, jak se zachovat, pokud se s něčím takovým setkají, a kam se mohou anonymně obrátit. Ukažte jim, že je berete vážně a že mají ve vás podporu.
- Zajistěte, že mladý člověk nebude vystaven odplatě nebo sankcím za nahlášení. Informujte o tom, že existuje ochrana oznamovatelů – mladí zaměstnanci nemusí vědět, že se mohou bezpečně obrátit na odpovědnou osobu, pokud zažijí šikanu nebo nevhodné zacházení.
- Poskytněte důkladné školení v oblasti bezpečnosti práce a požární ochrany a dbejte na častější kontroly dodržování pravidel. Ujistěte se, že rozumí všem rizikům a umí používat potřebné ochranné pomůcky.
- V evidenci mějte kontakt na blízkou osobu zaměstnance, ideálně i s uvedením jejich komunikačního jazyka.

Průvodní informace k doporučením

6. Podporujte je i mimo práci

Ukažte empatii a podporu v tom, co dělají mimo práci. Podpora a respektování jejich osobního života zvyšuje loajalitu a spokojenost v práci.

- Respektujte studijní nebo rodinné závazky mladých lidí – například zkouškové období, odbornou praxi či péči o rodinné příslušníky.
- Motivujte k dokončení studia – například finančním bonusem při úspěšném absolvování.
- Nabídněte možnost osobního rozvoje – např. mentoring, čeština jako druhý jazyk, měkké dovednosti či jiné kurzy.
- Podporujte otevřenou komunikaci, která zohledňuje případné kulturní rozdíly.

7. Informujte

Mladí lidé potřebují vědět, kde hledat pomoc, když to potřebují.

- Kontakty na organizace: Poskytněte jim seznam důvěryhodných organizací, které pomáhají migrantům s integrací, jako jsou nevládní organizace, jazykové školy nebo poradny. (Můžete využít Factsheet projektu Cesty, viz níže).
- Pokud se například dozvíte, že někdo je vystaven násilí nebo vykořisťování, můžete se na pomáhající organizace obrátit společně.
- Interní zdroje: Zpřístupněte informace o interních programech podpory pro zaměstnance, pokud je máte (např. poradenské služby).

Pokud se budete řídit těmito body a přistupovat k mladým migrantům s empatií a respektem, vytvoříte pro ně nejen bezpečné a podpůrné pracovní prostředí, ale také obohatíte svůj vlastní tým.

Factsheet: Kontakty na pomáhající organizace

*slouží pro zaměstnavatele

Záměrem factsheetu, je poskytnout zaměstnavatelům návazné zdroje a kontakty na iniciativy a organizace, na které se mohou obrátit jak zaměstnankyně a zaměstnanci, tak lidé v personálním oddělení (HR). Součástí je i příloha factsheetu, která se dá v každé organizaci personalizovat, oddělit a poskytnout nové zaměstnankyni nebo zaměstnanci spolu se smlouvou.

Obecné

- [Sdružení pro integraci a migraci \(SIMI\)](#)
- [La Strada](#) - SOS linka (bezplatné hovory) +420 222 71 71 71, +420 800 077 777 - každý pracovní den, možnost konzultovat podezření z vykořisťování
- [Organizace pro pomoc uprchlíkům \(OPU\)](#)
- [Člověk v tísni](#) - Helplinka 770 600 800 - každý prac. den: 9-17
- [Charita ČR](#) - Asistenční infolinka pro cizince +420 731 432 431 - každý prac. den: 9-13 a 14-18
- [Amiga, z.s.](#)
- [Nevypušť duši](#)
- [Speciální linka ÚP ČR pro občany Ukrajiny: +420 950 180 100](#)
- Státní úřad inspekce práce (centrála): Web: www.suip.cz

[Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty](#)

Regionální

- **Hlavní město Praha**
- [Helplinka organizace Člověk v tísni, o.p.s.: + 420 770 600 800](#)
- [Integrační centrum Praha o.p.s. \[www.icpraha.com\]\(http://www.icpraha.com\)](#)
- [Centrum pro integraci cizinců, o.p.s. <https://www.cicops.cz/cz>](#)
- [Organizace pro pomoc uprchlíkům, z.s. <http://www.opu.cz>](#)
- [Arcidiecézní charita Praha](#)

• **Středočeský kraj**

- [Centrum na podporu integrace cizinců: Rozcestník středočeský kraj](#)

• **Jihočeský kraj**

- Diecézní charita České Budějovice: [Poradna pro cizince a migranty](#)
- [Centrum na podporu integrace cizinců Jihočeský kraj](#)

• **Plzeňský kraj**

- [Diecézní charita Plzeň](#)
- [Diakonie Západ](#)
- [OPU: \[opu.plzen@opu.cz\]\(mailto:opu.plzen@opu.cz\)](#)
- [Centrum na podporu integrace cizinců](#)

• **Karlovarský kraj**

- [Centrum na podporu integrace cizinců pro Karlovarský kraj](#)

• **Ústecký kraj**

- [Centrum na podporu integrace cizinců pro Ústecký kraj](#)

• **Liberecký kraj**

- [Centrum na podporu integrace cizinců pro Liberecký kraj](#)

• **Královéhradecký kraj**

- [Diecézní charita Hradec králové](#)
- [OPU: \[hradec@opu.cz\]\(mailto:hradec@opu.cz\)](#)

• **Pardubický kraj**

- [Most pro](#)
- [Komunitní uprchlické centrum Kalyna](#)
- [Centrum na podporu integrace cizinců Pardubický kraj](#)

• **Kraj Vysočina**

- [Centrum na podporu integrace cizinců Kraj Vysočina](#)

Factsheet: Kontakty na pomáhající organizace

*slouží pro zaměstnavatele

- **Jihomoravský kraj**
- [Nesehnutí.cz](https://www.nesehnuti.cz)
- <https://www.cizincijmk.cz/cs/o-centru/>
- <https://celsuz.cz/sluzby-pro-cizince/>
- **OPU** opu.brno@opu.cz
- **Olomoucký kraj**
- [Poradna pro cizince](#) Arcidiecézní charita Olomouc
- [Centrum na podporu integrace cizinců Olomoucký kraj](#)
- **Zlínský kraj**
- [Centrum na podporu integrace cizinců Zlínský kraj](#)
- **Moravskoslezský kraj**
- **OPU**: opu.ostrava@opu.cz
- [Centrum na podporu integrace cizinců Moravskoslezský kraj](#)



Tento dokument vznikl v rámci programu CESTY s podporou UNICEF a Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky.