

Analýza dosavadních poznatků a existujících výstupů v oblastech pracovního vykořisťování a nelegálního či neregulérního zaměstnávání cizinců a dalších souvisejících témat v Plzeňském kraji

Zhotovitel: Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy

Zadavatel: MPSV ČR v rámci projektu „EURES+3Z Up!“
(CZ.03.01.04/00/22_002/0000170)

Termín realizace: 8 – 12/2023



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Zhotovitel: Diakonie ČCE - Středisko Západní Čechy

Autoři: Viktor Rumpík a kol.

Odborná konzultace: Klára Zachová, Michal Pitař

DIAKONIE ZÁPAD

www.diakoniezapad.cz

Plzeň 2023

Analýza byla vytvořena v rámci projektu EURES+3Z Up!
(reg. č. CZ.03.01.04/00/22_002/0000170), který je financován
ze státního rozpočtu ČR a Evropského sociálního fondu plus
v rámci Operačního programu Zaměstnanost plus.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Obsah

1 ÚVOD	10
2 CÍL ANALÝZY	13
3 CIZINCI V ČR A PLZEŇSKÉM KRAJI	16
3.1 Cizinci	16
3.1.1 Občané EU a jejich rodinní příslušníci.....	16
3.1.2 Občané třetích zemí dle zákona o pobytu cizinců	18
3.1.2.1 Cizinci bez přístupu na trh práce.....	18
3.1.2.2 Pobytová oprávnění za účelem zaměstnání (zaměstnanecká karta).....	19
3.1.2.3 Výkon zaměstnání na základě uděleného povolení k zaměstnání	20
3.1.2.4 Volný přístup na trh práce.....	21
3.1.3 Žadatelé a držitelé mezinárodní ochrany.....	21
3.1.4 Držitelé dočasné ochrany	22
3.2 Osoby s migrační zkušeností a jejich zranitelnost	23
3.3 Migrační situace v ČR	23
3.3.1 Plzeňský kraj a migrace.....	24
3.3.2 Vývoj v době před pandemií COVID-19.....	25
3.3.3 Vývoj v době po pandemii a válka na Ukrajině	26
3.3.4 Současný pracovní trh a sezónní rozměr	29
3.3.4.1 Současná struktura populace pracovníků z ciziny	31
3.3.5 Agenturní zaměstnávání v ČR a v kraji	32
4 TEORETICKÁ VÝCHODISKA	34
4.1 Několik poznámek k prevenci obchodování s lidmi v ČR	35
4.2 Vykořisťování, prekérní práce a obchodování s lidmi	38
4.2.1 Vyjasnění pojmů	41



4.3 Transnacionalismus, sítě a reciprocita.....	45
4.3.1 Teorie migračních sítí, transnacionalismus a vazby	45
4.4 Klientský systém a zprostředkovávání migrace	49
5 METODOLOGIE.....	51
5.1 Terén.....	51
5.2 Konstrukce dat.....	51
5.3 Analýza dat.....	54
5.4 Etická dilemata a jejich překonání	54
5.4.1 Sběr dat a informátoři	54
5.4.2 Role zpracovatele.....	57
6 ANALÝZA	59
6.1 Aktéři a jejich spolupráce	59
6.1.1 Instituce	59
6.1.2 Organizace	71
6.1.3 Zaměstnavatelé	75
6.1.3.1 Příímí zaměstnavatelé	75
6.1.3.2 Neformální zprostředkovatelé	77
6.1.3.3 Pracovní agentury	80
6.2 Faktory.....	82
6.3 Indikátory	85
6.3.1 Význam bydlení	89
6.3.2 Bydlení uprchlíků a s tím spojené problémy v oblasti prekérní práce	93



7 PROCESY, STRATEGIE A PRAXE – REFLEXE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK 98

7.1 Typické postupy a praxe agentur a zaměstnavatelů 98	98
7.1.1 Specifika Plzeňského kraje a jeho vztah k vykořisťování.....	98
7.1.2 Nábor.....	102
7.1.2.1 Nábor ke koncovému uživateli	105
7.1.2.2 Nábor skrze agenturu práce.....	109
7.1.3 Zprostředkované zaměstnání a vykořisťování	110
7.1.3.1 Krátkodobé zaměstnání	110
7.1.3.2 Dlouhodobý výkon práce – zaměstnanecká karta.....	115
7.1.4 Zprostředkování a agentury práce.....	118
7.1.4.1 Praxe agentur práce a dalších subjektů	120
7.1.4.2 Zastřené agenturní zaměstnávání.....	128
7.1.4.3 Polská víza, práce v Německu.....	133
7.1.4.4 Švarcsystém	135
7.1.4.5 Fušky a brigády.....	137
7.1.4.6 Další problémy spojené se zprostředkováním	139
7.1.5 Ukončení práce a rozvázání pracovního poměru	141
7.1.5.1 Ukončení ze strany zaměstnavatele a jeho dopady ...	141
7.1.5.2 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance	146
7.1.6 Nelegální aktivity, iregulární postavení a společenská dohoda	147
7.1.7 Přijetí a reprodukce mystifikací v komunitě.....	152
7.1.8 Rizika pro podnikání zprostředkovatelů.....	157
7.1.9 Odhady počtu ohrožených osob	158
7.1.10 Dopady vykořisťování v sociální a zdravotní oblasti	161
7.2 Strategie cizinců při hledání práce a důvody vedoucí k jejich vykořisťování..... 165	165
7.2.1 Tok a nedostatek informací	166
7.2.2 Přístup na trh práce a význam migrační politiky	167
7.2.3 Personální síť.....	169
7.2.4 Online sociální síť	170
7.2.5 Paralelní možnost vstupu na trh práce	172
7.2.5.1 Rizika	172



7.3 Co brání motivaci obětí případy hlásit a spolupracovat na vyšetřování?	174
7.3.1 Strach obětí	174
7.3.2 Tíseň obětí.....	176
7.3.3 Kulturní bariéra obětí	177
7.4 Kampaň a prevence.....	178
7.4.1 Kampaně celorepublikové	178
7.4.2 Kampaně neziskového sektoru.....	182
7.4.3 Téma vykořisťování v mediích.....	183
8 DOPORUČENÍ.....	184
8.1 Doporučení v oblasti komunikace vůči cizincům	187
8.1.1 Komunikace vůči cizincům na národní úrovni.....	187
8.1.2 Komunikace vůči cizincům na lokální úrovni.....	189
8.2 Doporučení v oblasti komunikace vůči zaměstnavatelům a agenturám práce.....	192
8.3 Doporučení pro praxi v rámci sdílení informací, referenčního systému	195
8.4 Doporučení pro legislativní úpravy.....	198
8.4.1 Zrušení šestiměsíční doby u změny zaměstnavatele držitele ZK	198
8.4.2 Vyloučení možnosti ukončení pracovní smlouvy skončením dočasného přidělení	199
8.4.3 Rozšíření pravomoci OIP a pobytová ochrana cizinců	199
8.4.4 Trestný čin vykořisťování a nucené práce	200
8.4.5 Další legislativní doporučení.....	201
8.5 Další doporučení vedoucí ke zlepšení situace.....	202
8.5.1 Integrace cizinců.....	202
8.5.1.1 Vztah majority a cizinců	204
8.5.2 Zprostředkování zaměstnání	206
8.5.3 Monitoring.....	207



8.5.4	Diskurzy a spolupráce	208
8.5.5	Školení a vzdělávání	209
8.5.6	Krizové bydlení a dostupné bydlení	210
9	ZÁVĚR	212
10	SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ	214
11	MANAŽERSKÉ SHRNU TÍ	226
11.1	Manažerské shrnutí v českém jazyce	226
11.2	Manažerské shrnutí v anglickém jazyce (Research Summary)	228
12	PŘÍLOHY	232



Seznam zkratk:

CPIC – Centrum na podporu integrace cizinců

ČCE – Českobratrská církev evangelická

ČSÚ – Český statistický úřad

DCHP - Diecézní charita Plzeň

DO – dočasná ochrana

EU – Evropská unie

GRETA - Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings (Expertní skupina Rady Evropy pro potírání obchodu s lidmi)

ILO - Mezinárodní organizace práce

IOM -Mezinárodní organizace pro migraci

KACPU - Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině

KŘP ČR - Krajské ředitelství Policie České republiky

KÚ - Krajský úřad

MěP – městská policie

MKS - Meziřezortní koordinační skupina pro oblast boje proti obchodování s lidmi

MMP – Magistrát města Plzně

MMR – Ministerstvo pro místní rozvoj

MOPNZ - Meziřesortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání

MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MS – Ministerstvo spravedlnosti

MŠMT - Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MVČR - Ministerstvo vnitra České republiky, též MV

NCOZ - Národní centrála proti organizovanému zločinu

NNO - Nestatní neziskové organizace, též nestátní sektor

OAMP – Odbor azylové a migrační politiky

OIP – Oblastní inspektorát práce

OPA - Oddělení pobytových agend

OPU – Organizace pro pomoc uprchlíkům

OSL – obchod s lidmi

OSS – Odbor sociálních služeb

OSSZ – Okresní správa sociálního zabezpečení

PC – Poradna pro cizince

PK - Plzeňský kraj

PPM - peněžitá pomoc v mateřství

SCPS – Středisko celostátních programů a služeb

SUIP – Státní úřad inspekce práce

SUZ - Správa uprchlických zařízení

TIP – Trafficking in Persons (report)

TZ - Trestní zákoník

ÚP – Úřad práce

ÚV - Úřad vlády

VÚBP – Výzkumný ústav bezpečnosti práce

VZP – Všeobecná zdravotní pojišťovna

ZK – zaměstnanecká karta

ZoZ - Zákon o zaměstnanosti

ZP – Zákoník práce

ZPC - Zákon o pobytu cizinců



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

1 ÚVOD

Práce bez zdravotního a sociálního pojištění, nevyplácené mzdy a jejich zadržování, neetické jednání agentur práce a dalších subjektů. Ubytování v izolaci, nelegální práce a vyhrožování. Právě takovým podmínkám čelí někteří (nejen) cizinci v Plzeňském kraji. Předkládaná analýza nabízí velmi komplexní, hlubkový pohled na situaci cizinců v prekérních podmínkách regionálního trhu práce. Zohledňuje, formou kvalitativního šetření, nejen strategie a formy vykořisťování cizinců, ale i vážné konotace migrační politiky, sociální práce a jednotlivých aktérů. Výzkumným polem je tzv. *migrační pole*, ve kterém se odehrávají praxe těchto aktérů, jimž přikládáme v analýze význam.

Na základě tematické analýzy primárních a sekundárních dat, dosavadních poznatků i dlouhodobého fokusu zpracovatelů, identifikujeme nejen tyto praxe, ale rozkrýváme rovněž faktory, které na ně působí. Spolu s tím vyzdvihujeme do popředí indikátory, které poukazují na pracovní vykořisťování, obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a neetická jednání v migračním poli.

Cíle analýzy jsou naplněny sběrem dat v terénu formou zaměřovaných rozhovorů, individuálních polo strukturovaných rozhovorů a sběru kazuistik mezi pracovníky sociálních služeb v regionu. Poukazujeme na praxe vykořisťovatelů, odpovídáme na otázku, proč jsou cizinci vykořisťováni a jak do těchto podmínek přicházejí. Zároveň předkládáme důvody, které brání cizincům v kontaktu s institucemi státu a jak s těmito bariérami pracovat. V neposlední řadě shrnujeme současnou podobu kampaní a v doporučeních nabízíme možnosti změny této situace.

Text rámuje koncept *prekérní práce* derivovaný z diskuzí nad termíny zaužívanými v politické, trestně-právní i sociální teorii. Dalšími klíčovými motivy jsou koncepty migrační, vycházející zejména z teoretických přístupů sociálních věd, včetně sociologie, sociální antropologie a sociální práce.

Poté, co v první kapitole vymezujeme cíl i předmět analýzy, věnujeme se cizincům jako cílové skupině našeho zájmu. Zde nabízíme komplexní přehled migrační situace v regionu v diachronní perspektivě a věnujeme se i současnému stavu poznání trhu práce a jednotlivých cizineckých populací.



V teoretických částech práce vedeme rozsáhlou diskuzi nad pojmy vykořisťování, obchodování s lidmi a neregulérního zaměstnávání. Tyto pojmy jsou sice v tématu zaužívané, ale v praxi často nesrozumitelné a nabývají různých významů v rámci různých diskurzů, čímž vnáší do tématu nejasnosti a brání jeho prevenci, vyšetřování i postihování. Do kontextu zmiňujeme také migrační teorie a koncepty, které se váží k tématu - jedná se zejména o migrační síť, institucionální teorii, teorii dvojího trhu a transnacionalismus. Problematika totiž není ukotvena v geografickém prostoru, ale je strukturována praxemi, které se odehrávají na národní i nadnárodní úrovni. Následuje metodologická kapitola.

V další části textu se již poměrně obsáhle věnujeme jednotlivým praxím aktérů, přičemž pozornost zaměřujeme převážně na zprostředkovatelské subjekty práce a cizince samotné. Abychom však zachytili celý kontext věci, neopomíjíme další aktéry a jejich aktivity, neboť pracovní vykořisťování cizinců v kraji je výslednicí mnoha faktorů a zodpovědností více aktérů. Tyto faktory vysvětlujeme a nabízíme jejich přehled. Dáváme je do souvislosti s aktéry a indikátory pracovního vykořisťování cílových populací. Postupně nabízíme odpovědi na výzkumné otázky a v závěrečné části textu se věnujeme doporučením v oblasti komunikace, politiky, legislativy i referenčního systému v souladu se zadáním analýzy. Jako nadstavbu nabízíme zjednodušený model jednání aktérů v migračním poli.

Závěrem shrnujeme text a text uzavírá manažerské shrnutí v anglickém jazyce a seznam literatury. Celá analýza je doplněna přílohami, které představují celé kazuistiky, jak je zachytili sociální pracovníci a pracovnice a obrazovou přílohu.

Nedílnou součástí textu je i seznam zkratk, které jsou zároveň vysvětleny vždy při první zmínce v textu. Výpovědi informátorů jsou v souladu s dobrou praxí uvedeny v přímé řeči, bez významné korekce, stejně jako přímé citace literatury. Úryvky z kazuistik jsou uvedeny v kapitolách ve zvýrazněných rámečcích a označeny symbolem odrážky. Celé kazuistiky jsou z důvodu jejich rozsahu umístěny v přílohách a jsou anonymizované. Pokud píšeme v textu o cizincích, migrantech, uprchlících, pracovnících myslíme tím ženy i muže. Genderový rozměr neopomíjíme. Pokud v textu hovoříme o nekalých a problematických praxích, negeneralizujeme, neboť věříme, že ne všechny subjekty, agentury práce, podniky konají stejně. Interpretujeme praxe, které v terénu převládají.



Na závěr úvodu bychom rádi poděkovali všem, kteří se na výzkumu podíleli: participantům, informátorům, expertům. Rovněž děkujeme našim organizacím za zázemí a prostor, který nám byl na vypracování udělen. V neposlední řadě děkujeme zadavateli i celému realizačnímu týmu.



Spolufinancováno
Evropskou unií



2 CÍL ANALÝZY

Hlavním cílem analýzy je na jednom místě zpřehlednit a zmapovat praxe porušující pracovní práva cizinců a zasadit je do širší debaty o pracovním vykořisťování. Text je výstupem kvalitativní analýzy, kterou zpracoval tým sociálních pracovníků a právníků z neziskového sektoru v Plzeňském kraji. Jmenovitě z organizací: Diakonie ČCE-Střediska Západní Čechy (Diakonie Západ), Organizace pro pomoc uprchlíkům, z.s. a Diecézní charity Plzeň. Za zhotovení zodpovídal zástupce Diakonie Západ.

Text odpovídá na základní výzkumné otázky:

- a) Jaké jsou typické postupy a praxe agentur a zaměstnavatelů, u kterých dochází k vykořisťování zahraničních pracovníků?
- b) Jaké jsou strategie cizinců při hledání zaměstnání a důvody vedoucí k jejich vykořisťování?
- c) Co brání motivaci obětí případy hlásit a spolupracovat na vyšetřování?
- d) Zda a jak již byly vedle pozitivní a preventivní komunikace (ze strany agentur vůči cizincům i zaměstnavatelům) také vyzkoušeny formy negativních příkladů a hrozeb, sdílení odstrašující “špatné praxe”?

Celá analýza je zasazena do širšího kontextu a odráží expertní zkušenosti zpracovatelů, kteří jsou dlouhodobě ukotveni jak v neziskovém sektoru, tak v regionálních i národních platformách pro integraci cizinců, či akademii. Zpracování analýzy předcházela činnost Pracovní skupiny proti vykořisťování cizinců¹, která je volnou platformou sociálních pracovníků, kteří se s tématem v různých rolích setkávají několik let. Na předmět analýzy tedy nazíráme diachronně a díky tomu můžeme sledovat proměny situace v čase.

¹ Založena v březnu 2022, jako volné sdružení několika NNO v regionu za účelem sdílení a kooperace a tematizace pracovního vykořisťování. Blíže dále v textu.



Předmětem našeho zájmu jsou praxe, které se odehrávají v Plzeňském kraji a které jsou od poloviny devadesátých let² reprodukovány skrze několik aktérů, včetně migrantů a uprchlíků, zaměstnavatelů, agentur práce, ale i institucí a pomáhajících organizací. Terén vymezujeme jako migrační sociální pole (Rumpík 2018). Migrační pole je tvořeno praxemi a žitou každodenností těchto aktérů. V rámci tohoto pole nás zajímá zejména kontext překerní práce, tedy analytická kategorie. Zde dochází k porušování práv cizinců na pracovním trhu a k jejich vykořisťování, neregulárnímu zaměstnávání a v nejkrajnějších případech i k jejich obchodování (obchodování s lidmi, rovněž OSL). Tyto praktiky jsou výslednicí komplexu faktorů a zodpovědností všech aktérů v poli. Aby takové situace mohly vzniknout, nebo aby se jim naopak dalo zabránit, nutně zde tito aktéři vstupují do interakcí a v poli společně jednají, což budeme v práci zohledňovat.

Ve výsledku jsou tak vytvářeny specifické situace, které vedou k nežádoucím sociálním jevům a situacím, jako jsou například nevyplácení mezd, nelegální zaměstnávání, nebo fyzický a psychický nátlak, o kterých tato analýza je. Tyto specifické situace ilustrujeme na úryvcích 21 nových kazuistik sebraných v Plzeňském kraji a dalších kazuistik, které byly sebrány v průběhu minulých let, mimo výzkumné šetření. Data podléhají další triangulaci formou dosavadních poznatků, rozhovorů, sekundárních dat a expertních skupinových rozhovorů. Jedná se tedy o ryze kvalitativní analýzu, která v oblasti neregulárního zaměstnávání a pracovního vykořisťování na území ČR dlouhodobě chybí, snad s výjimkou několika mála prací (např. La Strada 2014). Propojujeme tedy dosavadní poznatky s aktuální situací období léta až zimy 2023.

Dalším cílem analýzy je vydat doporučení v oblastech komunikace vůči cizincům, komunikace vůči zaměstnavatelům a agenturám, pro praxi v rámci sdílení

² Od devadesátých let dochází kontinuálně k nárůstu pracovní migrace do ČR. Tato migrace byla strukturována aktéry, kteří jsou v oblasti aktivní do dnešních dnů. Jedná se například o Ministerstvo vnitra, cizineckou policii, NNO, zaměstnavatele (stavební firmy, podniky, průmyslová výroba), ale rovněž zprostředkovatele z Ukrajiny, kteří v 90. letech a výrazněji potom po roce 2000 začali organizovat pracovní migraci svých krajanů. Na jejich praxe, jak vysvětlujeme dále, navazují praxe agentur práce a dalších zprostředkovatelů a s tím související praxe v oblasti pracovní migrace.



informací a referenčního systému, doporučení pro legislativní úpravy, tak aby došlo ke zlepšení situace v oblasti prevence i praxe.

Předmětem analýzy jsou praxe tvořené v rámci migračního pole. Aktivity, které sledujeme v migračním poli, jsou produkovány aktéry tohoto pole. Terén pro analýzu je vymezen tedy jednáním a interakcemi, ne geograficky, neboť mnoho aktivit (např. nábor, tranzit, strukturální rozhodování apod.) nejsou uskutečňovány lokálně, ale translokálně. Abychom ale naplnili zadání analýzy, zasazujeme náš výzkum do Plzeňského kraje a sledujeme procesy, které se našeho terénu dotýkají, respektive ho protínají.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

3 CIZINCI V ČR A PLZEŇSKÉM KRAJI

Následující kapitola na několika stranách představuje jednotlivé migrační skupiny cizinců dle jejich pobytových statusů a přístupu na trh práce. Dále tematizuje jejich zranitelnost. V druhé části kapitoly popisujeme na příkladu statistických dat migrační situaci v Plzeňském kraji, podobně pracujeme i s daty o trhu práce.

Zabýváme se vykořisťováním těchto cizinců:

- cizinci ze zemí EU,
- držitelé víza dočasné ochrany (dále jen DO),
- cizinci ze zemí mimo EU (mimo držitelů DO, cizinci z tzv. třetích zemí).

3.1 Cizinci

3.1.1 Občané EU a jejich rodinní příslušníci

Dle aktuálních právních předpisů upravujících problematiku a pobyt cizinců na území České republiky lze cizince rozdělit na (1) občany EU, resp. rodinné příslušníky občanů EU a na (2) občany třetích zemí. Z pohledu přístupu na trh práce mají občané EU a jejich rodinní příslušníci výhodné postavení v tom, že s nimi zákon o zaměstnanosti (dále jen ZoZ) zachází jako s občany České republiky. Nelze o nich tedy hovořit jako o cizincích, kteří mají volný přístup na trh práce, ale jako na roveň postavených osobách, jejichž přístup k možnostem výkonu zaměstnání vyplývá výslovně z ust. § 3 odst. 2 ZoZ.³

Občané EU přitom k výkonu zaměstnání nepotřebují žádné pobytové oprávnění na území České republiky. Tento přístup je jim zaručen již na základě občanství Evropské unie vyplývající z právních předpisů Evropské unie (rovněž

³ „Státní příslušník jiného členského státu Evropské unie (dále jen „občan Evropské unie“) a jeho rodinný příslušník mají stejné právní postavení v právních vztazích upravených tímto zákonem jako občan České republiky, pokud tento zákon nestanoví jinak.“



EU).⁴ Jejich pobytové oprávnění (přechodný pobyt občana EU či následně trvalý pobyt občana EU) pak může mít určité výhody např. v možnostech čerpat sociální benefity, či při prokazování dostatečné délky pobytu stráveného na území České republiky pro účely pozdějšího získání státního občanství České republiky apod.

Specifickou kategorií pak tvoří rodinní příslušníci občanů Evropské unie. Ti, ačkoliv jsou formálně občany třetí země a za normálních okolností by se na ně vztahovaly obecné podmínky přístupu na trh práce s ohledem na jejich pobytové oprávnění, rodinná vazba k občanu Evropské unie je v tomto zvýhodňuje a staví na roveň občanů EU. To, kdo je rodinným příslušníkem občana Evropské unie, vymezuje aktuálně ust. § 15a zákona o pobytu cizinců na území České republiky (dále ZPC).⁵ Pakliže občan třetí země, který je rodinným příslušníkem občana Evropské unie (např. manžel občana Slovenské republiky žijícího na území České republiky), požádá o přechodný pobyt rodinného příslušníka občana Evropské unie ve smyslu ust. § 87b ZPC, již podáním této žádosti platí tzv. fikce přechodného pobytu rodinného příslušníka občana Evropské unie.

Po dobu řízení o udělení tohoto pobytového oprávnění je uplatněna podmínka vyplývající z ust. § 87y ZPC, že po dobu řízení se hledí na takového cizince (žadatele) jako na rodinného příslušníka občana Evropské unie. To s ohledem na přístup k zaměstnání znamená, že podáním žádosti je naplněna podmínka ust. § 3 odst. 2 ZoZ.⁶ Stejně tak se tato fikce přechodného pobytu rodinného příslušníka uplatní i v situaci, kdy občan třetí země přestane být rodinným příslušníkem, ale v rámci lhůty stanovené v ust. § 87f odst. 5 ZPC, požádá o jiné pobytové oprávnění. Po dobu tohoto řízení o udělení jiného pobytového oprávnění je tak na něj nadále nahlíženo jako na rodinného příslušníka občana Evropské unie, který tak může vykonávat zaměstnání na území České republiky (rovněž ČR) bez

⁴ Vizte např. čl. 45 Smlouvy o fungování Evropské unie: „Volný pohyb pracovníků zahrnuje odstranění jakékoli diskriminace mezi pracovníky členských států na základě státní příslušnosti, pokud jde o zaměstnávání, odměnu za práci a jiné pracovní podmínky.“

⁵ Toto vymezení kategorií občanů EU je odrazem Směrnice 2004/38/ES o právu občanů EU a jejich rodinných příslušníků volně se pohybovat a pobývat na území členských států.

⁶ Tuto skutečnost potvrzuje i Ministerstvo práce a sociálních věcí na svých webových stránkách. Vizte <https://www.mpsv.cz/web/cz/rodinny-prislusnik-obcana-eu/ehp>



omezení.⁷ Po pravomocném udělení jiného pobytového oprávnění (např. vydání zaměstnanecké karty anebo trvalého pobytu), se již na občana třetí země vztahují pravidla jako na ostatní občany třetích zemí (vizte dále).

3.1.2 Občané třetích zemí dle zákona o pobytu cizinců

Oproti občanům Evropské unie, resp. rodinným příslušníkům občanů Evropské unie, odvozují občané třetích zemí⁸ svoji možnost výkonu zaměstnání od konkrétního pobytového oprávnění, na jehož základě pobývají na území České republiky. Přístup na trh práce je tak v tomto případě regulován, přičemž pro všechny cizince bez ohledu na občanství musí být splněna oznamovací povinnost ve vztahu k Úřadu práce ČR (rovněž ÚP/ÚP ČR) ze strany jejich zaměstnavatele. Přístup občanů třetích zemí lze přitom rozdělit na ty občany, kteří:

- 1) na území nemohou legálně pracovat;
- 2) mohou legálně pracovat na základě jim uděleného pobytového oprávnění uděleného za účelem zaměstnání;
- 3) mohou vykonávat zaměstnání na základě uděleného povolení k zaměstnání;
- 4) mají volný přístup na trh práce.

3.1.2.1 Cizinci bez přístupu na trh práce

Na území České republiky může pobývat vybraná kategorie cizinců, kteří nemohou legálně vykonávat zaměstnání. Typicky se jedná o cizince, kteří na území České republiky pobývají nelegálně (bez jakéhokoliv pobytového oprávnění). Případným výkonem závislé práce se tak cizinec dopouští nelegální práce ve smyslu ust. § 5

⁷ Ačkoliv Ministerstvo práce a sociálních věcí tento postoj v minulosti nezastávalo, následně svůj postoj přehodnotilo a potvrdilo přístup k výkonu zaměstnání i za trvalé fikce dle ust. § 87f odst. 5 ZPC. Vizte sdělení MPSV ze dne 22. 3. 2021, č. j. MPSV-2021/20081-451/1.

⁸ S ohledem na rozdílnost/působnost zákona o pobytu cizinců na území ČR, zákona o azylu a zákona o dočasné ochraně budou občané třetích zemí rozdělení právě podle těchto zákonů, neboť se jedná o rozdílné kategorie občanů třetích zemí a „průchodnost“ těchto zákonů je velmi omezená.



písm. b) ZoZ, a stejně tak sám zaměstnavatel se vystavuje riziku umožnění výkonu nelegální práce a tím i následnému postihu dle ust. § 342 trestního zákoníku (dále jen TZ). Nehledě na skutečnost, že samotnému cizinci může být i z tohoto důvodu (a také ve spojení se samotným nelegálním pobytem) uděleno správní vyhoštění ve smyslu ust. § 118 a násl. ZPC.

3.1.2.2 Pobyťová oprávnění za účelem zaměstnání (zaměstnanecká karta)

Občan třetí země může na území pobývat legálně na základě pobyťových oprávnění, která jsou účelově spojena s výkonem zaměstnání. Mezi tato pobyťová oprávnění patří krátkodobé vízum za účelem zaměstnání, krátkodobé vízum za účelem sezónního zaměstnání, mimořádné pracovní vízum, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu EU, modrá karta a zaměstnanecká karta (rovněž ZK). Přičemž je to právě zaměstnanecká karta, která je nejenže nejrozšířenějším typem přechodného pobytu na území České republiky⁹, ale z pohledu právní úpravy a snadnosti pozbytí také nejsložitější.

Zaměstnanecká karta opravňuje cizince nejen k legálnímu pobytu na území České republiky, ale také k samotnému výkonu zaměstnání. Základním předpokladem vydání karty cizinci je umístění konkrétní pracovní pozice v evidenci volných pracovních míst pro držitele ZK. Tato pracovní pozice totiž musí projít tzv. testem trhu práce. Cizinec pak po celou dobu výkonu práce musí splňovat charakteristiku údajů volného pracovního místa (např. výše mzdy či pracovní pozice).

Cizinec s udělenou zaměstnaneckou kartou je po dobu prvních šesti měsíců platnosti karty, až na výjimky¹⁰, nucen setrvat u stejného zaměstnavatele. Až po této době mu ZPC umožňuje “požádat” o změnu zaměstnavatele, kterou musí “schválit” Ministerstvo vnitra (rovněž MVČR/MV) – jedná se o oznámení o splnění

⁹ Přechodný pobyt je zde myšlen ve smyslu ust. § 17 ZPC.

¹⁰ Výjimku představuje např. situace, kdy je cizinec ve zkušební době propuštěn ze strany zaměstnavatele. Vizte § 42g odst. 7 ZPC.



podmínek pro změnu zaměstnavatele. O tomto oznámení o změně zaměstnavatele se ovšem nevede správní řízení, což může v praxi vyvolat mnoho problémů. Stejně jako v případě povolení k zaměstnání, i zde je zaměstnanecká karta vydána ke konkrétnímu zaměstnavateli na konkrétní pracovní pozici.¹¹ Cizinci také není umožněno změnit zaměstnavatele, má-li být dalším zaměstnavatelem agentura práce. Pokud cizinec s udělenou zaměstnaneckou kartou ukončí pracovní poměr, je nutné oznámit změnu zaměstnavatele v době 60 dnů od ukončení posledního pracovního poměru. Pakliže se tak nestane, zanikne platnost zaměstnanecké karty.

Prvotní vydávání zaměstnaneckých karet je omezeno také systémem tzv. kvót, kdy pro určité zastupitelské úřady České republiky v zahraničí, na kterých jsou žádosti o ZK přijímány, jsou omezeny počty těchto žádostí. Konkrétní počty aktuálně upravuje nařízení vlády č. 220/2019 Sb. Po vypuknutí válečné agrese na Ukrajině se zde proces vydávání zaměstnaneckých karet pozastavil a nadále není možné zaměstnanecké karty v této zemi vydávat, ačkoliv existuje aktuální legislativní návrh, který podání žádostí za určitých podmínek umožní.

3.1.2.3 Výkon zaměstnání na základě uděleného povolení k zaměstnání

Dalším způsobem, jak může cizinec realizovat výkon zaměstnání, je na základě uděleného povolení k zaměstnání. O toto povolení musí cizinec požádat krajskou pobočku Úřadu práce ČR za podmínky, že má platné pobytové oprávnění na území České republiky. Toto povolení je přitom vždy specifikováno ke konkrétnímu zaměstnavateli a na konkrétní pracovní pozici. Stejně jako u ZK, i zde, až na některé výjimky, musí být proveden tzv. test trhu práce.

V praxi tak o povolení k zaměstnání mohou žádat např. cizinci, kteří disponují dlouhodobým vízem za účelem strpění (např. občané Ukrajiny, kteří nesplňují podmínky pro udělení dočasné ochrany) anebo držitelé dlouhodobého pobytu za

¹¹ To znamená, že pokud např. cizinec bude zaměstnán, byť na jediný den, na jiné pracovní pozici bez jakéhokoliv oznámení směrem k Ministerstvu vnitra, jednalo by se o nelegální výkon zaměstnání.



účelem rodinný¹², kteří naopak nesplňují definiční znaky pro získání účelu „soužití rodiny“ (např. manželka držitele doplňkové ochrany).

3.1.2.4 Volný přístup na trh práce

Některé skupiny občanů třetích zemí jsou zvýhodněny v tom, že jejich přístup na trh práce není z pohledu jejich povinností regulován, a tito tak mají volný přístup na trh práce. Nemusí tedy řešit jakýkoliv povolovací proces, jak u Ministerstva vnitra, tak u Úřadu práce. Povinnosti ve vztahu k zaměstnání cizinců se tak dotýkají především zaměstnavatelů, kteří, stejně jako u všech ostatních skupin cizinců, mají především informační povinnosti.

Mezi cizince, kteří mají volný přístup na pracovní trh, patří např. cizinci s povoleným trvalým pobytem, cizinci, kteří se soustavně připravují na budoucí povolání (např. studenti prezenčního studia na vysoké škole), anebo držitelé dlouhodobého pobytu za účelem soužití rodiny (ust. § 98 ZoZ).

3.1.3 Žadatelé a držitelé mezinárodní ochrany

Specifickou kategorií občanů třetích zemí tvoří ti, kteří v České republice požádali o mezinárodní ochranu, tudíž se na ně (až na výjimky) nevztahuje ZPC. S ohledem na přístup k zaměstnání je důležité vymezit okamžik, ve kterém se daný cizinec v rámci působnosti zákona o azylu nachází. Pakliže cizinec požádal o mezinárodní ochranu, dle ust. § 97 písm. e) ZoZ je vyžadováno, aby disponoval povolením k zaměstnání, které může být vydáno nejdříve po 6 měsících ode dne poskytnutí údajů k podané žádosti. Toto poskytnutí údajů se přitom nerovná podání samotné žádosti o mezinárodní ochranu, neboť údaje mohou být poskytnuty později, nikoliv pouze v den podání žádosti. Žadatel o mezinárodní ochranu je tak povinen nejdříve požádat o povolení k zaměstnání u krajské pobočky Úřadu práce ČR. Stejně tak je tato nutnost žádosti o povolení k zaměstnání stanovena pro cizince, kteří jsou zde strpěni, tj. v situaci, kdy po ztrátě postavení žadatele o mezinárodní ochranu podali kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu ve věci mezinárodní ochrany.

¹² Až do novely účinné ke dni 1. 7. 2023 dokonce držitelé tohoto dlouhodobého pobytu neměly přístup na trh práce a jedinou možností přístupu na trh práce byla změna účelu dlouhodobého pobytu.



Během tohoto soudního řízení již nemají status žadatele o mezinárodní ochranu, ale mohou požádat o strpění na území, které z pohledu zaměstnanosti je shodné se statusem žadatele o mezinárodní ochranu – je tedy nutné nadále mít povolení k zaměstnání a toto si případně prodlužovat.

Pokud žadatel o mezinárodní ochranu získal azyl anebo doplňkovou ochranu, je tímto momentem oprávněn vykonávat zaměstnání bez povolení k zaměstnání. Tyto osoby totiž mají volný přístup na trh práce dle ust. § 98 písm. c) ZoZ. Stejně tak toto oprávnění volného přístupu na trh práce platí i za situace, kdy je tomuto cizinci odnímána mezinárodní ochrana. Po dobu řízení o odnětí mezinárodní ochrany před správním orgánem a následně před krajským soudem a Nejvyšším správním soudem se totiž na tuto osobu nadále hledí jako na držitele mezinárodní ochrany (ust. § 2 odst. 2, 3 ZoA).

3.1.4 Držitelé dočasné ochrany

Za nejnovější kategorii cizinců z pohledu pobytových oprávnění lze považovat držitele dočasné ochrany, se kterými právní řád počítá již mnoho let. Faktická aplikace institutu dočasné ochrany ovšem byla poprvé realizována v souvislosti s ruskou agresí na Ukrajině v únoru 2022. Na úrovni Evropské unie, jejíž právní úprava vychází z evropské směrnice o dočasné ochraně, byla oficiálně spuštěna na základě prováděcího rozhodnutí Rady č. 2022/382 ze dne 4. března 2022.

Na toto musel zareagovat i český zákonodárce, na základě čehož podmínky doposud upravené v zákoně o dočasné ochraně byly částečně vyloučeny a nahrazeny pravidly uvedenými v zákonech č. 65/2022 Sb., 66/2022 a č. 67/2022 (Lex Ukrajina). Pro účely zaměstnání je podstatné ust. § 2 zákona č. 66/2022 Sb., které uvádí, že se držitel dočasné ochrany považuje za osobu s uděleným trvalým pobytem.¹³ Od okamžiku udělení dočasné ochrany tak může tento cizinec okamžitě začít pracovat, neboť má volný přístup na trh práce.

¹³ „Cizinec s dočasnou ochranou se pro účely zákona o zaměstnanosti považuje za cizince s povoleným trvalým pobytem podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky.“



3.2 Osoby s migrační zkušeností a jejich zranitelnost

Migranti a uprchlíci jsou osoby s migrační zkušeností. Migrační zkušenost s sebou nese vícero typů zranitelnosti. Zranitelnost těchto osob narůstá s absencí pevných sociálních vazeb a zároveň vyvázáním se z domácích komunit. Pokud nedojde k řádné integraci do komunit lokálních, dojde k narušení vazeb, které mohou mít v rámci fungování jedince fatální následky. Zranitelnost však netkví pouze v nedostatku sociálních vazeb, ale v migrační zkušenosti samotné. Osoby na “cestě” v premigrační, migrační i postmigrační fázi čelí mnoha výzvám a novým zkušenostem, které mohou být diametrálně odlišné od zkušenosti dosavadní.

Znatelné je to zejména u současné nucené migrace uprchlíků z Ukrajiny, neboť většinou neočekávali a nezamýšleli migraci. Při psaní i čtení této analýzy si musíme tuto realitu migrační zkušenosti uvědomit a brát na zřetel, že ačkoli aktéři-cizinci vstupují do (pro majoritu) nepředvídatelných a nesrozumitelných situací, migrantům se jeví jako logické. Z toho plyne jejich dvojí zranitelnost. Právě neznalost a nepředvídatelnost tvoří živnou půdou pro manipulace, které jsou odrazovým můstkem pro vykořisťování. Na druhou stranu důraz na zranitelnost by neměl zastírat aktérskou rovinu a schopnosti cizinců a cizinek. Ačkoli využívají vlastní kanály a strategie, jedná se víceméně o adaptaci na jejich pozici v novém - migračním sociálním poli. To ukážeme v kapitole 7.

Opomíjet pak nelze ani genderový rozměr skutečnosti, neboť ženy jsou ve větší míře obětmi diskriminace, ohroženy nucenou prací i otroctvím a jsou častěji sexuálně vykořisťovány. Ve veřejném diskurzu často zmiňovaná a rozdělující dichotomie na schopného migranta, a naopak pasivního cizince, neschopného zapojit se do struktur nové země, tak není pro tuto analýzu relevantní. Naopak akcentujeme jedinečnost každé migrující osoby.

3.3 Migrační situace v ČR

Česká republika je zemí tranzitní a cílovou. Vývoj migrační situace v posledních deseti letech doznal živelných proměn. V ČR i přes doznívající hospodářskou krizi pobývalo dle statistik v roce 2012 438 tis. cizinců. Jejich počet se navyšoval v průběhu let a činil více než 439 tis. v roce 2013, či 465 tis. v roce 2015, až po překročení půlmilionové hranice na 524 tisíc v roce 2017 a v roce 2022 dokonce



překročil milionovou hranici (ČSÚ 2023a). Od roku 2014 tedy zaznamenáváme pozitivní migrační saldo.

V kvantifikační rovině můžeme sledovat v podstatě dva spolehlivější údaje pro Českou republiku i Plzeňský kraj. A to skrze statistiky Ministerstva vnitra, ze kterých čerpá i Český statistický úřad (rovněž ČSÚ) a skrze počty cizinců vykonávajících závislou činnost ve statistikách Ministerstva práce a sociálních věcí (dále rovněž MPSV). Počet cizinců na území České republiky je v současnosti 1 010 692 cizinců (MVČR 2023a). Počet pracujících cizinců z toho činí 796 091 (MPSV 2023a).

3.3.1 Plzeňský kraj a migrace

Plzeňský region nabízí svojí infrastrukturou, charakterem pracovního trhu i polohou blízko Německa množství pracovních příležitostí. V Plzeňském kraji je sedm okresů. Celkem zde žije 581 436 obyvatel. Z toho v samotné Plzni 193 858 stálých obyvatel (údaje z posledního sčítání roku 2021 - ČSÚ 2023b). Z pohledu migrace se stal regionem imigračním, ale i tranzitním. Počty cizinců se před ukrajinskou nucenou migrací pohybovaly okolo 43 600 (čtvrtá největší populace v rámci krajů v roce 2021), přičemž po roce 2022 již evidujeme přibližně dvojnásobný počet cizinecké populace, který zapříčinila válka na Ukrajině.

Vedle pracovních migrantů registrujeme slučování rodin, slučování občanů EU a jejich rodinných příslušníků a uprchlíky z Ukrajiny¹⁴. Počet cizinců s trvalým pobytem dlouhodobě kolísá okolo 50 % celkové populace, změnil se v roce 2022 (ČSÚ 2023c).

S rozvojem infrastruktury a ukončením ekonomické recese po roce 2013 dochází k rozvoji a otevření pracovního trhu. Na úrovni vládních struktur sledujeme často zmiňovaný konflikt mezi lobby za pracovní imigraci Ministerstva průmyslu a

¹⁴ Menší význam zde nabývá dříve proklamovaná a řízená vysoce kvalifikovaná pracovní migrace, jejíž reálný potenciál bude spíše zanedbatelný, nepočítáme-li manažery a vědecké pracovníky v závodech Daikin, Yazaki, Daiho, Ideal Automotive apod. z Japonska, Číny či Německa. Pobyt těchto cizinců se řídí jinými předpisy, do ČR jich nemíří velké množství a nejsou předmětem naší analýzy.



obchodu ČR a dalších subjektů a zároveň snahu regulovat migraci ze strany MVČR. Není tedy možné přehlédnout, že migraci v posledních několika letech ovlivňují zejména ekonomické podmínky firem a jejich silné lobby za další sílu na pracovní trh. Takový trend se udržuje navzdory tomu, že se potýkají s nepravidelnými zakázkami a omezeným odbytem svých produktů, na což se musí adaptovat. Jak uvádí Úřad práce ČR, krajská pobočka Plzeň:

„Zaměstnavatelé využívají stále více služeb agentur práce, které dokážou pružněji reagovat na jejich požadavky. Důsledkem výše zmíněných opatření je značný nárůst agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání vede k značné fluktuaci zaměstnanců agentur a s tím je spojená i značná administrativní zátěž zaměstnavatelů a příslušných úřadů.“ (ÚP 2023a).

Mimo uprchlickou migraci z Ukrajiny, která má svá specifika, i pracovní migraci občanů EU, se nyní otevírá pracovní trh ČR až pro 40 tis. nových migrantů z Ukrajiny, ze zemí jihovýchodní Asie a jihovýchodní Evropy, v rámci tzv. Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Napětí na pracovním trhu, uprchlická migrace i lobby různých aktérů, vytváří živelné a neprůhledné prostředí zaměstnávání cizinců, a to nejen v Plzeňském kraji. Jeho vývoj sledujeme v dalších kapitolách.

3.3.2 Vývoj v době před pandemií COVID-19

Po období hospodářské a ekonomické krize docházelo i v plzeňském regionu k nárůstu pracovní migrace. Klasicky dále pokračuje výroba spojená se závody Škoda a v průmyslové zóně na Borských polích v Plzni. Rovněž začínají dominovat i další výroby, sklady a montovny. Přítomnost dálnice D5 směrem do Německa umocňuje rozvoj průmyslové infrastruktury. Svoji výraznou roli hrají průmyslové zóny a developerské projekty zahrnující skladové haly a výrobní prostory. S růstem těchto zón souvisí i nedostatečné zajištění občanské infrastruktury v jejich okolí. Již od roku 1993 je opomíjena oblast bydlení a služeb, které by v rámci těchto zón umožnily důstojné životní podmínky pro zde pracující dělníky. Nedostatečný rozvoj infrastruktury bydlení a velký nárůst pracovních příležitostí následně začal okupovat sektor soukromých zprostředkovatelských subjektů, včetně agentur práce.

Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví zastoupená v Plzeňském kraji patří dlouhodobě, dle přehledu EURES, strojírenství (automobilový průmysl),



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba a distribuce energií, hutnictví (EURES 2023). Neměnné oblasti zaměstnávání cizinců v kraji bývají vedle výroby i stavební práce a služby.

Od roku 2013 klesala nezaměstnanost v celé České republice ze 7 % až na 2,9 % v roce 2017. Plzeňský kraj a město Plzeň se stali oblastmi s nejnižší nezaměstnaností v České republice – s podílem nezaměstnanosti od 5,2 % v roce 2013 až do 2,1 % v roce 2018 a v roce 2019 ČSÚ vykazuje míru nezaměstnanosti dokonce 2,0 %, v dalších letech se drží míra obecné nezaměstnanosti mezi 2-3 % (ČSÚ 2023d).

Souhrnně bychom tak migrace v období 2013-2019 charakterizovali jako socioekonomicky determinované, přicházeli pracovní migranti. Z našich zkušeností imigranti ze zemí EU pochází většinou z rozvojových regionů Bulharska (např. Plovdivská, Tarnovská, Blagoevgradská, Vidinská, Targovišťská obština), východního Slovenska, Rumunska (např. župy Satu Mare, Maramures, Arad). Ze třetích zemí jednoznačně dominuje Ukrajina s oblastmi Lvovská, Ivano-Frankivská a zejména Zakarpatská, ale dochází i k nárůstu ukrajinských pracovních migrantů z jiných, do té doby netradičních regionů (Oděsa, Cherson, Kyjev, Kryvyj Rih, oblast Donbasu). Migrační motivace byly z většiny ekonomické, i když proces migrace byl a do větší míry stále je, uskutečňován na bázi sociálních vazeb a push efektů, včetně konfliktu na východě Ukrajiny. Skrze kontakty budují aktéři síť, díky které je migrace snazší. V Plzeňském kraji léta vytvářeli tuto síť migranti a jejich zprostředkovatelé, včetně agentur práce.

Výrazné změny v imigraci nastaly samozřejmě s dobou pandemie COVID-19 v letech 2020-2021. Ačkoli byla migrace částečně zastavena, počty cizinců na území kraje stále mírně rostly. Struktury kolem nich tak čerpaly výhody, které jim nabízela možnost setrvání na území po uplynutí tříměsíční doby krátkodobého víza a jejich automatická prolongace. Takto na Plzeňsku pracovaly např. tisíce občanů Ukrajiny a lze říci, že práce cizinců v regionu a s ní spojené jevy se s pandemií COVID-19 nezastavily.

3.3.3 Vývoj v době po pandemii a válka na Ukrajině

Po odeznění pandemie COVID-19 na přelomu let 2021-2022 přichází další nastartování pracovních trhů. Dochází k další pracovně motivované imigraci. Firmy



využívají zahraniční pracovníky jak z Evropské unie, tak ze třetích zemí (mimo EU). Dlouhodobě byl poměr zahraničních pracovníků z EU větší než ze třetích zemí, nicméně v prvním roce třetí dekády došlo k proměně tohoto trendu.

Počty cizinců dle ČSÚ na území České republiky v roce 2021 dosahovaly 660 849 (Cizinci v České...2021). Na území Plzeňského kraje žilo podle cizinecké policie k 31. 12. 2021 celkem 43 600 cizinců bez osob s uděleným azylem, tj. 7,5 % z celkového počtu obyvatel v regionu.

Z hlediska státní příslušnosti měli v Plzeňském kraji mezi cizinci nejvyšší zastoupení Ukrajinci, kteří tvořili dlouhodobě více jak jednu třetinu všech cizinců (35,2 %), dále státní příslušníci Slovenska (17,6 %), Vietnamu (14,2 %), Bulharska (6,9 %), Rumunska (6,5 %) a Německa (2,6 %). V roce 2021 pobývalo v kraji 60,6 % cizinců ze zemí mimo Evropskou unii, v porovnání s předchozím rokem zde došlo k výraznému navýšení až o 5,9 %. Příčinou je zcela jistě narůstající počet cizinců přicházejících z Ukrajiny, který se meziročně zvýšil téměř o čtvrtinu (o 24,3 %). Zastoupení cizinců ze zemí Evropské unie (39,4 %) naopak zaznamenalo meziroční pokles o 5,9 % (ČSÚ 2023c)¹⁵.

Výrazná změna přichází v únoru roku 2022 v souvislosti s ozbrojenou agresí Ruské federace na Ukrajině. Opět se živelně proměňuje procentuální zastoupení cizinců na území České republiky i v Plzeňském kraji, zejména díky nucené migraci uprchlíků z Ukrajiny. *“Od začátku invaze ruské armády na Ukrajinu uprchlo před válečným konfliktem 14 milionů lidí, a vzhledem k mobilizaci na Ukrajině převážně žen a dětí. Zhruba 8 milionů z nich tvoří tzv. vnitřně přesídlených osob, dalších 6 milionů překročilo hranice do dalších zemí. Úřad vysoké komisařky pro uprchlíky (UNHCR) odhaduje, že dalších 13 milionů Ukrajinců se nemohou ze zasažených území dostat do bezpečí. Válka na Ukrajině tak přímo postihla zhruba dvě třetiny obyvatel Ukrajiny.”* (Férová migrační politika 2023).

¹⁵ Zajímavé jistě budou počty občanů EU po vypuknutí ukrajinské imigrace - kdy z terénu zaznamenáváme pokles občanů EU v ubytovnách a službách na úkor občanů z Ukrajiny. Návratová migrace či migrace do jiných zemí EU (Německo, Itálie) potkala dle odhadů zejména občany Bulharska a Rumunska.



Na území Plzeňského kraje žilo podle cizinecké policie k 31. 12. 2022 celkem 80 814 cizinců. Z celkového počtu obyvatel v regionu to představuje 13,3 %. Podíl žen migrantek dosáhl 52,3 %. Z celkového počtu cizinců na území České republiky představují cizinci žijící v Plzeňském kraji 7,3 % (čtvrtý nejvyšší podíl v mezikrajském srovnání). Držitelů dočasné ochrany z Ukrajiny je na území našeho kraje téměř 30 tisíc, tvoří tak více než 30 % celkové populace cizinců v kraji. Poměr všech Ukrajinců na populaci cizinců přesáhl 60 %. (ČSÚ 2023c). Válečná emigrace z Ukrajiny navázala zejména na již existující sítě skupin ukrajinských krajanů v kraji.

„Počet cizinců v Plzeňském kraji meziročně výrazně vzrostl, většina z nich je v produktivním věku. Nejvyšší zastoupení podle státní příslušnosti měly osoby z Ukrajiny. Více než polovina cizinců žila na území okresu Plzeň-město.“ (ČSÚ 2023c).

Významný je pro nás i počet pracujících cizinců v Plzeňském kraji. Český statistický úřad uvádí na témže místě na základě statistik MPSV 83 737 pracujících cizinců k 31. 12. 2022, tedy více než celkový počet cizinců evidovaných ke stejnému datu cizineckou policií (ČSÚ 2023c). Přičemž MPSV zahrnuje jen zaměstnané cizince a je znám i problém s hlášením cizinců na ÚP, kdy zaměstnavatelé nenahlásí všechny cizince. Počty cizinců na území regionu dle MPSV a MVČR (cizinecké policie) se výrazně liší. Statistika MPSV neeviduje ekonomicky neaktivní jedince (děti, seniory a další skupiny) a osoby podnikající¹⁶. Počet cizinců v iregulárním postavení¹⁷ činí 50 % - 100 % pracujících migrantů, tedy kolem 40-80 tis. v kraji. Přiznáváme, že mimořádné legislativní změny v době pandemie COVID-19 a války na Ukrajině poměry mohly proměnit a značně zkomplikovat. Není ale zcela jasné, kolik cizinců se tedy na území kraje nachází. To může činit problémy při ochraně cizinců v iregulárním postavení i v prevenci vykořisťování legálně pobývajících osob.

¹⁶ Statistiku cizinců, kteří podnikají, lze ovšem vysledovat ze statistik Ministerstva průmyslu a obchodu, podle kterého ke dni 30. 9. 2023 podnikalo na území České republiky téměř 116 000 cizinců

¹⁷ Pro výpočet odhadu iregulárních a nelegálních migrantů viz Drbohlav, Lachmanová 2008. Odhad je velmi nejasný a nezahrnuje tranzitní migraci.



Nezaměstnanost regionu je stále na nižší úrovni a obecně se pohybuje okolo 3 %, a to i když se lokality dotkly obě (“covidová” i “ukrajinská”) krize. Jev sledujeme jak v rámci statistik, tak i v přímé práci. To vyvolává další požadavky pro nasycení pracovního trhu novými lidskými zdroji, zejména na nízkokvalifikovaných a nekvalifikovaných pozicích ve výrobě. Tyto pozice jsou obsazovány, dle výsledků PAQ Research, zejména cizinci s dočasnou ochranou (PAQ 2023) a nově imigranty ze vzdálenějších regionů.

3.3.4 Současný pracovní trh a sezónní rozměr

Dle ÚP ČR se rok 2022 nesl v duchu velkých a překotných změn, které měly vliv na vývoj trhu práce. Letmo zmiňme např. doznívající koronavirovou krizi, vypuknutí válečného konfliktu na Ukrajině, uvalení válečných sankcí na Rusko a Bělorusko, omezení mezinárodního obchodu a prudký nárůst cen některých komodit (především elektřiny a plynu), největší migrační vlnu od konce 2. světové války a v neposlední řadě inflaci.

Současná podoba pracovního trhu v regionu pro cizince je strukturována nabídkou a poptávkou po levné, nekvalifikované pracovní síle a potřebou obnovit výrobu, či snahou hledat nové trhy. Nedokážeme odhadnout vývoj do budoucích let, proto čerpáme z prognóz Úřadu práce:

„Prognózy budoucího vývoje jsou velmi těžké, možná i nemožné. Z dosavadního vývoje můžeme usuzovat, že i nadále bude přetrvávat rozpor mezi nabídkou a poptávkou pracovní síly. Ve vývoji počtu volných míst můžeme stejně jako v předešlém roce předpokládat mírný pokles. Vývoj v roce 2023 bude úzce závislý na vývoji celé ekonomiky, bude velice záležet, v jaké kondici se budou v následujících měsících nacházet (nejenom) strategičtí zaměstnavatelé v regionu. Bez ohledu na vývoj počtu volných míst, stále budou profese, po kterých bude velká poptávka. Zaměstnavatelé budou i nadále ve velkém poptávat pozice na obsluhu strojů a zařízení, montážní dělníky, zpracovatele masa, pomocné skladníky apod., kde požadují jen základní vzdělání. Rovněž v letošním roce budou chybět uchazeči na kvalifikované dělnické profese, zejména zedníci, zámečníci, svářeči a obráběči, nedostatkův budou i elektrikáři, skladníci (často jazykově vybavení) a řidiči vysokozdvíhových vozíků.“ (ÚP 2023a).



Sezónní rozměr práce vykonávané většinou cizinců v Plzeňském kraji, tedy nekvalifikované práce ve výrobě, prakticky neexistuje. Výroba v korporátních podnicích běží zpravidla 24 hodin denně, 7 dní v týdnu. V takovém režimu je sezónní práce nemyslitelná. Odstávky velkých podniků bývají pravidelně v období letních prázdnin, kdy se výroba zhruba na 3 týdny zastavuje či omezuje.

Specifika zaznamenáváme u prací na stavbách, kde dochází k sezónnímu zateplování fasád v období od dubna do října. V jiných odvětvích – například ve výrobě adventních věnců, dekorací na Svátek zesnulých zase stoupá počet pracovníků v období září a října. Dalšími výjimkami v počtu desítek zaměstnaných cizinců jsou farmy na sběr ovoce na Rokycansku a v okrese Plzeň-jih.

Dalším vypovídajícím údajem ve vztahu k tématu je tzv. strukturální nezaměstnanost, která v Plzeňském kraji výrazně narůstá (ČSÚ 2023e). Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde na trhu práce vzniká nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. V poslední době vzniká velký počet míst pro uchazeče s nízkou kvalifikací, kterých na trhu práce není dostatek. Díky tomu přichází do regionu více uchazečů o takovou práci i ze zahraničí. Takový trend lze sledovat dlouhodobě i ve strategických dokumentech Plzeňského kraje:

“Z celkového počtu volných pracovních míst bylo 6.919 míst bez příznaku „pro cizince“. Na dalších 25.891 pozic pak mohli zaměstnavatelé přijímat také pracovníky ze zahraničí.” (Plzeňský kraj 2023:17).

Takový stav poukazuje na poměrně stabilní tlak na nábor pracovní síly a na pracovní výkon zaměstnanců. Pracovních nabídek je i v současné komplikované době stále dostatek, což dokládají statistiky Úřadu práce. Tyto nabídky jsou obecně převážně v kategorii nekvalifikovaných a nízko kvalifikovaných pracovních pozic.

„Nízká nezaměstnanost v Plzeňském kraji neřeší nedostatky některých chybějících profesí na trhu práce. I když se meziročně počty pracovních míst v evidenci úřadu práce výrazně snížily, přesto zůstala řada pracovních míst neobsazených, a to zejména v kategorii dělnických profesí. V mezikrajském porovnání se Plzeňský kraj v počtu pracovních míst umístil na čtvrtém místě.“ (ČSÚ 2023e).

Shodně s daty ÚP jsme přesvědčeni, že většina pracovních míst, obsaditelných cizinci, má charakter nízkokvalifikované, nebo dokonce nekvalifikované práce.



Takové přesvědčení vychází z charakteru pozic, na kterých cizinci v Plzeňském kraji pracují. Veřejný diskurz hovoří sice o kvalifikované migraci, nedostatku kvalifikovaných pracovních sil a podobně, ale reálná podoba a potřeba, jak ukazuje i citace ÚP je poněkud odlišná.

3.3.4.1 Současná struktura populace pracovníků z ciziny

Struktura zde pracující populace z ciziny odráží počty cizinců na území Plzeňského kraje (PK). Dle poskytnutých informací z ÚP ČR¹⁸ v současné době (1. 10. 2023) pracuje v Plzeňském kraji 77 834 cizích státních příslušníků. Nejvíce je osob z Ukrajiny (31 989), Slovenska (16 246), Rumunska (7 921), Bulharska (6 259) a dále v řádech tisíců Maďarsko, Vietnam, v řádech stovek osoby z Mongolska, Filipín, Ruska, Kazachstánu, Běloruska a Německa. Počet všech cizinců na území kraje dle statistik MVČR k 31. 10. 2023 činí 77 749¹⁹.

U agentur práce, které disponují povolením k dočasnému přidělování zaměstnanců k uživateli (ust. § 14 ZoZ) pracuje 20 105 osob. U subjektů, které nejsou agenturou práce dle výše uvedeného předpisu, pracuje 57 729 osob.

Pro úplnost uvádíme, že pracujících osob se zaměstnaneckou kartou je v kraji 9 845, s dočasnou ochranou 16 436 a 37 554 občanů z EU/EHS. Populace na pracovním trhu se po období krizí živelně mění, jak jsme naznačili i v kapitole výše. S tím úzce souvisí i některé nové trendy.

Prvně občané EU jsou pomalu vytlačováni zaměstnavateli z trhu práce. Nejsou jim prodlužovány smlouvy, nebo jsou ukončeny pracovní poměry. Pokud víme, mnoho z nich se stěhuje do jiných zemí EU, zejména Německa anebo se vrací do zemí původu. Takové pohyby jsme zaznamenali zejména u občanů Bulharska a potvrzují to i statistická data ÚP (viz kapitola 3.3.3). Jejich místa obsazují cizinci s dočasnou ochranou.

¹⁸ Informace poskytnuté na základě žádosti o informace dle z. 106/1999, Sb., o svobodném přístupu k informacím.

¹⁹ Opět vnímáme nesrovnalosti statistik MPSV a MVČR.



Dále pozorujeme narůstající trend, kdy cizinci, kteří v ČR žijí již delší dobu na základě udělené zaměstnanecké karty, nemohou najít nové zaměstnání, není jim prodlužováno, protože jsou zaměstnavateli preferováni cizinci s volným přístupem na trh práce (nyní zejména s dočasnou ochranou). Případně jsou ve vzrůstající míře tito cizinci (z Ukrajiny) agenturami či zprostředkovateli motivováni ke ztrátě tohoto dlouhodobého typu pobytu a přechodu na vízum strpění tím, že pouze za takových podmínek je (dále) zaměstnají. Nárůst takovýchto situací potvrzuje i pracovník OAMP na Krajské platformě pro integraci (14. 11. 2023). To jde však zcela proti smyslu integrace, tito lidé buď navzdory svým vazbám a historii z ČR odjíždí, příp. zde zůstávají, ale přesouvají se do ještě mnohem nejistější pozice, pravděpodobně bez možnosti budoucího pobytu v ČR.

Podoba průmyslové výroby, která vytváří majoritní podíl pracovních míst, doznala od roku 2013 rovněž proměn: „V Plzeňském kraji se v roce 2022 oproti předchozímu roku zvýšil počet velkých průmyslových podniků (se 100 a více zaměstnanci se sídlem na území kraje) o 3 subjekty na 154. Také průměrný evidenční počet zaměstnanců (fyzické osoby) se meziročně zvýšil, a to o 874 zaměstnanců (nárůst o 1,5 %).“ (ČSÚ 2023f).

V posledních letech nedochází pouze k mezinárodní pracovní a nucené migraci, ale i k vnitrostátní migraci jak cizinců, tak obyvatel ČR, do regionu v důsledku navýšení nízkokvalifikovaných a nekvalifikovaných pracovních míst (ČSÚ 2023e).

3.3.5 Agenturní zaměstnávání v ČR a v kraji

I Plzeňského kraje se dotýká rozmach agenturního zaměstnávání. Celorepublikově narostlo agenturní zaměstnávání zejména po ekonomické recesi mezi lety 2008-2013. Ze 172 tis. zaměstnávaných osob v roce 2011 na 255 tis. v roce 2014 (MKC 2016). Od počátku hospodářské krize v roce 2008 vzrostl trh agenturního zaměstnávání dle oficiálních údajů APPS o 85 %, byť počet agentur mezi lety 2008-2014 klesal (MPSV 2023, APPS 2023). V době ekonomické recese mimo jiné platil zákaz zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU v agenturních pracovních vztazích, což vedlo k výraznému nárůstu Švarcsystému, často bez vědomí a porozumění cizince.



S účinností od 29. 7. 2017 byl odstraněn zákaz dočasného přidělování agenturami práce k uživateli u cizinců s pracovním oprávněním. Od roku 2017 do roku 2019 mohly agentury zaměstnávat všechny cizince²⁰. V současné době jsou dle nařízení vlády platná omezení pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení (Nařízení vlády 2009). Pokud si však pozorně přečteme přílohu k nařízení, většina výjimek jsou nízkokvalifikované pracovní pozice, po jejichž naplnění pracovní trh volá. Letmo například: montážní dělníci výrobků a zařízení, obsluha strojů, výrobci potravin a další. Obecně tak platí, že agentury práce mohou z důvodu charakteru výjimky v nařízení zaměstnat většinu cizinců s libovolným pobytovým oprávněním.

I v Plzeňském kraji jsou tedy významným zaměstnavatelem cizinců agentury práce. V současné době jich zde působí 570 (platné údaje k 1. 10. 2023). Dle ÚP prvních pět agentur práce, co se týče počtu zaměstnanců z ciziny, v regionu zaměstnává bezmála 3000 cizinců. Z toho lze usuzovat na největší jména a rozsah činnosti. Informace jsme získali od ÚP ČR KP Plzeňského kraje, na vyžádání doložíme. Po statistickém a čistě popisném exkurzu představíme teoretická východiska naší analýzy.

²⁰ Dle novely cizineckého zákona z 1. 9. 2019 (Zákon č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb. o pobytu cizinců...) nemůže cizinec se zaměstnaneckou kartou změnit zaměstnavatele, pokud je zaměstnavatelem agentura práce – to je ale obcházeno subjekty, které jednají jako agentury práce, ale nemají tuto právní formu. Dále lze v agenturách zaměstnávat cizince na krátkodobá víza.



4 TEORETICKÁ VÝCHODISKA

V analýze akcentujeme několik teoretických východisek, která jsou ukotvena v lidskoprávních, trestněprávních a konceptech sociální antropologie. Jedná se o koncepty prekérní práce, obchodování s lidmi, nucené práce a vykořisťování, dále transnacionalismu, sociálních sítí a recipročních vazeb. Poslední teoretickou odbočkou je potom forma organizace pracovní migrace, která je v ČR dlouhodobě vystavěna na tzv. klientském systému ukrajinské pracovní migrace, jehož kořeny u nás najdeme již v 90. letech.

Vycházíme ze dvou základních předpokladů. Zprvu je nutné uvést, že v celé práci vnímáme diskrepanci mezi diskurzí, skrze které je problematika vykořisťování cizích státních příslušníků nahlížena. Nutně si uvědomujeme, že tzv. neziskový sektor a státní správa má na problematiku v mnoha ohledech rozdílný pohled, byť cíle mohou být obdobné. Pouze díky spolupráci a odhlédnutí od našich jasně ohraničených diskurzů, můžeme situace cizinců v podmínkách vykořisťování úspěšně řešit. Vnímáme rozporuplnost pojmů, se kterými pracujeme. Odhlédneme-li však od striktní dichotomie trestněprávní (institucionální) a lidskoprávní (sociální) optiky, můžeme postoupit v analýze o krok dále.

Následně jsme, shodně s dalšími experty, přesvědčeni, že praxe, o kterých zde hovoříme, se odehrávají na určitém kontinuu a porušování pracovněprávních podmínek snadno může vyústit v pracovní vykořisťování a dále až k obchodu s lidmi za tímto účelem.

“Při snahách o řešení problematiky pracovního vykořisťování je také nutné si uvědomit, že obchod s lidmi za účelem nucené práce a pracovního vykořisťování je extrémním vyvrcholením případů prekérní práce a že různé formy prekérní práce, od těch méně závažných po obchod s lidmi za účelem nucené práce a pracovního vykořisťování, tvoří kontinuum.” (Svobodová, Vacovská 2015).

V roce 2012 bylo dle ILO v podmínkách moderního otroctví a nucené práce 20,1 mil. osob po celém světě – tento nepřijatelný trend globálně narůstá (cit in Střítecký, Topinka et al. 2013). Podle zpráv ILO bylo možné v roce 2021 ve světě registrovat již 50 miliónů osob v moderním otroctví a z toho 27,6 milionu v podmínkách pracovního vykořisťování (ILO 2021). Nárůst je očividný. Pokud si uvědomíme, že většina případů pracovního vykořisťování a nucené práce zůstává skryta, můžeme



hovořit o obrovském globálním problému. Považujeme tedy nutné nahlížet na problém v kontextu a propojit jednotlivé koncepty dohromady, což na teoretické úrovni činí dlouhodobě problémy. Jmenovatelem všech konceptů, je podle nás koncept překerní práce.

4.1 Několik poznámek k prevenci obchodování s lidmi v ČR

Jednotlivým problémům prevence obchodu s lidmi se věnujeme dále v teoretické části. Zde bychom rádi shrnuli několik poznámek k vládní politice prevence OSL, kdy využíváme velmi aktuálního zdroje monitorovací zprávy české vlády, odevzdané v září 2023 skupině GRETA (Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings), která se nám v rámci síťování pracovní skupiny proti vykořisťování dostala k rukám:

“Vládní politika boje proti obchodování s lidmi je založena na ofenzivních a úderných opářeních směřujících jak k postihu pachatelů, pomoci obětem, jakož i ke zužování prostoru a podmínek, za nichž může být tato závažná trestná činnost páchána. Tyto základní zásady platí v obecné rovině pro všechny osoby, bez ohledu na pohlaví, národnost, státní příslušnost atd. a v praxi jsou uplatňovány s maximální citlivostí a efektivitou a vždy s ohledem na cílovou skupinu.” (GRETA 2023:8).

Obchodování s lidmi je považováno v ČR za trestný čin dle ust. § 168 TZ (blíže viz následující kapitola). Současná politika prevence OSL by měla vést zejména k detekci, identifikaci obětí a eliminaci podmínek, ve kterých *může* k OSL docházet. Tím by mělo docházet i k prevenci jevů, které se objevují jako prefáze i součást OSL, tedy nucené práce, nelegální zaměstnávání a vykořisťování.

V oblasti prevence, vyšetřování a postihování OSL dochází k implementaci směrnic rady Evropy a dalších nadnárodních legislativ. K evaluaci implementace nařízení a směrnic rady Evropy, stejně jako činnosti institucí dochází právě skrze evropskou skupinu GRETA.

Na národní úrovni je problematika řešena v rámci: *“Národní strategie boje proti obchodování s lidmi v ČR na období 2020-2023 (dále jen Národní strategie), která byla schválena Usnesením vlády č. 502 ze dne 4. května 2020. Strategickým cílem je boj proti obchodování s lidmi a posílení pomoci obětem obchodování s lidmi. Boj proti obchodování s lidmi jakožto strategický cíl je chápán zejména ve*



smyslu zvyšování informovanosti o problematice, zlepšování spolupráce jednotlivých subjektů a prevence. Vyšší informovanost o problematice podpoří jak identifikaci, tak sebeidentifikaci obětí. Plánovaná školení a další vzdělávání pro osoby, jež se mohou dostat do kontaktu s pravděpodobnými oběťmi obchodování s lidmi, taktéž povedou k rychlejší a efektivnější identifikaci. Na vyšší počet identifikovaných osob navazuje strategický cíl posílení pomoci obětem obchodování s lidmi. Jestliže bude na základě přijatých opatření docházet k vyšší identifikaci obětí obchodování s lidmi, je potřeba na to umět reagovat v rámci národního referenčního mechanismu a Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. Za účelem naplnění stanoveného strategického cíle se Národní strategie na období 2020-2023 zaměří na následující specifické cíle, které budou dále konkretizovány v rámci jednotlivých úkolů:

- boj proti obchodování s dětmi;
- posílení identifikace obětí obchodování s lidmi;
- prevence a pomoc obětem obchodování s lidmi;
- spolupráce v boji proti obchodování s lidmi na národní i mezinárodní úrovni.

Gestory jednotlivých úkolů jsou ústřední orgány státní správy, jako např. MPSV, MŠMT, MS, MZV, ÚV a nejvíce úkolů bylo svěřeno do gesce MV. Plnění Národní strategie je standardně průběžně monitorováno na zasedáních MKS, přičemž finální vyhodnocení je součástí materiálu, jímž je schvalována národní strategie na další období.” (GRETA 2023: 7-8).

Problematika obchodu s lidmi v ČR je v kompetenci orgánů činných v trestním řízení a zejména resortu vnitra. Orgány inspekce práce nejsou kontrolním orgánem v této oblasti. Státní úřad inspekce práce, resp. jeho oblastní inspektoráty práce vykonávají kontrolní činnost v oblasti dodržování ustanovení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, včetně těch, která upravují podmínky výkonu práce zahraničními občany na území České republiky, dodržování ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a dalších právních předpisů upravujících pracovní a mzdové podmínky, a kontroly v oblasti dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Lze vyvodit, že v oblasti pracovního vykořisťování nedochází k bližší specifikaci agendy vlády ČR. Na úrovni vlády funguje několik meziresortních skupin,



jednou z nich je i Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání, který nahradil Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců na základě usnesení vlády (Usnesení... 2021; dále rovněž MOPNZ). MOPNZ má tři stálé pracovní skupiny: pracovní skupinu k problematice zaměstnávání cizinců, pracovní skupinu k problematice nelegální práce a pracovní skupinu k problematice agenturního zaměstnávání a zastřenému zprostředkování zaměstnání. Ani tento orgán explicitně nehovoří ve svém statutu o problematice vykořisťování, ačkoli lze z přílohy usnesení abstrahovat zájem o “šedou ekonomiku” a neetické praktiky zaměstnavatelů (Statut... 2021). Přesto lze zmínit, že žádný z orgánů se explicitně nevěnuje potírání pracovního vykořisťování jako takového, tedy bez prvku OSL, nebo výkonu nelegální práce.

Vyšetřování případů OSL spadá pod Národní centrálu proti organizovanému zločinu služby kriminální policie a vyšetřování (dále rovněž NCOZ). Prevence spadá do oblasti resortů vnitra, školství, práce a sociálních věcí. Skrze neziskové organizace (např. La Strada, Diakonie ČCE, Charita) pak dochází k realizaci prevence a sociální pomoci obětem. Na všech úrovních je problém s identifikací obětí OSL a vykořisťování. To se poté zrcadlí i v dalších reportech. Na národní úrovni můžeme hovořit zejména o Zprávě o stavu obchodování s lidmi v České republice, která je velmi podrobná a vysvětluje situaci v ČR (Zpráva o stavu... 2022). Vycházíme však i ze zahraničních zdrojů jako je GRETA, nebo TIP report.

TIP report, neboli Trafficking in Persons report je monitorovací dokument americké vlády, zabývající se obchodem s lidmi ve světě (TIP report 2023). TIP report hodnotí jednotlivé země, dle toho, jak si stojí v prevenci, postihování a vyšetřování OSL. Následně jim přidává hodnoty a řadí je do jednotlivých skupin. TIP report vychází z podkladů Nejvyššího státního zastupitelství, MVČR a NCOZ v oblasti vyšetřování OSL. Vzhledem k tomu, že je v ČR odhaleno, souzeno a odsouzeno jen několik málo případů ročně, je ČR ve skupině 1. Tedy skupině, která velmi dobře postihuje problematiku OSL.

“Státní orgány České republiky zcela splňují minimální standardy boje proti obchodování s lidmi. Během sledovaného období státní orgány i nadále vykazovaly v této oblasti seriózní a trvalé úsilí, a to i vzhledem k případnému dopadu pandemie koronaviru COVID-19 na jejich schopnost bojovat proti obchodování s lidmi; Česká republika tudíž zůstala ve skupině 1.” (TIP report 2023:1).



Problémem však je, že kvůli nedokonalé právní úpravě a dalším faktorům, je OSL velmi skryté a dochází k nízké identifikaci obchodovaných osob z vlastní logiky trestního činu i jeho sociálního rozměru. ČR se sice dostává na přední pozice v potírání OSL, ale jak upozorňují i experti, problematika je o něco složitější, neboť zásadním předpokladem je, že: „Nelze tvrdit, že došlo k obchodu s lidmi, pokud policie nic nevyšetřila.“ (Deník N, 2022). Podrobnostem se věnujeme dále v textu, a to v teoretické části a specificky poté i v kontextu analýzy aktérů Plzeňského kraje.

4.2 Vykořisťování, prekérní práce a obchodování s lidmi

Abychom mohli postoupit dále, musíme se nutně věnovat vymezení toho, co vlastně zkoumáme a předkládáme zadavateli jako předmět analýzy. Věnujeme se vykořisťování v zaměstnání a neregulárnímu zaměstnávání. Nicméně vnímáme velmi rozporuplné názory ohledně toho, co tyto koncepty v teorii i praxi znamenají. Flexibilita těchto pojmů v jedné rovině, znamená jejich rigiditu v rovině druhé. Považujeme tedy za vhodné analyticky vysvětlit dané koncepty a vložit je do kontextu současné situace skrze optiku tzv. prekérní práce, která se nakonec stala zastřešujícím konceptem.

Problematika obchodování s lidmi je ukotvena v Palermském protokolu²¹ z roku 2000, který ČR ratifikovala v roce 2002. Úmluva zajistila postupnou harmonizaci a implementaci právních předpisů o obchodování s lidmi do české legislativy a na této úrovni vstoupila v platnost formou trestního zákoníku. Zde je uvedeno v ust. § 168 odst. 2 písm. d), e), že trestného činu obchodování s lidmi se dopouští ten, kdo: „... jinou osobu ... za použití násilí, pohrůžky násilí nebo jiné těžké újmy nebo lsti anebo zneužívaje jejího omylu, tísně nebo závislosti, přiměje, zjedná, najme, zláká, svede, dopraví, ukryje, zadržuje, přijme nebo vydá, aby jí bylo užito d) k otroctví nebo nevolnictví, nebo e) k nuceným pracím nebo k jiným formám vykořisťování, anebo kdo kořistí z takového jednání“ (Trestní zákoník).

Právní analýze dopadu této implementace a zahrnutí skutkových podstat OSL se věnuje v českém prostředí několik studií (např. Střítecký, Topinka 2013, Kutálková 2010). Nové diskuze jsme v literatuře nezaznamenali, byť se jedná stále

²¹ Úmluva OSN o nadnárodním organizovaném zločinu včetně Protokolu OSN o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi.



o živé téma. OSL bývá nazýváno prizmatem obchodu s „bílým masem“, sexuálního vykořisťování, otroctví. Méně si již dokážeme představit jiné formy OSL. Vzhledem k náročnému prokazování skutkové podstaty OSL za účelem pracovního vykořisťování se v rámci dosavadní práce setkáváme spíše s konceptem tzv. pracovního vykořisťování²², které samo o sobě ale není trestným činem. Rovina lidskoprávní zde naráží na rovinu trestního práva.

Proto se musíme odklonit k sociální teorii, abychom vykořisťování mohli konceptuálně uchopit. Svoji oporu koncept vykořisťování nalézají v marxistických teoriích a konceptech sociálních tříd (srov. Fomina 2011:42). Dělnická třída je zde kontinuálně vykořisťována kapitalisty – třídou mocných, kteří na základě mocenských hierarchií užívají této dělnické třídy ke generování zisku, tedy tvoření nadhodnoty. Tato nadhodnota je neoprávněně kapitalisty přivlastňována. V globalizovaném a postmoderním světě však dochází k mnoha rozličným praxím, které se marxistickým konceptům pomalu vzdalují.

„V 70. a 80. l. našeho st. byla rozvinuta weberovská teorie soc. vyloučení neboli sociální exkluze, jejímž jádrem je teze, že základním problémem pozdního kapitalismu není marxovské vykořisťování, ale vyloučení z možnosti zapojit se do toho procesu, v němž marxovské vykořisťování údajně probíhá...“ (Petrusek 2018, citace upravena autory).

Osoby s migrační zkušeností tak vnímáme jako jedince, kteří se dle takových teorií, nemají možnost plně zapojit do soutěže o zdroje z hlediska svého pobytu, ekonomického i sociálního statusu. Přes komplexní potenciál integračních politik nemají stejnou startovní pozici. Integrace navíc může trvat několik generací, což je vylučuje z možnosti zapojit se i na několik desítek let.

Nucená práce, novodobé otroctví a pracovní vykořisťování se tedy neobjevují výlučně jako průvodní jevy OSL, ale mohou k tomuto směřovat a zároveň se vždy odehrávají v oblasti tzv. prekérní práce. Na druhou stranu obchodování s lidmi za

²² Jednou z forem OSL je i obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování, které jsou stejně jako další formy OSL velmi skryté a je tím složité prokazovat skutkovou podstatu dle § 168 TZ. Nicméně některé kauzy, řešené na úrovni plzeňské pracovní skupiny proti vykořisťování, s obchodem s lidmi za účelem prac. vykořisťování minimálně hraničí.



účelem pracovního vykořisťování existuje vždy v podmínkách prekérní práce, bez ohledu na to, na jaké pozici daní pracovníci a pracovnice pracují, neboť práce, která nese prvky vykořisťování, není ze své podstaty důstojná. Klíčovým je, že dochází k obohacení jiné osoby na úkor druhé osoby.

To vše se odehrává zejména v podmínkách zprostředkované práce na sekundárních nekvalifikovaných, často prekérních pracovních trzích, které jsou tradičně obsazované sociálně znevýhodněnými a cizinci. Pro účely této analýzy tedy chápeme koncepty jako úzce provázané s problematikou lidskoprávní, pracovněprávní a trestněprávní. Tyto roviny by nikdy neměly zůstat odděleny jedna od druhé, což je významné zejména pro praxi a uplatňování nástrojů stíhání (*prosecution*), ochrany obětí (*protection*) i prevence (*prevention*).

Stejně jako v problematice OSL, nemají ani pojmy vykořisťování a nucená práce samostatně jasnou definici: „Mezi odborníky dnes neexistuje shoda o tom, jak vykládat pojem nucené práce a pracovního vykořisťování.“ (Bellak-Hančilová 2013: 21).

S jistotou tak můžeme říci jen to, že pracovní vykořisťování český právní řád nezná a legislativa se k této otázce vyjadřuje opisem. Z analýzy, kterou pro MPSV zpracovala v roce 2014 organizace La Strada, lze vyvodit názor, že: „... jediným obdobným termínem (pro vykořisťování) je 'účel' výše zmíněného trestného činu obchodování s lidmi, kterým mohou být 'jiné formy vykořisťování'. Případy pracovního vykořisťování (tj. nenaplňující skutkovou podstatu § 168 TZ) by proto měly být postihovány kontrolními orgány například jako porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem.“ (La Strada 2014: 13; uvozovky upraveny).

Podobně nucená práce nemá definici v trestním zákoníku. Předmětem analýzy tedy z pozice zhotovitele nemůže být pracovní vykořisťování, ale praxe, které se v rámci migračního pole odehrávají. V sociální rovině vykazují rysy prekérní práce a v legislativní rovině zároveň vedou k:

- a) porušování lidských práv (nucená práce, vykořisťování, otroctví);
- b) neregulérním podmínkám v zaměstnání (nelegální zaměstnávání, nevyplácení mezd, porušení pracovněprávních podmínek);



c) trestným činům (např. podvodu, kuplířství, znásilnění, obchodování s lidmi apod.).

4.2.1 Vyjasnění pojmů

Definičními rysy obchodování s lidmi dle Protokolu jsou **jednání** (přeprava, najímání, přesun, ukrývání a zajištění dokladů); **užité prostředky** (hrozba násilí a dalších donucovacích prostředků, únosu, finančního podvodu, podvodu zneužití moci a zranitelného postavení, přijetí plateb, či výhod, a to za účelem získání souhlasu osoby mající kontrolu nad jinou osobou) a **záměr vykořisťovat**.

Koncept obchodování s lidmi se utvářel ve čtyřech klíčových diskurzích (Kutálková 2010, Bellak-Hančilová 2013). Prvně je to diskurz sexuálního vykořisťování v prostituci, dále diskurz o nelegální migraci, následován diskurzem o organizovaném zločinu a konečně v poslední době utvářený diskurz o nucené práci a pracovním vykořisťování. Poslední řečené ukazuje na velké téma osob vykořisťovaných mimo sexuální byznys (srov. Bellak-Hančilová 2013:21). Nucená práce je definována jako stav, ve kterém osoby buď vstoupí do práce nebo služeb proti své vůli a, nebo z ní, bez trestu, či bez výhrůžky trestem nemohou odejít (ILO 2023 in Forced Labour Convention 1930).

Definice pracovního vykořisťování a nucené práce, jak bylo řečeno, sebou nese mnoho nejasností. Vedle toho k podřazení pod trestný čin obchodu s lidmi chybí k dané věci judikatura. V současnosti totiž není dostupná ani judikatura k trestnému činu obchodování s lidmi v jiné formě vykořisťování. Může jít o jinou formu vykořisťování v rámci trestného činu obchodování s lidmi (§ 168, TZ). Jinou formou vykořisťování pak může být jakákoli činnost pachatele, při níž pachatel získává z činnosti poškozeného jakýkoli neoprávněný majetkový prospěch.

Mnoho případů tak zůstává nepotrestáno a jevy jsou těžko postižitelné zákonem. V právní rovině se v České republice hovoří o nucené práci a jiných formách vykořisťování v § 168 odst. 1, 2 písm. e) TZ, a je spojováno právě s obchodováním s lidmi. Pro faktické použití definice v trestní praxi však musejí být naplněny všechny tři elementy obchodu s lidmi. Existuje tedy vyšší riziko, že se některý z nich nepodaří prokázat.



“Pracovní vykořisťování není samo o sobě legálním pojmem, lze jej vnímat jako pojem, který je svou obecností nadřazen jiným pojmům zakotveným v trestním zákoníku. Pod pojem pracovní vykořisťování tak lze subsumovat:

- *otroctví – § 168 odst. 1 a 2 písm. d) TZ (obchodování s lidmi),*
- *nevolnictví – § 168 odst. 1 a 2 písm. d) TZ (obchodování s lidmi),*
- *nucené práce – § 168 odst. 1 a 2 písm. e) TZ (obchodování s lidmi),*
- *praktiky podobné otroctví – lze subsumovat pod pojem „jiné formy vykořisťování“, § 168 odst. 1 a 2 písm. e) TZ (obchodování s lidmi),*
- *zvláště vykořisťující pracovní podmínky – § 342 odst. 1 TZ (neoprávněné zaměstnávání cizinců).*

Výše uvedené pojmy nejsou vnitrostátním právem blíže definovány.” (Společné stanovisko... 2016; dále jen Stanovisko).

Rovněž pracovní vykořisťování může být zahrnuto dále pod ust. § 168, odst. 1, 2, písm. e) jiné formy vykořisťování. Dle Stanoviska se jedná o formy ekonomického vykořisťování, přičemž jsou užity subtilnější formy nátlaku a objevují se špatné pracovní podmínky (viz Společné stanovisko... 2016).

Diskurz nucené práce a vykořisťování je vyjednáván jak právně, tak společensky. Vykořisťování a nucenou práci nelze plošně kriminalizovat, jelikož nepanuje právní ani veřejná shoda na definici těchto jevů. Jedná se jak o špatné pracovní podmínky, šikanu ze strany nadřízených, neplacení mzdy, tak i o podmínky neslučitelné s lidskou důstojností. Jako nucenou práci chápeme každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně. Pro české právní prostředí je využívána definice uvedená v Úmluvě o nucené nebo povinné práci z roku 1930. Vykořisťování dále vnímáme jako situaci, kdy jsou porušovány základní pracovněprávní předpisy za účelem zisku a kořistění z práce druhé – podřízené osoby. Definičními rysy jsou v tomto případě porušení důstojnosti, práva a zaměstnávání v takových podmínkách (srov. Bellak-Hančilová 2013:22).



Názory na danou problematiku se v globálním měřítku liší, nicméně k definici nucené práce se Nejvyšší správní soud²³ vyjadřuje následovně: *“... jednáním pachatele, který dopraví cizí státní příslušníky na území České republiky a poté jim odebere cestovní a osobní doklady, omezuje je ve svobodě pohybu, za vykonanou práci jim nevyplácí odpovídající mzdu, příkazy k práci vynucuje pohrůzkami újmy na zdraví, životě nebo bitím, přičemž uvedené osoby se ocitají ve zranitelném postavení i z důvodu neznalosti prostředí a jazyka v cizí zemi a jejich lidská svoboda a důstojnost je tak závažně omezena.”* (cit. in Společné stanovisko... 2016).

Nucenou práci charakterizuje dle Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) následujících 11 indikátorů, které mohou samy o sobě, nebo i v kombinaci být jejím definičním rysem: zneužití zranitelnosti (abuse of vulnerability); podvod (deception); omezení svobody pohybu (restriction of movement); izolace (isolation); fyzické a sexuální násilí (physical and sexual violence); zastrašování a hrozby (intimidation and threats); zadržování dokladů totožnosti (retention of identity documents); zadržování mzdy (withholding of wages); dlužní vázanost (debt bondage); špatné pracovní a životní podmínky (abusive working and living conditions); nepřiměřené přesčasy (excessive overtime). (ILO 2023).

Ve světle výše uvedeného, považujeme vymezení pojmů za nedostatečné a domníváme se, že by mimo jiné zasloužilo nové ukotvení především v legislativní rovině. V analýze proto překleneme toto, věrme prozatímní legislativní schizma, formulací sociálního analytického konceptu prekérní práce, který je nám pro tuto chvíli analyticky užitečnější. Přitom si všímáme, že pojmy, definice a rysy obchodu s lidmi, pracovního vykořisťování a nucené práce se protínají s indikátory naší analýzy a objevují se právě v podmínkách prekérní práce. V rámci zjednodušené explanace lze stanovit základní definiční rysy prekérní práce:

- nízká právní ochrana;
- práce s časovým omezením;
- nízká odměna za práci;

²³ Usnesení Nejvyššího soudu ze dne 12. března 2014 sp. zn. 7 Tdo 1261/2013.



- nízká úroveň pracovních podmínek;
- nízká úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti při práci;
- absence výhod a plnění vázaných na existenci či délku pracovního poměru (např. sociální zabezpečení, rodičovská dovolená);
- nízká, nebo žádná možnost rozšířit kvalifikaci.

Rysy OSL, vykořisťování a nucené práce se tedy nutně prolínají a společným jmenovatelem je prekérní práce. Opakem prekérní práce je práce důstojná (ILO 2023).

Zaměstnávání cizinců v České republice a zprostředkování práce s sebou nese mnoho lidskoprávních, trestněprávních a občanskoprávních otázek – ale je zakotveno i v sociálních teoriích. Jak bylo naznačeno, v imigračních zemích je teoreticky pracovní trh dělen na primární a sekundární. Jedná se o jednu z hlavních klasických ekonomických teorií migrace, které se dnes užívají a je nazvána teorií dvojího trhu (viz Uherek, Drbohlav 2007). Primární sektor pracovního trhu je určen pro domácí populaci, pro kvalifikované osoby, nese rysy stability, možnosti kariérního růstu a sociálního zabezpečení. Druhý je nestabilní, práce je zde náročná (fyzicky i psychicky) a na tuto práci jsou nájímáni zejména pracovní migranti (Piore 2008 [1979]). Sekundární sektor se překrývá s tím, čemu se v rámci lidskoprávních praxí říká „3D jobs“ – dirty, dangerous and demeaning, nebo dirty, dangerous and difficult, čímž se překrývá s podmínkami prekérní práce. Právě nekvalifikovaná pracovní migrace, nucená migrace a výkon práce cizinců se velmi často odehrává v takových podmínkách.

Konceptem prekérní práce vymezujeme naše analytické uvažování, stejně jako konstrukci výzkumného vzorku a prostředí, kterému se věnujeme. Shodně s odbory uvažujeme o tom, že formy zprostředkovávání pracovní migrace a pracovní síly obecně je prekérní prací. *„Agenturní zaměstnávání (a různé další formy zprostředkování práce) má povahu prekérní formy výkonu závislé práce. Byť se jedná o jednu z podob zvýšené flexibility a snížené ochrany v rámci základního pracovněprávního vztahu, stále se jedná o legální formu výkonu závislé práce a zajištění kapitalizace myšlenky.“* (ČMKOS 2021:13). Této situaci nahrává i liberalizace pracovního trhu ve střední a východní Evropě a převládající



postsocialistická podoba pracovních interakcí (srov. např. Franzen, Hangartner 2006). Přes globalizační rysy ukazuje na přetrvání akceptace nedůstojných podmínek v zaměstnání ze strany podřízených a uplatňování Marxovy i Weberovy kapitalistické logiky vykořisťování v mikroekonomickém kontextu. Taková podoba prekérní práce se objevuje nejen u zahraničních pracovních migrantů, ale i u českých občanů v sociální nejistotě a také uprchlíků. Souhrnně tedy u osob, které jsou v podmínkách sociální exkluze a marginalizace. Posledním rozměrem je, že prekérní práce a nedůstojné pracovní podmínky jsou patrně tolerovány a akceptovány v průřezu pracovních pozic v celé ČR, takovou kulturu zaměstnávání v ČR považujeme za silně nezdravou.

4.3 Transnacionalismus, sítě a reciprocita

Po skončení ekonomické krize a s rozvojem ekonomiky po roce 2012 dochází v České republice k dramatickému nárůstu legálních i pololegálních subjektů, které se zabývají zprostředkováváním zaměstnání. Tyto subjekty z migrace těží a ve většině případů ji samy organizují. S aktéry tvoří migrační sítě. Hlavními hybateli jsou dle socioekonomických teorií trh práce, nabídka a poptávka po zdrojích. Sociálně-antropologické²⁴ teorie, které užíváme, však dávají přednost mikro a mezooptice zaměřené na aktérskou rovinu a vztahy. Z aktérů činí hlavní hybatele a vychází z předpokladu mezilidských vazeb. Tyto optiky (v kontextu ČR) lze do jisté míry aplikovat i na nucenou migraci, neboť i při ní dochází k vazbám na stávající migrační sítě v zemi imigrace, stejně jako k transnacionálnímu způsobu života (viz např. Castles, de Haas 2010).

4.3.1 Teorie migračních sítí, transnacionalismus a vazby

Sociální sítě jsou „(...) souhrnem mezilidských vztahů, které jsou nespécifickými způsoby přirozeně propojeny s jednáním osob a se sociálními institucemi v jejich společnosti.“ (Barnes cit in Mitchell 1974: 279). Při studiu migrace využil sociální

²⁴ Naše kvalitativní analýza vychází z antropologických konceptů nikoliv náhodou. Prvním důvodem je absence a ignorance těchto konceptů v rámci aplikovaných výzkumů a druhým důvodem je akademické pozadí předkladatelů této analýzy.



sítě Clyde Mitchell, když se zabýval migrací rurálního obyvatelstva do měst. Přináší koncept social network (Mitchell 1974). V síťovém přístupu je podmínkou vzájemnost a sociální jednání, které je možné díky analýze sociálních sítí rámcově predikovat (Boissevain 1974 a 1979). Díky těmto vztahům, mají různí aktéři různý přístup ke zdrojům a k moci (Boissevain 1979).

V 80. letech vzniká teorie²⁵ migračních sítí. Koncept přináší do studia migrace Graeme J. Hugo. Tato teorie klade důraz na význam mezilidských vztahů migrantů v rámci cílového prostoru a zemí původu (Hugo 1983). Teorie migračních sítí odpovídá na otázku, jak se migrace udržuje a reprodukuje (Baršová a Barša 2005). Migrantů tak po příchodu do nové země zachovávají nejen sociální vazby ze zemí původu, ale zachovávají zároveň sociální vztahy se členy komunity v cílové destinaci, či navazují nové. Jiné vazby zanikají. Migrační sítě však nejsou jen prostředkem k migraci, ale zároveň jsou i jejím produktem. Tato oboustranná logika dovoluje uspokojit ekonomické a sociální potřeby migrantů – vysvětluje nejen, proč a jak se migrace udržuje v čase, ale rovněž jak dochází k integraci, adaptaci, či např. remitencím.

„Migrační sítě umožňují snáze překonávat překážky v migraci i vytvářet podmínky k životu v cílových prostorech, ať už s ohledem na bydlení, ekonomickou činnost, péči o děti nebo např. zabezpečení sociálně slabých.“ (Drbohlav a Uherek 2007), a rovněž: *„...zvyšují pravděpodobnost mezinárodního pohybu, neboť snižují náklady a rizika pohybu a zvyšují čisté očekávané zisky migrace.“* (Massey et al. 1987).

Užití teorie migračních sítí počítá s důležitou rolí sociálního kapitálu jedince. Sociální kapitál lze chápat jako souhrn sociálních kontaktů (nejen etnických), který určuje

²⁵ Spíše než o teorie, se jedná o jednotlivé koncepty, jelikož žádná z jednotlivých „teorií“ není s obecnou platností schopna popsat komplexní a dynamický proces migrace. Přesto budeme užívat pojem migrační teorie, resp. „teorie migračních sítí“ s vědomím, že se o „teorii“ jako takovou nejedná, nicméně je běžné v literatuře pojednávat o těchto konceptech, jako o „teoriích“ (srov. Drbohlav a Uherek 2007).



pozici sociálního aktéra v poli. Zdeněk Uherek s Dušanem Drbohlavem tvrdí, že se poslední pojetí migračních sítí kryje s konceptem transnacionalismu (Drbohlav a Uherek 2007).

Koncept transnacionalismu se v antropologii objevuje od konce 80. let (Hannerz 1997). Transnacionální pohled ukazuje, že dynamika jednání migrantů přetrvává v čase, tedy že pohyb charakterizuje jejich způsob života před i po překročení státních hranic. (Basch et al. 1995). Ukazuje transnacionální logiku vazeb ukotvených mezi několika prostory. Tyto prostory jsou dané geograficky, ale i sociálně. Klade se důraz na komplexitu a skutečnost, že vzniká přeshraniční, dynamicky se proměňující síť mezi migranty a nemigranty. V těchto imaginárních sociálních světech nežijí pouze ti, kteří překročili hranice, ale i ti, kteří zůstali doma, nebo ti, kteří jsou součástí tohoto pole – zaměstnavatelé, zprostředkovatelé, přátelé migrantů z majority, nebo pracovníci poradenských organizací. Imigranti tak zahrnují do svých nových světů další sociální jednotky (srov. Vertovec 2009, Hannerz 1997, nebo Szaló 2008).

Sociální antropologie pak rovněž obrací pozornost k recipročním vazbám a pozicím v síti mezi imigrační a emigrační zemí (Hannerz 1997) a k solidárním sítím (Faist 2000). Jedná se o provázanou a dynamickou síť, o proces, který dává možnost nazírat na zprostředkovávání zaměstnání migrantům, jejich zaměstnávání a další (i nekalé) praxe, které se s tím nutně pojí, jako na pevnou součást těchto vazeb a každodenní reality migrace a jejích aktérů. Ti vystupují jako aktivní aktéři, kteří vytvářejí své sítě a hravě jich využívají. Tyto formace jsou nasyceny mnoha nerovnými vztahy. Koncept sítí je zároveň dominantní organizační forma globální ekonomiky trhu práce (nabídka pracovních míst, poptávka po levné pracovní síle, kapitalistická logika výroby, korporace, transakce, provázanost a spolupráce) a nepočítá tedy pouze s mezilidskými vztahy.

Sociální sítě tak nejen že objasňují, jak jsou lidé propojeni, zároveň také zefektivňují cirkulaci zdrojů (Vertovec 2009: 32-36). To znamená, že tyto transnacionální sítě nejsou pouze formacemi mezi jedincem a druhým jedincem na opačném konci sítě, ale utváří celou proměnnou formaci vztahů. Díky sociálním kontaktům v síti směřují pracovní nabídky a kontakty za nemalé finanční obnosy s



prostředníky a dalšími členy sítě (Nekorjak 2010, Rumpík 2018). V rámci sítě a obchodovaných reciprocit, kapitálů narůstají závazky a dominance v síti. Vazby tak přestávají být dobrovolné a nabývají podoby nucených závazků a nucené reciprocity (Faist 2000). Reciproční vazby související se sítěmi jsou tvořené na základě různých závazků, přetrvávají nejen v čase, ale i v prostoru a imaginárním světě nepsaných pravidel, čímž vedou k vytváření závislých postavení různých aktérů sítě.

Užívají se rovněž pro objasnění toho, jakým způsobem migranti do cílových prostorů přicházejí, integrují se/adaptují se a jak zůstávají propojení s „těmi co zůstali doma“. Teorie migračních sítí je v této analýze využita dvojím způsobem. První způsob spočívá v zasazení pracovní migrace do kontextu příbuzenských a soukromých vazeb, které napomáhají k procesu migrace a hledání práce²⁶. Na druhé straně, na konci procesu udržují sociální sítě transnacionální povahu zprostředkovávání práce prostřednictvím remitencí a kontaktů návratové, či opakované migrace přes hranici. Tyto sítě nemusí být nutně pouze etnické, realita je mnohvrstevnatá a do organizování pracovní migrace vstupuje mnoho aktérů odlišných etnik, postojů, potřeb i práv. Pohled na teorii migračních sítí, který přejímáme i v tomto textu, hovoří o:

„...rolí sociálních sítí v usnadnění migračního procesu a poskytování pomoci s prací, bydlením a jinými potřebami při příjezdu migranta. (...). Takové vazby referují k tomu, co Bourdieu nazývá sociálním kapitálem. Tato spojení a sociální sítě poskytují základ pro potencionální adaptaci a formování komunity za hranicí.“ (Boyd 1989, cit in Castles 2007: 35-36).

Jedná se tak o procesuální pohled na migraci a na sociální situace, které migranti jako aktéři vytvářejí. Ti přenáší kulturní modely, politické ideje a sociální praktiky mezi různými sociálními světy (Bhabha 1990, Basch et al. 1994). Kulturními modely míníme ve spojitosti s naší analýzou způsob i akceptaci podmínek zaměstnávání a strategie, které jsou za tím utvářeny. Tím vysvětlujeme, že některé praxe nejsou jen

²⁶ Srov. s primárními a sekundárními sociálními sítěmi (nebo také silné a slabé vazby) – Grannovetter (1973).



konstruktem místního prostředí, ale i přenesením praxí ze zdrojových – emigračních zemí. To se velmi dobře ukazuje např. na ukrajinské migraci, kde narážíme na neznalost nového prostředí a akceptaci pravidel hry, na kterou byli lidé zvyklí v zemi původu. Jedná se o formy zprostředkování, neformální ekonomiku a způsoby zaměstnávání. Ty jsou založené na metafoře silných vazeb a recipročních principech.

V mikrooptice takové vazby tvoří závazky další závazky, přičemž reciprocita je zde stavebním kamenem většiny operací v síti i prostředkem k vykořisťování. Z pohledu makrooptiky a ekonomických teorií je v síti takové optimální nastavení, aby aktéři maximalizovali své příjmy a minimalizovali rizika.

4.4 Klientský systém a zprostředkovávání migrace

Ve světle teorie sítí, závazků a reciprocity nesmíme opomenout význam tzv. klientského systému jako základní instituce zprostředkovávání zdrojů v síti. Tzv. klientský systém je forma institucionalizovaných neformálních služeb, poskytovaných migrantům v rámci krajanské sítě, tzv. klienty. Tato instituce je vesměs velmi adaptabilní, dynamická a podporuje proces adaptace, migrace, a zároveň udržuje závazky v síti. Velmi často tak vede k segregaci jednotlivců i skupin cizinců, jak uvidíme na příkladu důvěry a sdílení informací v migračních skupinách.

Koncept, v minulosti tolik diskutovaný (viz např. Černík 2005, Nekorjak 2006, Nekorjak 2009, Rumpík 2015, Čermáková 2008, Rumpík 2018), hovoří o vlivu neformálních aktérů na pracovní migraci, její organizaci a vnáší do tématu rozměr organizovaného zločinu. Klientelismus je ve východní Evropě stále dominantním rámcem jednání, zejména v oblasti neformálních (ekonomických) aktivit. Ačkoli zločinecký diskurz postupně z tématu mizí, nelze jej absolutně vyloučit.

Tzv. klienti jsou osoby, které zprostředkovávají migraci a v současné době tento organizační rámec pracovní migrace přetrvává ve formě stovek zprostředkujících subjektů, včetně některých agentur práce (např. Rumpík 2018). Objevuje se nejen při pracovní migraci Ukrajinců, ale praxe, které vnímáme u zprostředkujících subjektů a osob, kopírují tento systém i u jiných migračních skupin. Klient je především zprostředkovatel (někdy též emicky nazývaný *mafíán*) a poskytuje formou úplaty služby na pracovním trhu, ochranu a informace. Tzv.



klientský systém založil formu organizace pracovní migrace v 90. letech a jeho prvky přetrvávají dodnes.

Tyto dynamické procesy zprostředkování, úplatné ochrany a vykořisťování se zrcadlí v současném agenturním zaměstnání. Převážná většina subjektů, které využívají zprostředkování jako základní rámec organizace pracovní migrace, je založena právě v tzv. klientském systému. Pro naši analýzu spatřujeme význam tzv. klientského systému v jeho logice, která je vystavěna ve formě závazků, sítí a reciprocity. Existence, či neexistence tohoto organizačního rámce pracovní migrace Ukrajinců v ČR, je předmětem neustále se vyvíjející debaty, my jej však považujeme v praxi za stále přítomný.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

5 METODOLOGIE

Metodologická část se zabývá vymezením terénu, konstrukcí dat, postupu analýzy a etickými aspekty. Na výzkum, zpracování analýzy a publikaci výsledků bylo přiděleno 120 dní. Výzkum byl realizován v období srpna až prosince 2023.

5.1 Terén

Terén, ve kterém výzkum probíhal, je vymezen na základě transnacionálního sociálního pole, které díky široké síti aktérů zasahuje přes hranice regionu i národních států. Analýza je založena na kombinaci kvalitativních přístupů a tematické analýzy kvalitativních dat (Saldana 2009:12). V datech na základě první části analýzy identifikujeme aktéry, faktory a indikátory. Aktéři ovlivňují migrační pole, působí na ně faktory a sami tyto faktory posilují, či oslabují. Na základě spojení praxí aktérů a působení faktorů můžeme usuzovat na indikátory vykořisťování cizinců, které se ukazují v žité aktéřské každodennosti.

5.2 Konstrukce dat

Konstrukce dat probíhala třemi způsoby z důvodu zajištění jejich triangulace. První fází bylo shrnutí aktivit pracovní skupiny proti vykořisťování a uvedení do kontextu dosavadních poznatků o tématu vykořisťování na základě odborné literatury, empirické praxe sociálních pracovníků skupiny a odborné činnosti zpracovatelů. Pracovní skupina proti vykořisťování od roku 2022 sleduje vývoj v oblasti vykořisťování a neregulérního zaměstnávání cizinců v kraji. Součástí této pracovní skupiny jsou nejen tvůrci této analýzy, ale zároveň další pracovníci organizací Diakonie ČCE Středisko Západní Čechy, Organizace pro pomoc uprchlíkům, Diecézní charity Plzeň – Poradny pro cizince, Člověka v tísní Plzeň, Tady a Teď, či Ponton. Mimo NNO je to rovněž Centrum na podporu integrace cizinců pro Plzeňský kraj (SUZ MV ČR).

V rámci této skupiny jsme prováděli nestruturovaný sběr kazuistik vykořisťování cizích státních příslušníků v regionu od roku 2022, stejně jako sběr informací o zaměstnávajících subjektech, načež takto nestruturovaná data byla shrnuta do několika příspěvků na kulatých stolech a konferencích. Do této první konstrukce zahrnujeme i dosavadní poznatky na základě zadání analýzy. Takovýto sběr dat však nestačil pro výstup naší analýzy, nicméně vytvořil vhodnou síť aktérů



i participantů výzkumu a sloužil jako báze pro další konstrukci dat. Některé starší kazuistiky tedy byly rovněž použity pro analýzu. Pokud se jednalo o starší kazuistiky, bylo patřičně uvedeno, zda byly sebrány v rámci výzkumného šetření, či před ním, anebo po něm.

Druhou fází byl sběr dat standardizovaným způsobem od srpna 2023 do října 2023. Nutnost rychlého sběru vhodných a reprezentativních dat kvalitativním způsobem nabízel dvě metody: polostrukturovaný rozhovor s aktéry, anebo zpracování kazuistik vykořisťování cizinců napříč partnerskými organizacemi v pracovní skupině. Pro druhý ze způsobů jsme rozhodli po konzultaci se zadavatelem. Výběr vzorku byl účelový. Kazuistiky jsme vnímali jako komplexní obraz cizince s jeho sociálním i kulturním pozadím. Tento kontext, doplněný o explicitní sociální situace pracovního vykořisťování, sloužil jako podklad pro interpretaci dílčích praxí a strategií aktérů výzkumného pole.

Bylo tedy zpracováno 22 nových kazuistik. Tyto kazuistiky byly pročištěny a výsledkem je 21 kazuistik vážících se k praxím vykořisťování. Následně byly podrobeny tematické analýze. Důraz jsme kladli na strategie zaměstnavatelů a taktiky cizinců – obětí vykořisťování. Díky kvalitativním přístupům narážíme na souhrn kulturních a relačních dat, která nám tolik chybí v kvantitativních analýzách. V kazuistikách tak sledujeme nejen motivace cizinců, jejich potřeby a přání, ale i postupy NNO a poradenských institucí, které s cizinci na daných kauzách spolupracovaly a snažily se je podpořit²⁷. Kazuistiky zachycují případy vykořisťování. Jsou anonymizovány a celé jsou zahrnuty do příloh, v samotném textu se jako ilustrace situace objevují jen jejich části.

Třetí způsob sběru dat proběhl formou tzv. zaměřovaných skupin (rovněž focus groups). Jedná se o skupinové, zaměřované rozhovory, využívané v aplikovaných analýzách poměrně často. Výzkumný tým vytipoval na základě dlouhodobé práce a síťování pracovní skupiny i osobní zkušenosti dohromady dvě

²⁷ Ke kazuistikám i fokusním skupinám jsme přistupovali s vědomím, že samy NNO a další jsou výsledkem těch samých struktur, muselo dojít k podstoupení a imaginaci tak, aby naše pohledy na danou problematiku nezkrusovaly výsledky šetření. K vyvarování se této sociologické a antropologické posedlosti „druhými“ jsme přistoupili ke zmíněné triangulaci dat a tím dostatečně očistili naše kulturně relativistické brýle.



expertní skupiny z řad organizací pomáhajících cizincům a z řad institucí. Tento typ zaměřovaného rozhovoru se věnuje explorativnímu dotazování a dynamické skupinové diskuzi nad daným tématem. Dovoluje poměrně rychle sebrat informace o daném tématu. Tato metoda doplnila stávající poznatky z pracovní skupiny a rozvíjela témata, která se objevila v diskuzích výzkumného týmu a kazuistikách.

Fokusní skupiny proběhly na přelomu září a října 2023. Zúčastnilo se jich 11 osob z organizací pomáhajících cizincům v Plzeňském kraji, včetně zástupců CPIC Plzeňského kraje a jedné advokátky. Ze strany institucí se zúčastnilo 7 osob. Konkrétně zástupce z Krajského ředitelství Plzeňského kraje Policie ČR (KŘP ČR), Úřadu práce ČR - Krajské pobočky Plzeň (ÚP), Odboru azylové a migrační politiky pro Plzeňský kraj (OAMP), Mezinárodní organizace pro migraci (IOM), Magistrátu města Plzně - Odboru sociálních služeb (OSS MMP), Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj (OIP), Městské policie Plzeň (MěP).

Dále byly doplněny polostrukturované rozhovory s dalšími aktéry z Národní centrály proti organizovanému zločinu služby kriminální policie a vyšetřování (dále jen NCOZ), Asistence prevence kriminality MěP Plzeň, zástupcem Krajského úřadu Plzeňského kraje (KÚ) a cizinecké policie.



Schéma č. 1: Konstrukce dat



5.3 Analýza dat

Data prošla tematickou analýzou (např. Saldana 2009). Jednotlivým segmentům dat jsme přidělili kódy na základě jejich významu a obsahu. Z těchto kódů jsme usuzovali na kategorie a subkategorie. Analýza skončila abstrahováním kategorií, mezi nimiž jsme hledali významy a vztahy. Kódy byly vytvářeny a priori, na základě dedukce, dosavadních poznatků a teorií.

Vyjevilo se tak soubor indikátorů, faktorů a aktérů pracovního vykořisťování, jako první úroveň analýzy. Ty rozpracováváme na začátku analýzy a v druhé části směřujeme k podrobnostem. Aktéry jsme abstrahovali zejména z dosavadních poznatků, fokusních skupin, indikátory následně z fokusních skupin a kazuistik, faktory ze všech třech typů konstrukce dat. Analýza vedla nutně ke komplexnímu pojetí našeho předmětu zájmu, tedy k praxím a každodennosti odehrávajících v migračním poli v podmínkách prekérní práce. Tyto jsou aktuální k 15. 10. 2023, kdy skončil sběr dat, v souladu s harmonogramem projektu. Pozdější praxe a například politické kroky (až na výjimky²⁸) nejsou v analýze zahrnuty.

5.4 Etická dilemata a jejich překonání

V rámci výzkumu se objevila různá etická dilemata, ne všechna lze do analýzy zachytit, ale ta nejzásadnější se týkala sběru dat, informátorů a také naší role výzkumníků/sociálních pracovníků/právníků. Zároveň chceme uvést, že při zpracování, publikaci výstupů a dalších kroků jsme se řídili etickými zásadami našich disciplín, zejména sociální práce a antropologie (Etický kodex SSP 2022, CASA 2023).

5.4.1 Sběr dat a informátoři

Jsme si vědomi, že fokusní skupina a její podoba je zkreslená výběrem respondentů – v rámci kvalitativní analýzy a díky omezeným časovým možnostem nemůže výzkumný tým zajistit dostatečný rozptyl vzorku – zejména pro Plzeňský kraj. NNO sektor pokrývá celý kraj – pracovníci působí po celém kraji. Naopak instituce a

²⁸ Zákon o zaměstnanosti a jeho novelizace; některé případy klientů NNO, novinky okolo LEX Ukrajina VI apod.



zástupci veřejné sféry jsou převážně z Plzně. Byli osloveni i zástupci institucí a státní správy z jiných ORP (Tachov, Klatovy, Bor u Tachova), osoby neprojevíly zájem o účast v expertní skupině (osloveni písemně emailem).

Naopak o účast měl zájem také asistent prevence kriminality z Plzně, který však dříve působil v sektoru agenturního zaměstnávání a byl v konfliktu s některými NNO i institucemi. Jeho expertní znalost je poměrně vysoká, nicméně některé z účastníků by mohla jeho přítomnost na fokusní skupině odradit od výpovědí. Následovala tedy domluva s MěP Plzeň, že na fokusní skupinu půjde zástupkyně MěP a asistent prevence bude vyzpovídán zvlášť – v rámci individuálního rozhovoru 9. 10. 2023.

Dále se objevila komplikace s odbory – oslovený zástupce z ČMKOS nereagoval na výzvy. Roli odborů tak můžeme pouze zmínit na tomto místě v rámci dosavadních poznatků. K roli odborů v prevenci vykořisťování a OSL v regionu totiž nemáme primární data. Ze sekundárních dat vyplývá, že prevence vykořisťování je agendou odborů, které se zabývají i problematikou agenturního zaměstnávání (např. ČMKOS 2018), či prevencí OSL za účelem pracovního vykořisťování na národní i nadnárodní úrovni (srov. např. projekt FINE TUNE²⁹). Další momenty jsme zaznamenali z praxe, kdy například na Tachovsku v roce 2021 za asistence odborů proběhlo jednání s agenturami, které chtěly vyhodit z ubytovny asi 40 občanů Rumunska. Další snahy, pokud víme, vychází od proaktivních členů a dalších aktérů okolo odborů. Bohužel nemáme dostatečná data k jejich prezentaci. Vnímáme roli odborů jako důležitou, ale je třeba hledat cesty, jak jejich činnost v prevenci vykořisťování cizinců podpořit. Víme o silných odborech i na Plzeňsku (např. OS KOVO), ale v praxi ani ve výzkumu není o roli odborů příliš slyšet. Poslední rozměr věci spočívá v tom, že agenturní zaměstnanci, nebo cizinci do odborů aktivně nevstupují. K celé věci můžeme na konec dodat následující:

²⁹ V roce 2013 jsme byli účastní semináře, kde se role odborů diskutovala: Role odborů v řešení problematiky obchodování s lidmi pořádaného organizací La Strada v rámci projektu FINE TUNE - Labour Trafficking: Fighting New Trends, Understanding New Elements, Developing New Responses and Partnership.



“Aktivní činnost zástupců zaměstnanců směřovaná k vyplňování právních mezer a vedení sociálního dialogu s cílem dosahování důstojných pracovních podmínek patří k základním úlohám odborových organizací i na úseku agenturního zaměstnávání. Svoji proaktivní činností mohou odborové organizace přispívat k harmonizaci pracovního trhu, boji se sociálním dumpingem a zneužíváním překérních forem zaměstnávání, včetně agenturního zaměstnávání (např. odhalování a poukázání na zastřené agenturní zaměstnávání či nerovnost v spravedlivém odměňování kmenových a dočasně přidělených zaměstnanců). Odborové organizace mohou v důsledku čerpání svých oprávnění, jak na informace a projednání, tak zejména uplatněním práva na kontrolu, reálně přispívat k potírání nelegálních praktik spojených s agenturním zaměstnáváním, a to jak ve spolupráci s veřejnoprávními kontrolními orgány, tak při uplatnění zastupování zaměstnanců v soudních sporech či svoji aktivitou ve vyšších úrovních sociálního dialogu a např. účastí na vyjednávání a prosazování ochranných prvků při novelizace právních předpisů, a to i směrem k potírání praktik zastřeného agenturního zaměstnávání.” (ČMKOS 2021:10).

V takových snahách si odbory z naší strany zaslouží podporu, neboť ze své logiky stojí na straně práv zaměstnaných cizinců.

Vrátíme-li se k dalším expertům, na posledním místě zmiňme, že informátor z KÚ, zrušil pro svůj nabitý program účast ve fokusní skupině. Odpovědi na některé otázky poslal elektronicky emailem. Obdobně jsme doplnili několik poznámek od informátora ze Služby cizinecké policie KŘP ČR, kterého jsme oslovili telefonicky.

Konstruovaná data byla doplněna o sekundární data (statistiky, poznatky z praxe a jiných výzkumů, které zpracovatelé v minulosti uskutečnili). Všechny rozhovory probíhaly na základě ústního informovaného souhlasu a byly anonymizovány na úroveň organizace, instituce. Individuální rozhovory jsou rovněž anonymizovány. V kazuistikách jsou smyšlené názvy agentur, zaměstnavatelů, smyšlená jména klientů a názvy jiných subjektů se zde neobjevují.

Etickým dilematem celé analýzy je také konstrukce dat skrze kazuistiky a jejich validita. Jsme si vědomi, že cizinci, kteří se na NNO obracejí, představují pouze výseč cizinecké populace. Jsou to osoby, které měly dostatečný kulturní kapitál, aby si o pomoc dokázaly říct. Zároveň ale vnímáme nebezpečí v tom, že



většina cizinců pomoc NNO nevyhledá. To znamená dvojí, že tyto osoby mohou být v problémech a nikomu se nesvěří, neví, že někde mohou čerpat pomoc, a špatnou situaci tiše snáší. Další část se může potýkat s jinými problémy, anebo problémy nemají, či je dokáží sami řešit. Obdobné diskuze k etice sběru dat a jejich validitě však nese každá kvalitativní analýza, která je založena na konstrukci dat skrze kazuistiku a sběr dat skrze pomáhající organizace. Triangulace by ale měla data částečně validovat.

5.4.2 Role zpracovatele

Etickou výzvou je rovněž otázka role zpracovatele, organizace Diakonie ČCE Středisko Západní Čechy, stejně jako členů výzkumného týmu, kteří jsou se sociální prací v regionu spojeni (Diecézní charita Plzeň a Organizace pro pomoc uprchlíkům, z.s.). Aktivity, které naše organizace v oblasti prevence vykořisťování i integrace cizinců činí, jsou financovány institucemi, které jsou spojené jak s regionální, lokální samosprávou, tak s dotacemi resortů vnitra, či práce a sociálních věcí. Vzhledem k situaci na poli integrace cizinců, jejímž reálným direktorem je stát a veřejný sektor, vzhledem k regionálním a lokálním aktérům této politiky, si dovoluujeme v této práci upozornit na některé problémy těchto institucionálních struktur. Tyto problémy vykreslujeme jako souhrn více faktorů, včetně rozličně nastavených politik v oblasti a navrhuje opatření, která by měla v oblasti pomoci. Pokud se stavíme do kritické pozice vůči státu, regionálním aktérům či dalším institucím, považujeme ji výhradně za konstruktivní kritiku, ze které mohou instituce čerpat a která je součástí komplexního popisu a porozumění daným problémům a snahou o jejich řešení.

Taková kritika by tak neměla být předmětem sporu, ale otázkou další diskuze a spolupráce na daných tématech, která nijak nebrání dalšímu fungování a financování našich služeb, jak se v našem oboru někdy stává. Opatření, která tedy navrhuje, jsou výsledkem dlouhodobé činnosti a expertízy v této oblasti, stejně jako analýzy, kterou předkládáme a věříme v její konstruktivní přijetí všemi aktéry.

Při analýze, sběru dat a jejich prezentaci se řídíme etickým kodexem sociálních pracovníků a běžnou praxí v sociálních výzkumech. S ohledem na etický kodex odkazujeme ke článku 2.2, kdy se sociální pracovník: *“Snaží ovlivňovat sociální politiku, pracovní postupy a jejich praktické uplatňování ve své zaměstnavatelské organizaci s ohledem na co nejvyšší úroveň služeb*



poskytovaných klientům.”, ale zejména k článku 2.5 a jeho prvním odstavcům kdy: *“Sociální pracovník má právo i povinnost upozorňovat širokou veřejnost a příslušné orgány na případy porušování zákonů a oprávněných zájmů občanů. Zasazuje se o zlepšení sociálních podmínek a zvyšování sociální spravedlnosti tím, že podněcuje změny v zákonech, v politice státu i v politice mezinárodní.”* (Etický kodex SSP 2022). Naše dvojaká role zpracovatelů a pracovníků v NNO je tak s tímto zcela v souladu.



Spolufinancováno
Evropskou unií



6 ANALÝZA

Samotná analýza má dvě části. Na meta úrovni analýzy jsme abstrahovali následující analytické kategorie, se kterými pracujeme v kontextu teoreticky vymezeného rámce prekérní práce. Jsou jimi *aktéři*, *indikátory* a *faktory*. Vnímáme tyto kategorie jako navzájem propojené a ovlivňující se. V druhé části analýzy jsme se věnovali podrobně praxím, důvodům vedoucím k vykořisťování a rovněž komunikaci s cizinci.

6.1 Aktéři a jejich spolupráce

Koncepčně uvažujeme o analytické kategorii migračního pole s jeho aktéry. Některé rysy migračního pole se překrývají s majoritním prostorem – tedy s běžným sociálním polem, ve kterém jedná majorita. Migrační pole je však specifické svými aktéry s migrační zkušeností (cizinci), o kterých byla řeč v kapitole 3.1, nebo aktéry, kteří v rámci institucionální teorie migraci řídí, napomáhají jí, či jí kladou překážky. Tyto dělíme do třech skupin:

- Instituce
- Organizace
- Zaměstnavatelé

6.1.1 Instituce

Těmito institucemi jsou orgány veřejné správy jednotlivých ústředních orgánů státní správy, jmenovitě MVČR a MPSV. Konkrétně se jedná o OAMP, ÚP ČR, Českou správu sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce (dále jen SUIP, OIP). Dále orgány represivní, dohlížecí a preventivní Policie ČR (KŘP ČR a NCOZ). Dalšími aktéry, kteří v poli operují, jsou jednotky územní samosprávy, které řeší problematiku cizinců na úrovni samospráv obcí, měst a kraje, tedy Krajský úřad Plzeňského kraje a odbory měst a obcí.

Dále jsou součástí i Hospodářská komora a jiné resorty vlády spolupracující v oblasti Programů kvalifikovaný zaměstnanec, zdravotní pojišťovny a některé odborové svazy. Tyto aktéry a jejich zástupce jsme nezahrnuli do expertního šetření z důvodů časových i personálních kapacit našich, nebo aktérů.



Mimo běžnou situaci v oblasti zaměstnávání a integrace cizinců se s počátkem války na Ukrajině objevila tzv. KACPU (Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině). Pro Plzeňský kraj je kontaktním centrem KACPU v Plzni. Vedením KACPU je od 1. 4. 2023 pověřeno MVČR a místní OAMP. V rámci KACPU dochází k udělování víz dočasné ochrany, poskytování bydlení a služeb běžencům z Ukrajiny.

Z analýzy vychází, že spolupráce je založena na třech úrovních platform. Národní – resorty, Úřad vlády a CPIC. Dále lokální – do které jsou zahrnuty místní CPIC, OAMP a Kraj, případně na úrovni lokální (Plzeň) se setkává MěP, KŘP ČR a odbor bezpečnosti a krizového řízení, OAMP. Poslední úroveň je regionální, na které se setkávají zástupci odborů kraje, CPIC, OAMP, ČSSZ a SUIP, včetně zástupců neziskového sektoru. Tyto platformy na regionální úrovni, které se konají v Plzni, ale týkají se celého kraje, byly v roce 2023 dočasně přerušeny a obnoveny na konci roku.

Na základě informací z fokusních skupin a dosavadních poznatků lze napsat, že čistě v tématu vykořisťování nedochází v Plzeňském kraji k cílené koordinaci institucí a dalších aktérů. Tato koordinace – jednání, platformy, pracovní skupiny – jsou zastřešeny integrací cizinců, bez výrazného akcentu na vykořisťování cizinců. Na druhou stranu, právě zástupci NNO, OIP a dalších toto téma ve veřejném prostoru zmiňují a dlouhodobě na něj v rámci kraje upozorňují (SUIP 2021, Škardová 2018). Avšak dlouhodobě dochází k zastírání problémů v této oblasti bezpečnostním diskurzem a akcent na integraci ustupuje jiným otázkám.

Na úrovni kraje dochází k setkáním k tématu nelegálního zaměstnávání cizinců. Spolupracují zejména PČR (odbor cizinecké policie), OIP (oddělení nelegálního zaměstnávání a kontrolního oddělení), ÚP ČR (krajská pobočka), ČSSZ (jednotlivé OSSZ). Schází se jednou za měsíc. Více než o koordinovanou spolupráci k tématu se jedná o předávání agendy dle kompetencí v případě, že jedné ze složek věc nepřísluší. V takovém případě se do hry dostává například i Krajská hygienická stanice apod. Koordinovaný a navzájem propojený referenční rámec, kde by instituce společně spolupracovaly na případech vykořisťování cizinců, či ji na úrovni kraje dokonce koncepčně řešili, neexistuje.



Významnou institucí je samozřejmě OIP, který má kontrolní a sankční roli. Jejich náplní ale není otázka pracovního vykořisťování jako takového, nýbrž pracovní podmínky a nelegální zaměstnávání, jak jsme uvedli. ÚP a OIP, spolu s dalšími aktéry (ČSSZ, KŘP ČR) vyvíjejí kontrolní činnost v oblasti nelegálního a zastřeného zaměstnávání.

Mezi kompetence dalšího významného aktéra, Úřadu práce ČR potom rovněž nepatří rozkrývat pracovní vykořisťování. Z expertních rozhovorů a přímé práce lze destilovat zaměření ÚP – odboru zahraniční zaměstnanosti na agendu pracovních povolení pro cizince ze třetích zemí. V oblasti prevence ÚP v kraji přímo nepůsobí. Mimo odbor zahraniční zaměstnanosti má ÚP se zaměstnáváním cizinců co dočinění v oblasti zprostředkování zaměstnávání – občanům EU, občanům třetích zemí s přechodným pobytem rodinného příslušníka EU a dále uprchlíkům z Ukrajiny s dočasnou ochranou, okrajově pracuje s držiteli mezinárodní ochrany.

ÚP se jeví jako instituce, skrze kterou prochází největší počet cizinců v postavení osob bez zaměstnání. Skrze ÚP by bylo vhodné tedy zamýšlet distribuovat informace o řádném zaměstnání, právech, povinnostech na trhu práce. Zároveň by ÚP mělo být základní institucí, přes kterou bude docházet ke zprostředkování zaměstnání. Z rozhovoru se dozvídáme, jak s cizinci pracují:

„...nám spadnou i do evidence uchazečů o zaměstnání a tam už samozřejmě s nimi je ta práce daleko širší, předpokládáme, že se jedná o lidi, kteří nemají zaměstnání, potřebují pomoci vůbec s orientací na trhu práce, se základní.“ (zástupce ÚP, 3. 10. 2023, Plzeň).

Z našich zkušeností se taková činnost děje skutečně na základní úrovni. Poradenství v oblasti zaměstnávání cizinců, zprostředkování práce cizincům se reálně zužuje na měsíční schůzky, podpis přijetí nabídky práce, doporučenky na pracovní místo, případně vyčinění, pokud cizinec neudělal, co měl. Překážkou pro poradenství je samozřejmě jazyková bariéra. Zkušenosti sociálních pracovníků, kteří klientům ze zahraničí asistují na ÚP, nejsou vždy pozitivní. Velmi často je apelováno, aby klienti docházeli s někým, kdo rozumí česky, pokud takového tlumočnicka cizinec nemá, jsou mu sdělena základní práva a povinnosti, kterým nerozumí a s doporučenkou je odeslán na pracoviště. Nezřídka jsou tato doporučení k problematickým subjektům zaměstnávání, nebo i v rozporu



s požadavky na zaměstnání, případně se zdravotními omezeními. Výhodou poslední doby je tlumočení na Krajské pobočce úřadu práce Plzeň-město, kdy jsou zde přítomní tlumočníci ukrajinského jazyka. Ostatní potřeby cizinců pro účely ÚP sanují sociální služby NNO, anebo známí cizinců, kteří umí česky. V dalších okresech tlumočení chybí. ÚP samozřejmě dále vede i velmi cenné statistiky a eviduje cizince, kteří jsou v ČR legálně zaměstnáni. Podívejme se blíže na spolupráci jednotlivých institucí.

Jednou z aktivit byla pracovní skupina k zaměstnávání cizinců, která existovala do období pandemie COVID-19, tato událost pravidelné schůzky přerušila a zatím dle našich informací nebyly obnoveny. Pracovní skupina zahrnovala ÚP a jeho složky, OIP, OSSZ a KŘP ČR. Na této pracovní skupině se předávaly přímo pracovní zkušenosti a podněty k řešení v oblasti pracovněprávní agendy a zaměstnávání cizinců. V ojedinělých případech se těchto pracovních schůzek účastnil i místní OAMP, případně Celní správa ČR.

Koordinovaný přístup zastávají instituce v případě odhalování nelegálního zaměstnávání a kontrol zaměstnavatelů v rámci tzv. úkolů SUIP. Těmito úkoly jsou např. dodržování bezpečnosti práce, kontroly osob s dočasnou ochranou, kontroly zastřené agenturního zaměstnávání, prevence apod. V rámci pravidelných kontrol OIP dochází ke spolupráci s cizineckou policií a celní správou. V oblasti kontroly jsou tyto aktivity OIP zásadní a dle rozhovorů jsme přesvědčeni, že iniciativa vychází zejména ze strany OIP a jejich proaktivních zaměstnanců.

Na národní úrovni se potírání OSL za účelem pracovního vykořisťování věnuje NCOZ. V naší lokalitě pokrývají jak Plzeňský, tak Karlovarský kraj. Jejich práce staví na třech pilířích – potírání organizovaného zločinu v oblastech nelegální migrace, sexuálního vykořisťování, pracovního vykořisťování. Zástupci NCOZ zároveň upozorňují, že v oblasti pracovního vykořisťování se jedná spíše o ojedinělé excesy, které nakonec referují zpět na krajskou kriminální policii, nebo místní OIP jako neorganizované trestné činy. Stejně tak ostatní případy obchodu s lidmi, kterými by se mohli na úrovni své agendy zabývat, se v Plzeňském kraji údajně vyskytují sporadicky. Policisté z NCOZ působící v kraji upozornili na společnou práci s OIP při akcích nazvaných „Společné akční dny Europolu“. Tyto akce si kladou za cíl koordinovanou činnost na úrovni institucí při rozkrývání organizovaného zločinu (blíže Zpráva o stavu... 2023). Běžné kontroly ustupují, dle



informátorů, jiným úkolům. Ačkoli o problematice stále čerpají i v terénu i v rámci sítí informace (např. z pobytových kontrol cizinecké policie, z trestních kauz KŘP ČR, nebo i od OIP), zabývají se jen tou nejzávažnější trestnou, organizovanou činností a taková se v kauzách pracovního vykořisťování, dle nich, neukazuje, respektive se jedná o: „... *excesy jednotlivců, agentur práce.*“ (zástupce NCOZ, 9. 10. 2023, Plzeň), a jejich optikou banální případy.

Závažnou činnost v této oblasti prý nenalézají. Rétorika a obsah výpovědí zástupců NCOZ odkazuje na to, že tento elitní útvar policie považuje oblast pracovního vykořisťování za téma mimo jejich fokus a téma pro jejich vyšetřování marginální. S tím nemůžeme souhlasit.

Další agendou NCOZ je v současné době samozřejmě ukrajinská nucená migrace. Upozorňují, že si všímají aktivit kolem ukrajinské komunity, ale tvrdí, že v současné době je „... *poměrně klid.*“ (zástupce NCOZ, 9. 10. 2023, Plzeň). Tito policisté vnímají systémové problémy, stejně jako jejich dopady do praxe. Jedná se z jejich pohledu zejména o neregulovanou migraci z Ukrajiny, kterou provází v současné době nový nábor údajně³⁰ kvalifikovaných pracovníků ze zahraničí z Filipín, Kazachstánu a Mongolska a dalších států, kteří čekají na vyřízení zaměstnaneckých karet. Jak upozorňují: „... *obrovský přetlak lidí v pracovní migraci a nízká regulace pracovních agentur způsobují problémy, o kterých se tady bavíme.*“ (zástupce NCOZ, 9. 10. 2023, Plzeň).

Dále NCOZ plánuje více síťovat i s neziskovým sektorem, což kvitujeme. Spolupráce s NNO se NCOZ jeví jako přínosná, zejména pro získávání informací a poznatků z terénu. Návštěvy některých organizací již proběhly (např. spolupráce s Ponton a jejich Monitorovacím centrem ubytoven). Nutno však podotknout, že za posledních 13 let, co existuje služba Terén pro ohrožené osoby (Diakonie Západ), která se explicitně věnuje pracovnímu vykořisťování, nebyli jsme ze strany místních zástupců NCOZ kontaktováni. Z expertního rozhovoru dokonce vyplývalo, že

³⁰ Programy pro podporu kvalifikované pracovní síly z těchto zemí jsou výsledkem spolupráce tvůrců české imigrační politiky, Hospodářské komory a dalších, která podporuje nový přísun osob na pracovní trh. Z praxe jsme poučeni, že ačkoliv se má jednat o kvalifikovanou pracovní migraci – velmi často se osoby z těchto zemí dostávají na nekvalifikované pracovní pozice (obecně ve výrobě), do oblasti překérní práce. V budoucnu se má jednat o více než 40 000 osob.



zástupci místní NCOZ ani službu této neziskové organizace neznají. Údajně prý ale mají naplánované schůzky i s jinými NNO (DCHP, OPU atd.).

V rámci spolupráce s NNO naráží NCOZ na to, že velmi často chybí konkrétní oběť. Podobně jako u krajské kriminální policie, selhává spolupráce na anonymitě a etických zásadách poskytování sociálních služeb, na strachu a neochotě klientů sociálních služeb vypovídat. Přes kanál NNO mají doslova: „...*nula zachycených případů! Nikdy nedošlo k tomu, že bychom zachytili oběť.*“ (zástupce NCOZ, 9. 10. 2023). Na druhou stranu, ze zkušenosti zpracovatelů, není pravdou, že by NNO s NCOZ nespolupracovaly a na oběti neodkázaly. Kromě bariér zmíněných výše je rovněž problémem rozdílný pohled na otázku vykořisťování. V některých kauzách byla NCOZ do případů NNO zapojena - např. kauzy DCHP, Člověka v tísní nebo CPIC. Vyšetřování však neprokázalo organizovanou činnost, či trestní rovinu – a nebylo dotaženo do konce ve smyslu stíhání zaměstnavatele. Problémem z pohledu zástupců NCOZ je rovněž oblast vyšetřování a předání kauz na státní zastupitelství. Obecně se prý stává, že jsou kauzy vykořisťování doslova: „...*smeteny ze stolu, pro nedostatek důkazů.*“ (zástupce NCOZ, 9. 10. 2023, Plzeň).

Ve vztahu k NCOZ tedy můžeme sdělit tři věci: prvně chybí dostatečná kapacita příslušníků NCOZ, která se musí věnovat řadě dalších problémů, a vykořisťování cizinců není, z pohledu zpracovatele, pro NCOZ prioritním úkolem. Zadruhé neexistuje dostatečné provázání s dalšími aktéry, zejména z oblasti sociálních služeb. Síťování selhává na vytížení policistů. Schůzka s pracovní skupinou NNO byla již několikrát ze strany vedení místní NCOZ, zrušena. V neposlední řadě chybí dostatečné důkazy pro státní zastupitelství. Celá věc naráží na nedostatečný monitoring a důkazní řetězce, které by umožnily důrazně postupovat při trestním stíhání a odsouzení pachatelů trestné činnosti obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování.

“V současnosti není dostupná judikatura k trestnému činu obchodování s lidmi v jiné formě vykořisťování. Může jít o jinou formu vykořisťování v rámci trestného činu obchodování s lidmi (§ 168 zák. č. 40/2009 Sb., trestní zákoník). Jinou formou vykořisťování pak může být jakákoli činnost pachatele, při níž pachatel získává z činnosti poškozeného jakýkoli neoprávněný majetkový prospěch.” (GRETA 2023: 23).



Mimo elitní útvary kriminální policie a NCOZ v oblasti nadále působí další policejní útvary. Jedná se zejména o Odbor cizinecké policie Plzeňského kraje. Pro téma je zásadní Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort. To provádí pobytové kontroly a pátrání zejména ve formě schengenského vnitrostátního pátrání, ukončování pobytu cizincům na území ČR, správní vyhoštění, vydává výjezdní příkazy a ostatní formy ukončování pobytu. Plní úkoly v trestním řízení v rámci věcné příslušnosti, úkoly ve správním řízení, úkoly v přestupkovém řízení a úkoly vyplývající z mezinárodních smluv, dohod a evropského práva v oblasti přebírání a předávání osob na společných státních hranicích se Spolkovou republikou Německo.

Právě cizinecká policie by mohla být jednou ze složek, která se jeví jako vhodná vést ústřední roli vyšetřování vykořisťování cizinců. Je zde propojení s cizineckou problematikou a jejich znalosti i optika mají přesah do roviny cizineckého práva, které s věcí nutně souvisí. To ostatní policejní složky logicky postrádají:

“Jo, prostě lidi z hospodářky, neznají cizineckou problematiku, lidi z cizinecký nemají přesah do agentur a podobně. Myslím, že na straně policie, a to nechci tyhle být nějak jako kritickej, ale to rozdělení a to, jak to mají odstupňovaný nesvědčí tomuto tématu (...). Ale jako není to nastavený dobře a myslím, že já mám pocit, že ty lidi, co rozumí cizině, tak nerozumí potom tomu trestu a opačně. (...). Vysvětlit někomu složitosti toho zaměstnávání cizinců, to je prostě, to bych tady byl dvě hodiny, jo a na to kolegové z policie nemají úplně čas, oni mají mnohem lepší, prostě mi přijde jako podněty, ale z jiných oblastí!” (zástupce OAMP, 3. 10. 2023, Plzeň).

Dle další informátorky z IOM, která roky působila u cizinecké policie, se jedná o problém, kterému přikládáme velký význam. Cizinecká policie dle všeho může vést pouze tzv. zkrácené přípravné řízení, což zahrnuje období dvou týdnů od podání trestního oznámení:

“...ten problém je ten, že interním aktem je stanoveno, že cizinecká policie trestní řízení nemůže dělat víc než zkrácené přípravné řízení. Byla snaha, byla několikanásobná snaha tohle změnit, aby to dospělo až do vyšetřování, protože ve chvíli, kdy to má jít do vyšetřování se to musí předávat a zase každý kraj to má nějak nastavené, nejčastěji hospodářské kriminálce. Ta to zpravidla nechce, protože za prvé (...) nerozumí vůbec cizinecké problematice, nechce to ani jako konzultovat a je tak brutálně přehlčená jinými jako podněty. (...). Takže toto se jako zasekáváme



někde tady, takže oni to vrací zpátky (...). NCOZ zase tam musíte prokazovat, že je tam organizovaná skupina, jak to jako z pohledu zkráceného přípravného řízení máte dokázat, to taky nikdo jako neví, takže to je nevyřešitelný problém. Dokud vedení policie jako úplně nejvyšší vedení policie nepřizná větší práva té cizinecké policii, aby mohla pokračovat v celém tom případě a získala tedy práva užívat i operativně pátrací prostředky a všechno, aby jako mohla udělat celý vyšetřování, že pokud se tohle nezmění, tak to bude furt.” (zástupce IOM, 3. 10. 2023, Plzeň).

Celou věc potvrzuje i zástupce z kriminální policie z KŘP ČR:

“Určitě, určitě. Všechno je komplikovaností asi trestního zákona a trestního řádu. Kdyby došlo k zjednodušení, možná by se to dalo dělat taky daleko líp.” (zástupce KŘP ČR, 3. 10. 2023, Plzeň).

Věc telefonicky potvrdil i zástupce Služby cizinecké policie KŘ PČR. Další komplikací pro policii je, že v rámci jejich agendy, která cílí na nelegální pobyt, zaměstnávání a iregulární postavení cizinců na trhu práce, dochází k řetězení vztahů a zastřenému agenturnímu zaměstnávání, které ztěžuje celou práci policie. To by mohla řešit práce NCOZ, případně hospodářské kriminální policie, nicméně složitost vazeb je někdy moc i pro zkušené policisty:

“Ale pro policii bylo téměř, říkám, nemožný se dobrat k tomu, kdo teda vlastně toho člověka zaměstnal, kdo, komu, co, jo. Vy jste potom mohli dát nějaké pokuty, ale v rámci zkráceného³¹ trestního řízení téměř nemožné.” (zástupkyně IOM, 3. 10. 2023, Plzeň, pozn. pod čarou vlastní).

Vedle toho trestné činy, které spadají do kompetence cizinecké policie, mají výrazně nižší trestní sazby a zároveň poměrně vysoké nároky na jejich prokázání, jak ilustruje dále výpověď zástupkyně IOM:

“Nahrává to těm zaměstnavatelům, kteří jdou do toho rizika, že budou dělat něco nekalého. Protože ten trest tam není úplně adekvátní vůči té míře toho provinění nebo toho dopadu do společnosti a ještě tím, že to takhle jako hezky obcházejí a

³¹ Věc cizinecké policie přísluší pouze v tzv. zkráceném řízení - tzn. prvních 14 dní od podání trestního oznámení, nebo objevení trestné činnosti. Během té doby není pro cizineckou policii možné celou síť rozklíčovat a věc předávají Službě kriminální policie a vyšetřování KŘP ČR.



prochází jim to fakt dlouhodobě, tak je ta legislativa úplně bezzubá. Co vím ze zkušenosti, že i když si něco převzala NCOZ, i když tam do toho věnovali spoustu času a energie, tak to dvakrát skončilo zproštěním, takže stejně to potom jako se nepromění ani v tom (...)” (zástupkyně IOM, 3. 10. 2023, Plzeň).

Kompetence policie jako celku jsou tedy jasně rozdělené a značně omezené předpisy. Na území Plzeňského kraje dochází k provázání jednotlivých složek, ale problém spočívá v kapacitě, znalostech a legislativních omezení jednotlivých úkonů trestního řízení i kompetencí. Obdobně je tomu s časovou náročností praxe vykořisťovatelů stíhat, neboť jsou velmi skryté, řetězené a dobře organizované. KŘP ČR rovněž disponuje styčným důstojníkem pro menšiny. Tato osoba může být jedním z aktérů, ale její činnosti a možnosti jsou akcentovány zejména v posledních týdnech. Přesná role ve spojitosti s tématem se ukáže, věříme, časem.

Policie ČR se na krajské úrovni věnuje i monitoringu situace ukrajinských běženců. Krajská operativa v současné době nasazuje do terénu více lidí a věnuje se případům, ve kterých by mohlo docházet k porušení zákona. Ať jsou to podvody na uprchlících, zneužití tísně, až po skutečně násilné trestné činy. S obchodem s lidmi se nesetkávají v terénu přímo, spíše s případy anonymních oznámení na podvod, manipulace s doklady apod.

Zástupci policie upozorňují na struktury organizovaného zločinu ukrajinských komunit na území kraje, ale větší podrobnosti se nám nenaskýtají. Slovy zástupců policie: *“(…) nedochází k takovým prohřeškům jako v minulosti, kdy se zde vyřizovaly účty ukrajinské mafie. Nyní je proces spíše sofistikovanější a jaksí civilizovanější... již nedochází k tomu, že by si kradly agentury lidí z ubytoven, nebo tam bylo to přímé násilí.”* (zástupce KŘP ČR, 3. 10. 2023, Plzeň).

Podobně jako u NCOZ, se KŘP ČR příliš často nenaskytá možnost mít kontakt s oběťmi obchodování s lidmi ve smyslu ust. § 168 TZ. Problematická je opět anonymita a strach obětí, stejně jako striktní trestně právní optika a výklad zákona:

“Většinou se jedná o podvod ze strany zaměstnavatele, že jo, kdy je smluvená nějaká částka, za kterou on pracuje, ale pak je krácený, jo, takže většinou u nás se jedná o podvod, kdy to potom zpracovávají kolegové z hospodářské kriminálky. V současné době asi se řeší tři věci, jedna byla přeposlaná, myslím, do Domažlic,



když se asi bude jednat skutečně jenom o podvod ze strany zaměstnavatele vůči ukrajinským zaměstnancům.” (zástupce KŘP ČR, 3. 10. 2023, Plzeň).

Aktérem na lokální úrovni je i Městská policie Plzeň (MěP), která působí v ORP Plzeň a disponuje asistenty prevence kriminality pro ukrajinskou populaci. Tato pozice vychází ze zkušeností MěP s romskou populací ve městě Plzeň. V Plzni se nachází čtyři asistenti prevence kriminality z ukrajinské menšiny. Výraznou postavou je pan V., který pracuje jak pro MěP v roli asistenta, tak pro další soukromé subjekty v komerčním sektoru jako zprostředkovatel pracovníků z Ukrajiny. Prevence, kterou město nyní vůči ukrajinské komunitě uplatňuje, je distribuována zejména na virtuálních sociálních sítích, které založil tento asistent ještě před nástupem k MěP. Stále je jejich správcem. MěP samozřejmě spolupracuje s dalšími institucemi města a setkává se prý s případy pracovního vykořisťování zejména skrze přímou práci asistentů. Ti však iniciativu někdy berou do vlastních rukou – a tím devalvují legitimitu i povinnosti veřejných orgánů, zřizovaných městem. Ačkoliv velmi efektivně, tak i mimo oficiální funkci pomáhá asistent V. Ukrajincům při uplatňování nároků v pracovněprávních vztazích, v bytové problematice atd. Oddělit roli asistenta prevence kriminality, člena komunity a soukromých aktivit je, jak věříme, poměrně složité. Každopádně propojení aktivit na soukromé úrovni a aktivit MěP se jeví jako potencionálně problematické.

Spolupráce a komunikační kanály mezi NNO a orgány policie jsou nastaveny od jara 2023 i díky snaze pracovní skupiny proti vykořisťování a Krajskému úřadu Plzeňského kraje. Na úrovni KÚ se o vykořisťování cizích státních příslušníků hovoří, ale větší roli v této problematice kraj nemůže zastávat:

“Kraj jako územně samosprávný celek nemá mnoho zákonných kompetencí ohledně prevence vykořisťování cizinců. Kraj se intenzivně s partnery ze státních i neziskových organizací snaží předcházet vykořisťování cizinců. Dokladem je mj. skutečnost, že se této problematice věnuje i hejtman kraje Rudolf Špoták. Na základě podnětu NNO proběhla koordináční jednání za účasti a pod záštitou hejtmána kraje. Byly nastaveny a vytvořeny informační kanály mezi jednotlivými subjekty podílejícími se na prevenci vykořisťování. Kraj také podpořil a ve spolupráci s dalšími organizacemi připravuje projekty, které prevenci předcházejí. Také se podílel na řešení některých kauz z této oblasti.” (zástupce KÚ, z emailové korespondence, 9. 10. 2023).



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

V současné době na krajském úřadě absentuje osoba, která by se věnovala ryze problematice ukrajinských běženců a jejich integraci, v souladu s praxí Úřadu vlády ČR. Tuto roli, dle informací z KÚ, může zastávat koordinátor pro práci s cizinci, který je na úřadě jmenován od roku 2003. Z poslední listopadové platformy pro integraci i informací od zástupce KÚ však víme, že by někdo měl v nejbližší době na pozici koordinátora nastoupit a zaštitit i uprchlickou otázku. Pozice osoby vyškolené a věnující se oblasti integrace uprchlíků na krajské úrovni je z našeho úhlu pohledu velmi důležitá³². Její roli vnímáme zejména v koordinaci přístupu nejen v rámci integrace ukrajinských běženců, ale také v otázce dodržování lidských práv nově příchozích. Měla by určitě důležitý význam i v problematice, na kterou poukazují monitorovací zprávy zahraničních pozorovatelů:

“Pozorovatelé uvádějí, že navzdory nedostatku potvrzených případů obchodování s lidmi mezi uprchlíky z Ukrajiny v České republice přetrvávají velmi vysoká rizika této trestné činnosti; odborníci se obávají zejména toho, že uprchlíci budou vystaveni v západní části Česka vykořisťování v podobě nucené práce, včetně domácího nevolnictví, a sexuálnímu vykořisťování.” (TIP report 2023, zvýraznění vlastní).

Také na úrovni Plzeňského kraje je možné se setkat s vlastními iniciativami některých politiků. Příkladem může být například snaha zastupitelsky Plzeňského kraje, která chtěla téma vykořisťování cizinců prosadit i do úrovně národní politiky. Sama se obrátila na pracovníky NNO. Proběhlo sice podnětné jednání pracovní skupiny proti vykořisťování a zastupitelky, nicméně cesta se ukázala jako slepá, k výraznějšímu posunu v této oblasti nedošlo.

Specifické nástroje chybí a spolupráce absentují v prostředí města Plzeň. Na úrovni Magistrátu města Plzně existuje Odbor sociálních služeb a Odbor bezpečnosti, prevence kriminality a krizového řízení, které se však tematicky vykořisťování a obchodování s lidmi nevěnují. Zabývají se integrací cizinců a kriminalitou páchanou cizinci. Odbor bezpečnosti, prevence kriminality a krizového řízení komunikuje tyto otázky dílčím způsobem na Komisi pro bezpečnost a

³² Zásadní role koordinovaného přístupu vyzdvihuje i MVČR: <https://www.mvcr.cz/migrace/soubor/doporuceni-pro-fungovani-a-zasitovani-novych-akteru-v-oblasti-integrace-cizincu.aspx>



prevenci kriminality. Z fokusních skupin se od informátora, který je členem komise, dozvídáme že:

“Jenom ty dokumenty strategické, které tam jsou, tak toto téma nějakým jako sofistikovanějším způsobem nerozebírají. Cizinců, vykořisťování se to netýká. Ty jdou prostě jako obecně po kriminalitě, drogách, ale jinak, že by to bylo cílený na cizince, to není.” (zástupce OAMP, Plzeň, 3. 10. 2023).

Strategické dokumenty prevence kriminality jsme samozřejmě nahlíželi. Objevuje se v nich spíše odkaz ke kriminalitě, kterou páchají cizinci na ubytovnách. Neakcentují struktury, které za problémy stojí. A pokud se má situace řešit, odkazuje se k represivním praktikám směrem k cizincům samotným, monitoringu a pomoci obětem (Koncepte prevence... 2022). K vykořisťování a obchodu s lidmi se koncepte nevyjadřuje, ani obecně.

Oba odbory však spolupracují s NNO a Západočeskou univerzitou na zpracování analýz a monitoringu situace v oblastech integrace cizinců a jejich potřeb např. při komunitním plánování. Financují také aktivity neziskového sektoru v oblasti prevence a integrace cizinců (kurzy ČJ, kurzy pracovníprávního minima pro cizince, poradenství apod.). Na portálech města najdeme preventivní materiály k pracovnímu vykořisťování spíše sporadicky. Některé informace pro cizince nalezneme na stránkách města, často jsou však nesystematicky řazeny, přeloženy pouze do ukrajinštiny. Na některých místech chybí odkaz na pomáhající organizace. O pracovních právech a dalších spojených tématech informace chybí. Výjimkou je Informační příručka pro cizince, kterou zpracoval Odbor sociálních služeb a kterou lze v elektronické podobě v několika jazycích nalézt na jeho stránkách.

Rádi bychom v celé věci spolupráce vyzdvihli jednání místního OAMP. OAMP pravidelně síťuje s NNO a dalšími aktéry i mimo oficiální platformy. Víťáme měsíční metodické schůzky NNO, CPIC a OAMP, stejně jako proaktivní přístup místních zaměstnanců MVČR v otázce potírání aktivit zprostředkovatelů na KACPU v Plzni. Rovněž si vážíme metodické podpory týmů jednotlivých NNO, které se nám v otázce pobytových záležitostí od místního OAMP dostává. Přes veškeré kritiky celkového nastavení systému, spolupráce mezi OAMP a občanským sektorem je z našeho pohledu na velmi dobré úrovni.



Tím je výčet aktérů institucí kompletní. Absentují informace z jiných regionů, zejména s ohledem na časové možnosti projektu a vůli zástupců jednotlivých měst a obcí se projektu účastnit.

6.1.2 Organizace

Organizace, které v oblasti prevence pracovního vykořisťování a obchodování s lidmi působí, jsou ze sektoru nevládního a sektoru vládního.

Na **národní úrovni**, celorepublikově se z nevládního sektoru profiluje na dotčenou problematiku organizace La Strada, která v lokalitě působí v rámci terénních programů a úzce spolupracuje s NCOZ a Ministerstvem vnitra. Její činnost je rámována přímou prací v terénu a podporou obětem obchodování s lidmi. Poskytuje jak utajené a bezpečné ubytování pro osoby, které se stanou obětí, nebo osoby, které v důsledku činnosti vykořisťovatele skončily bez střechy nad hlavou. Asistují rovněž při vstupu do Programu pro oběti trestného činu obchodování s lidmi dle ust. § 168 TZ. V neposlední řadě poskytují sociální a právní poradenství v souladu se zákonem o sociálních službách.

Role La Strada na národní úrovni je patrná i z oblasti vzdělávání veřejného sektoru, obdobnou roli má i IOM, tedy Mezinárodní organizace pro migraci. Přímá práce v terénu La Strada v našem regionu nemá takový rozsah, jako v jiných částech republiky. Je to dáno nejen kapacitami organizace, jak upozornil zástupce La Strady na fokusní skupině, ale zároveň tím, že je zde terén pokrytý jinými organizacemi, které se tématu vykořisťování a OSL věnují obdobně jako La Strada.

Vedle této organizace se v Plzeňském kraji angažuje rovněž středisko Diakonie ČCE – Středisko celostátních programů a služeb (dále jen Diakonie SCPS). Tato organizace je v lokalitě zakotvena skrze terénní práci a pomoc obětem obchodování s lidmi, nebo pracovního vykořisťování. Diakonie SCPS je rovněž subjektem, který úzce spolupracuje s orgány činnými v trestním řízení, disponuje utajeným azylovým domem pro oběti a monitoruje situace v oblasti vykořisťování, nucené práce, obchodu s lidmi a nedodržování pracovněprávních podmínek. Středisko Diakonie SCPS spolupracuje úzce se střediskem Diakonie Západ (viz níže). Může navrhopvat osoby pro vstup do Programu pro oběti OSL. Poskytuje odborné sociální poradenství. V regionu působí skrze jednu sociální pracovníci, která díky své jazykové vybavenosti poskytuje pomoc zejména osobám z



Bulharska. Rozsáhlejší terénní výjezdy a monitoring situace je skrze spolupráci s dalšími NNO. Objevují problémy s nevyplacenou mzdou, asistují při pobytových a sociálních problémech.

Dále v lokalitě působí celorepublikový program Arcidiecézní charity Praha – Projekt Magdala, který se věnuje jak obchodování s lidmi, tak násilí v rodinách a sexualizovanému násilí. Projekt Magdala poskytuje rovněž utajené bydlení a psychologickou a sociální podporu obětem. Úzce spolupracuje s policií a asistuje obětem.

Mezinárodní organizace pro migraci (dále IOM) je nadnárodní organizací při OSN, která v lokalitě aplikuje projekty monitoringu a prevence obchodování s lidmi. V současné době se zabývá mj. monitoringem ubytoven a agentur na Plzeňsku a to skrze (nejen) aplikaci Zite Manager. Nadále působí v oblasti expertízy a analýzy témat migrace a s ní spojenými jevy v lokalitě (např. IOM 2023). V současné době probíhá aplikace IOM programů do ORP v kraji - čeká se na dohody mezi IOM a jednotlivými ORP. Reálný dopad zatím (říjen 2023) není.

Z nevládního sektoru na **regionální úrovni** zmiňme organizace Člověk v tísni, Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy, Organizaci pro pomoc uprchlíkům a Diecézní charitu Plzeň.

Člověk v tísni v rámci své činnosti provozuje i službu terénní programy, jejichž cílovou skupinou jsou mimo jiné migranti a azylanti, stejně jako oběti obchodu s lidmi či oběti trestných činů. Organizace působí v celé oblasti a její terénní týmy vyjíždí i do odlehlých lokalit na periferie PK. Známým faktem je, že organizace působí rovněž v oblasti advocacy a social marketingu (nejen) vzhledem k cílové skupině migranti a azylanti, v současné době zejména v oblasti podpory uprchlíků z Ukrajiny. Provozuje v kraji dvě informační a jedno integrační centrum³³. V současné době na celorepublikové úrovni pracují kolegové z této organizace na projektu "indexu" spolehlivosti agentur práce. Spolupráce nad tématem se odehrává i v pracovní skupině proti vykořisťování cizinců.

³³ V Plzni toto integrační centrum, nazvané MICT, provozuje za pomoci organizace Ponton a Tady a teď. V klatovském informačním centru působí i organizace ADRA a Ledovec, v tachovském potom spolupracují s Českým červeným křížem, Charitou a organizací Kotec.



Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy (dále jen Diakonie Západ) je zastřešující organizací pro 10 sociálních služeb v kraji. Jednou ze služeb Diakonie Západ je Terén pro ohrožené osoby, který od roku 2010 poskytuje terénní i ambulantní formou službu v kraji pro osoby, které jsou ohroženy vykořisťováním, obchodováním a nucenou prací. Její pracovníci organizují terénní výjezdy do míst, kde se takové osoby mohou vyskytovat. Zároveň působí skrze odborné sociální poradenství v oblasti integrace cizinců. Většina klientů služby jsou občané cizí státní příslušnosti a cílovou skupinou jsou jak oběti trestných činů, tak migranti a azylanti. Služba je provázaná s dalšími službami Diakonie Západ a zejména se střediskem SCPS. V současné době dochází k síťování na evropskou skupinu GRETA pod Radou Evropy, která se zabývá monitoringem a evaluací implementace evropské legislativy do českého systému. Reporting směrem k zástupcům GRETA proběhl v listopadu 2023.

Poradna pro cizince (dále jen PC) spadá pod komplex služeb Diecézní charity Plzeň v regionu. Cílové skupině migrantů a azylantů se věnuje již téměř třicet let. Poskytuje zejména odborné sociální a právní poradenství v ambulantní i terénní formě, součástí činnosti jsou i asistenční služby na pracovišti OAMP v Plzni. Problémy v pracovněprávní oblasti jsou vedle pobytových jedněmi z nejčastějších, se kterými pracovníci PC cizincům pomáhají. Vedle organizace kurzů češtiny a poskytování materiální pomoci DCHP v současnosti provozuje i Komunitní a asistenční centrum pro uprchlíky z Ukrajiny.

Organizace pro pomoc uprchlíkům je v regionu aktivní od roku 2008. Jedná se o organizaci, která se skrze odborné sociální a právní poradenství i výuku češtiny věnuje pomoci migrantům a azylantům. Služby poskytuje také v ambulantní i terénní formě. Právní poradenství cizincům v souvislosti s porušováním práv v zaměstnání, v oblasti pobytové i rodinně-právní je významnou složkou činnosti OPU, prevence OSL a vykořisťování je tak součástí agendy organizace.

Již několik let v regionu působí také Centrum lidských zdrojů Plzeňského kraje, které v současnosti realizuje projekt Integrace cizinců v Plzeňské aglomeraci, jehož hlavním cílem je plnohodnotná integrace cizinců, migrantů a jejich rodinných příslušníků do společnosti a na trh práce, zlepšení jejich postavení v pracovněprávních vztazích a zvýšení jejich možností pro uplatnění na trhu práce včetně stabilizace rodinného zázemí.



Mezi dalšími organizacemi, které se věnují obdobným aktivitám, i když ne na pravidelné/dlouhodobé bázi jsou organizace Romodrom, Because, Ponton, Tady a teď, Kotec, Poradna pro ženy a dívky, Latus či Ulice. Jejich klienty jsou převážně občané žijící v lokalitách sociálního vyloučení, či osoby užívající návykové látky a v sexbyznysu, včetně cizinců. V současné době se některé intenzivně věnují i pomoci uprchlíkům z Ukrajiny.

Z úrovně státní správy v lokalitě působí a velmi aktivně vystupuje regionální Centrum na podporu integrace cizinců, které je zřizováno Správou uprchlických zařízení MVČR. Poskytují sociální a právní poradenství, kurzy ČJ pro cizince, adaptačně-integrační kurzy a v současné době se podílí na zajištění chodu krajského KACPU. Rovněž poskytují asistence v terénu a pomáhají osobám, které se dostaly do konfliktu se zaměstnavatelem a takovým osobám, které se staly obětí vykořisťování.

Většina zde jmenovaných organizací působí v Plzni, či v Plzeňském kraji. Na lokální úrovni dlouhodobě chyběla koncepční pracovní skupina, která by se věnovala přímo zkoumanému tématu. Informace se nekoordinovaně předávaly na různých kulatých stolech a platformách. Chyběla strukturovaná síť aktérů, kteří by společně v tématu konali.

V březnu 2022, v souvislosti s uprchlickou vlnou a obavou o osudy uprchlíků z Ukrajiny se ustavila neformální pracovní skupina složená z výše jmenovaných neziskových organizací lokální úrovně. Sepsala společné prohlášení, ve kterém artikuluje svůj postoj k aktivitám vykořisťování a obchodování s lidmi. Toto prohlášení se stalo odrazovým můstkem pro užší spolupráci těchto organizací na lokální, ale i národní úrovni. Byť pracovní skupina není žádným způsobem hierarchicky organizovaná ani formalizovaná, pravidelně se její účastníci schází a tematizují problematiku situace v kraji související s vykořisťováním (zejména) cizinců. Její aktéři jsou rovněž členy výzkumného týmu této analýzy a pravidelně se účastní setkávání na krajské i národní úrovni k tématu. Problematiku vykořisťování i nucené práce tematizují jak v médiích, tak na veřejnosti. Navazují spolupráci s dalšími subjekty a výstupem jejich činnosti je účast na veřejných debatách a konferencích. Důležitou aktivitou je síťování s lokálními aktéry, včetně politické úrovně a tematizace problematiky skrze Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty, skrze MPSV a při pravidelných jednáních v lokalitě



s ostatními *stakeholders* (CPIC, OAMP, PK, OSS MMP a další). Součástí aktivit je vzájemná expertní podpora, sdílení informací o problémech cizineckých komunit, nešvarech zaměstnavatelů, zprostředkovatelů či například školení a workshopy.

6.1.3 Zaměstnavatelé

V pracovním prostředí se v Plzeňském kraji setkáváme se dvěma, respektive třemi typy zaměstnavatelů. První a třetí typ jsou klasické zaměstnavatelské vztahy dle zákoníku práce, či zákona o zaměstnanosti. Jedná se o přímé zaměstnávání a agenturní zaměstnávání. Dále je zde neformální zprostředkování práce, které působí jako spojovník obou formálních forem.

6.1.3.1 Přímí zaměstnavatelé

Mezi největší zaměstnavatele v regionu v rámci přímého zaměstnávání patří nadnárodní a zahraniční podniky lokalizované v průmyslových zónách Borská pole, Ostrov u Stříbra, Rokycany, Bor u Tachova. Tyto podniky využívají práce zahraničních dělníků a dělnic v největší míře. Využívají rovněž možnost zprostředkování pracovní síly skrze agentury práce a další subjekty. Dočasné přidělení a jeho forma, včetně interních dohod mezi těmito uživateli a agenturami práce, nabídka, poptávka a příležitosti pro machinace i nekvalifikovaná práce utváří podmínky prekérní práce. Ty jsou externalizované na agentury práce a zprostředkovatele, ale odehrávají se v těchto podnicích.

Přímí zaměstnavatelé jsou rovněž předmětem kontrol SUIP a na krajské úrovni se na jejich pracovištích odehrávají praxe aktérů spojených se zaměstnáváním. V souvislosti s velkou poptávkou po zprostředkovatelských praxích v posledních letech, byla velmi diskutována odpovědnost koncových zaměstnavatelů za přidělené zaměstnance. Poptávka po pracovní síle do podniků formuje spleť zprostředkovatelských subjektů a cizinci jsou významným pracovním kapitálem těchto firem. Již v letech 2017-2018 probíhaly na Plzeňsku veřejné debaty o podmínkách zahraničních pracovníků, kteří jsou nabíráni do velkých



průmyslových zón (blíže viz My a ti druzí³⁴). Dlouhodobě se o jejich pracovních, ale i životních podmínkách, které jsou strukturovány i podobou vztahů mezi agenturami práce a uživateli, hovoří. Koncepty průmyslových zón se sociální infrastrukturou a zázemím pro tisíce dělníků jejich továren, stejně jako zodpovědnost za nedůstojné jednání zprostředkovatelů jsou zatím ideálem vzdáleným. Nicméně posuny v legislativní úrovni již registrujeme.

S ohledem na pracovní a mzdové podmínky vychází zákoník práce ze sdílené odpovědnosti za podmínky, na základě kterých zaměstnanec vykonává pracovní poměr (ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce (dále jen "ZP")). V případě porušení těchto povinností stanovuje zákon o inspekci práce nesplnění těchto podmínek jako přestupek, který může být potrestán pokutou až do výše 1 000 000 Kč. Z tohoto vyplývá, že OIP tak může rozhodnout o přestupku jak ve vztahu k agentuře práce, tak ve vztahu k uživateli.

Uživatel je také odpovědný za umožnění výkonu zastřené zprostředkování práce na základě ust. § 140 odst. 1 písm. f) ZoZ. Novelou zákona o zaměstnanosti ke dni 2. 8. 2021 byla tato odpovědnost přenesena i na uživatele, ačkoliv do té doby mohla být trestána jen právnická osoba (agentura práce), která zastřeně zprostředkovává zaměstnání. Podle ust. § 140 odst. 4 ZoZ přitom platí, že za takovýto přestupek může být uložena pokuta v maximální výši 10 000 000 Kč a v minimální výši alespoň 50 000 Kč.

Další rozsah odpovědnosti lze spatřovat při výkonu nelegální práce. V případě zjištění výkonu nelegální práce dle ust. § 141 odst. 1 ZoZ ve spojení s ust. § 5 písm. e) bodu 3 ZoZ může uživatel ručit za uloženou pokutu agentuře práce. Ovšem „*pouze v případě, pokud o nelegální práci podle § 5 písm. e) bodu 3 tyto osoby věděly, nebo při vynaložení náležité péče vědět měly a mohly.*“ (ZoZ).

Dojde-li k uložení pokuty např. za umožnění výkonu nelegální práce, může být rozhodnuto o tom, že uživatel ručí za uloženou pokutu, která je udělena agentuře

³⁴ Veřejné debaty vznikaly v roce 2018, během akcí pořádaných OPU a Diakonií Západ: <https://plzenoviny.cz/my-a-ti-druzi-tri-vecery-nad-tematy-migrace-ukazaly-plzni-mozny-smer-diskuze-a-edukace/> .



práce v souladu s ust. § 141 odst. 1 ZoZ. Pokud tedy nedojde k zaplacení pokuty agenturou práce, může být tato požadována po uživateli, pakliže jsou splněny veškeré zákonné podmínky. Z judikatury přitom vyplývá, že této ručitelské povinnosti se nemůže ručitel (uživatel) zbavit např. tím, že tuto možnost smluvně vyloučí na základě dohody s agenturou práce: „*Pouhý smluvní přenos odpovědnosti na druhou smluvní stranu nezbavuje právnickou nebo fyzickou osobu, které hrozí vznik ručení podle § 141a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zákonné povinnosti náležitě péče, kterou má vynaložit, aby zabránila výkonu nelegální práce.*“ (Rozsudek NSS 2023).

Spolupráce přímých zaměstnavatelů s dalšími aktéry nabývá mnoha podob. Na úrovni institucí dochází ke spolupráci s ÚP (hlášení volných pracovních míst, informační povinnost a další, zejména personální agenda). Dalším hráčem je OIP a kontroly v těchto podnicích. Podniky jsou povinny poskytnout součinnost pro vyšetřování pracovněprávních otázek.

Součinnost dříve koncoví zaměstnavatelé, dle OIP, poskytovali poměrně běžně, ale od doby, kdy mají sdílenou odpovědnost (viz výše) za zaměstnávání přidělených osob, dochází k problémům. Dle OIP výrazněji často někteří koncoví zaměstnavatelé nyní nechťejí poskytovat informace, řádně nespolupracují a najímají prý i právní zastoupení (parafráze volného rozhovoru se zástupcem OIP, 3. 10. 2023, Plzeň). Ke spolupráci s agenturami práce, které jsou dalším aktérem v řadě, se vyjadřujeme na dalších místech textu.

6.1.3.2 Neformální zprostředkovatelé

Neformální zprostředkovatelé jsou úzce provázáni s některými agenturami práce i koncovými podniky. Systém zprostředkovatelů je vystaven na několika úrovních, jak uvidíme v druhé části analýzy a má svoji logiku v zaměstnávání cizích státních příslušníků. V Plzeňském kraji identifikujeme agentury práce a kvazi agentury práce navázané na prostředí ukrajinských, bulharských a slovenských zprostředkovatelů. Tito zprostředkovatelé zakládají společnosti a subjekty, které zprostředkovávají pracovní migraci.

Vedle toho se objevuje paralelní a s výše uvedeným provázaný způsob zprostředkovávání, jedná se o tzv. klientský systém. Dá se říci, že je stavebním



kamenem vztahů mezi cizinci a jejich zaměstnavateli. Jde o stále převládající rámce organizování pracovní migrace v České republice a jeho činiteli jsou zprostředkovatelé z Ukrajiny a jejich vztahy s českými podniky. Tento tzv. klientský systém dávno překonal atribut ryze ukrajinské pracovní migrace, ale nasedají na něj praxe všech dalších zprostředkujících subjektů.

Struktura tzv. klientského systému se proměňovala a dnes je sofistikovanější, než například v devadesátých a nultých letech, kdy byla velmi úzce a viditelně spojena s organizovaným zločinem. Dnes se celý proces zprostředkovávání ještě více zaobalil do podoby formálních institucí, které jsou provázány s agenturním a kvaziagenturním zaměstnáváním. Aktéři, kteří se objevují za tímto dynamickým procesem zprostředkovávání, jsou zprostředkovatelé (emicky klienti, mafiáni), koordinátoři, bloggeři, kurátoři.



Schéma č. 2: Model neformálního zprostředkování

Zprostředkovatelé s ukrajinským, bulharským, slovenským původem jsou často majiteli agentur práce se sídlem v ČR. Jejich činností je udržovat vztahy se zaměstnavateli, zabývat se chodem subjektu (agentura/kvaziagentura práce), shánět právní pomoc, jednat s institucemi a zastřešovat subjekt navenek. Vlastní objekty k bydlení, vozový park, kanceláře a disponují právním zastoupením, účetními službami i dopravou. Jejich aktivity jsou uskutečňovány přeshraničně.



Není výjimkou, že jsou provázáni s organizovaným zločinem. Nejedná se vyloženě o tzv. vory v zákoně, či mafii, ale podřízené osoby, jejichž aktivitou je organizování pracovní migrace, za níž odvádí poměrnou část mafii. Aktivity mohou být provázané s jinými nelegálními aktivitami. V Západních Čechách je aktivní Mukačevská, Užhorodská a Lvovská mafie a na ni navázaní zprostředkovatelé (blíže např. Rumpík 2018). Jejich působení se však proměňuje spolu s časem i válečným konfliktem a v současné době hovoří dotazovaní experti z policie o tom, že její aktivity jsou utlumeny. Osobně si to nemyslíme:

“Může zde být spojení s organizovaným zločinem. Raději jsem nestudoval, jak je tato díra hluboká.” (Informátor XY, 28. 11. 2023, Plzeň).

Fokus mafie se během covidových a válečných let, zdá se, zaměřil ještě více na jiné formy obchodu a aktivit. Příchozí z Ukrajiny a zprostředkovávání zaměstnání se formalizovaly do podoby nebývalého rozsahu s napojením na další aktéry. Aktivity, které byly dříve výhradně v rukou mafie, se objevují i u dalších zprostředkovatelů a navázaných služeb, jako je transport či například bydlení uprchlíků.

Přímo v rámci naší práce evidujeme aktivity zprostředkovatelů, kteří byli, nebo jsou provázáni i s ruskou mafii. Někteří se tím veřejně chlubí, jejich postoje budou spíše symbolickým gestem než skutečnou mocí, ale vůči cizincům, kteří do kraje přicházejí, jsou tyto osoby ve vztahu dominance. Pro bližší rozbor nyní není prostor, důležité je si uvědomit že to, co stojí v pozadí zprostředkovávání pracovní migrace má i tyto konotace.

Koordinátoři pod zprostředkovateli se starají o migranty, poskytují jim služby a jsou spojovatelem mezi zprostředkovateli (klienty), zaměstnavateli a cizinci. Jméno zprostředkovatele nemusí ani cizinci znát, neboť s ním málokdy přicházejí do přímého kontaktu. Koordinátoři vyplácí peníze, hovoří jazykem cizinců, vozí cizince do práce, starají se o personální záležitosti. Na jejich práci nasedá práce externích účetních, řidičů svozových autobusů, „personalistů“, majitelů a správců ubytoven.

Tzv. bloggeři zajišťují distribuci pracovních nabídek na virtuálních sociálních sítích. Zásobují skupiny na sociálních sítích (Viber, Whats App, Telegram, Facebook, Instagram) nabídkami práce, ale i informacemi z migrační politiky, cílové



země imigrace, novinkami apod. Všechnu činnost dělají na základě pokynů zprostředkovatelů a koordinátorů. Nemusí se nacházet v ČR.

Kurátoři jsou osoby, které zpracovávají doklady, zabývají se přípravou pobytových oprávnění a výpravou cizince za hranici. Kurátoři se objevují i v cílové zemi. Na území Plzeňského kraje známe několik takových osob, které se běžně pohybují na OAMP, na plné moci vyřizují doklady, odvolání, povolení apod.

Za služby v rámci této sítě se samozřejmě platí. Taková úroveň vztahů je pak přenesena i na další úrovně. Strukturu, ustavenou roky praxe „klientského systému“ a vztahy dominance, závazků a reciprocity s ním spojenou, přebírá posledních 10 let mnoho agentur práce a subjektů na ně navázaných. To znamená, že i v přímém zaměstnávání cizinců se setkáváme s prvky zprostředkování a statistiky neukazují celý rozměr situace. Zprostředkování jakoukoli formou proto považujeme za dominantní rámec zaměstnávání cizinců. Ti mohou vstupovat i na přímý trh práce, ale téměř vždy s pomocí služeb zprostředkovatele, což utváří předpoklad závazků a možnosti vykořisťování.

6.1.3.3 Pracovní agentury

Charakteristickými pro Plzeňský kraj jsou pracovní agentury a tzv. kvaziagentury. Již v roce 2017 reagoval tehdejší ministr vnitra Milan Chovanec na celou situaci kritikou nárůstu pracovních agentur a celkovou kritikou poměrů v Plzeňském kraji. Byla založena i pracovní skupina k tématu. Počet agentur práce skutečně narůstá nebyvalým tempem. Dle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí se v České republice nachází 2127 subjektů s možností zprostředkovávat zaměstnání. Vedle toho zde existuje nepočitatelné množství subjektů (například formy společností s ručením omezeným, či družstva), které rovněž poskytují služby zprostředkovávání práce a subdodávek práce k uživateli. Tyto společnosti doplňují trh zprostředkovaného zaměstnání na základě obchodních smluv, či s využitím dalších strategií obcházejících absenci povolení ke zprostředkování. V kraji působí 570 pracovních agentur zaměstnávajících přes 20 tis. cizinců. Nejedná se výhradně o subjekty, které mají sídlo v Plzeňském kraji. Jde o aktuální počet agentur práce, které k 1. 10. 2023 splnily informační povinnost a zaměstnávají minimálně jednoho cizince na území Plzeňského kraje. Jinými slovy, v našem kraji operuje celá čtvrtina



všech agentur práce, které zaměstnávají cizince. Nejvýznamnějších pět agentur v kraji přiděluje k uživateli dohromady bezmála 3000 cizinců.

Ačkoliv zisk, který generují aktéři zaměstnávání z práce, bydlení, neoprávněných aktivit a zprostředkování služeb migrantům, může být zpětně investován do podnikání a tím se obohatí i stát, většinou jsou nadhodnoty investovány k dalšímu rozvoji vykořisťujících praktik a generaci dalšího zisku. Jsou pronajímány, nebo kupovány nové ubytovací kapacity pro cizince, obnovován vozový park majitelů i koordinátorů, najímány další služby a osoby do řetězce (např. autobusové společnosti na svozy, dodávky, úplatky apod.). Z výnosů se hradí rovněž právní zastoupení, na které je kladen velký důraz. Mimo to jsou zakládány i další navázané společnosti. Někteří investují i do rozvoje vztahů s přímými zaměstnavateli formou dáreků a recepcí. Vytváří tak další úroveň závazků a vztahů, které se tváří navenek jako prospěšné, ale ve skutečnosti stojí za celou řadou neetických praktik. Takové vztahy jsme detekovali v rámci volných rozhovorů a pozorování při terénní práci např. u velkých podniků na Borských polích, nebo v Boru u Tachova.

Nepřímé zaměstnávání podle některých názorů našich informátorů nejen, že externalizuje rizika a zdroje, ale zároveň poníží náklady uživatele. Dle některých expertů je agenturní zaměstnanec levnější než zaměstnanec kmenový, a to i v situaci, kdy by agenturní zaměstnanec dostával vyšší mzdu než kmenový. Důvodem jsou, dle informátorů, minimalizace závazků vůči přidělenému zaměstnanci, ale i ponížení nákladů na personální agendu koncového zaměstnavatele. Z výpovědí totiž vyplývá, že v některých případech mzdové podmínky agenturních zaměstnanců zpočátku sice převyšují mzdy kmenových pracovníků, ale ty se postupně proměňují. Důležitým aspektem je slib vyššího výdělků a vyšší nabízená mzda u agentur práce. Jestli se tyto podmínky splní, závisí na spolehlivosti subjektů, svévoli jejich zřizovatelů a dalších faktorech.

“V devadesáti procentech případů lidí po prvním měsíci odpracovaným u agentury, dostávají vyšší mzdu než kmenový. Přibližně o 100 euro. Důvody jsou, že kmenový zaměstnanec je dražší než agenturní. Agentura láká osoby na vyšší mzdy. Srovná se to třeba po půl roce. (...). Komplexní servis, důvěra a výplata.” (Asistent prevence kriminality, 9. 10. 2023, Plzeň).



V praxi se ale sociální pracovníci neseťkávají se srovnatelnými podmínkami, nebo podmínkami, které by byly transparentně lepší než u kmenových zaměstnanců. Pravidlem bývá spíše opak a zdůrazňujeme, že pokud dochází k vyšším výplatám mezd u agenturních zaměstnanců, je to odraz práce přesčas a zejména netransparentního účtování těchto mezd bez výplatních pásek, neoficiálního doplácení části mzdy na ruku a podobně.

K výše uvedené korelaci mezi agenturním zaměstnáváním, srovnatelnými podmínkami a koncovými zaměstnavateli, nemáme více dat. Z jedné výpovědi nelze považovat argument za relevantní a věc by si zasloužila další analýzu.

Tímto je výčet aktérů kompletní a přesuneme se na faktory, které ovlivňují praxe v migračním poli.

6.2 Faktory

Faktory, které mají vliv na podobu jednání v migračním poli a tím dopad na způsoby a praxe vykořisťování, jsou dané specifickými nastaveními a vztahy v migračním poli. Tyto faktory strukturujeme na vnější a vnitřní. Vnější faktory působí na úrovni politiky, vyšetřování, prevence a bariér v integraci. Vnitřní faktory působí na úrovni komunit, jednotlivců a komunikace. Díky tomu můžeme načrtnout, které vlivy jsou zásadní pro důvody vedoucí k vykořisťování cizinců, ale i při utváření prostředí překerní práce, vykořisťování a obchodování s lidmi.

Významné u vnitřních faktorů jsou rovněž země původu cizinců a s tím provázané faktory vzdělání, kulturního kapitálu, sociálního zázemí, ze kterého osoby přicházejí. Velmi důležité jsou rovněž aspekty genderu, věku, rodinného stavu a úroveň jazykových a informačních dovedností. Faktory vnější povahy jsou dány strukturou a aktéři je mohou ovlivnit, či změnit. Vnitřní faktory jsou velmi náchylné k individualitám a není jednoduché je ovlivnit, či změnit. Faktory jsou podrobně rozpracovány v tabulce níže v kapitole. Faktory reprodukují a podmiňují vznik vykořisťujících praktik a umísťují migranty v rámci migračního pole do dimenze překerní práce, která je charakteristická svými komplexními indikátory (viz kapitola 6.3). Díky umístění v této dimenzi jsou migranti v souladu s teoriemi vyloučení z možnosti dosahovat zdrojů majority a vykořisťování.



Dimenze prekérní a zprostředkované práce, která dominuje jako organizační rámec zaměstnávání cizinců v Plzeňském kraji, s sebou nese vykořisťující potenciál o to více, nakolik se tyto faktory reprodukují v čase a množí. Řešení tedy musíme hledat v eliminaci působení těchto faktorů, či jejich proměně skrze aktéry (instituce, organizace, zaměstnavatele). Především se nesmíme spokojit s tím, že stačí migranty integrovat na trh práce a vše ostatní půjde samo. Záleží, jakou podobu má tento trh práce, jak jsou naplněny ostatní potřeby migrantů a v jakých oblastech integrace máme jako aktéři migračního pole potenciál migrantům pomoci. Jejich potřeby v oblasti zaměstnávání a jejich schopnost důstojně tyto potřeby naplňovat rovněž závisí na strukturálních podmínkách země imigrace. Obecně tedy na politice, přístupu majority, uplatňování tzv. *two way* principu a právech, která jsou jim na vstupu do ČR dávána.

Vnější faktory	Vnitřní faktory
I. Politická strukturální úroveň	I. Úroveň komunit
<p>Integrační a imigrační politika</p> <ul style="list-style-type: none"> omezení práv určitých skupin cizinců důraz na integraci na trh práce vyločení některých skupin cizinců z možnosti sociálního zabezpečení podoba podpory držitelů dočasné ochrany 	<p>Ukrajinská komunita</p> <ul style="list-style-type: none"> sociální sítě a silné vazby na komunitu klientský systém transnacionální jednání potřeba zprostředkování migrace závazky a reciprocita v síti zranitelnost uprchlíků struktura populace uprchlíků navázání migrace na struktury z 90. let pracovní migrace a klientelismus patriarchální uspořádání a potlačení práv žen úroveň vzdělání
<p>Politika zaměstnanosti</p> <ul style="list-style-type: none"> agenturní zaměstnávání kultura zaměstnávání – dvojitý trh práce způsob zprostředkování zaměstnání chybí jazyková podpora pracovníků ÚP a absence interkulturních pracovníků na ÚP nedostatečná kontrola nabídek práce na ÚP financování SUIP a jeho nízké kapacity 	<p>Bulharská komunita (obdobně Rumuni)</p> <ul style="list-style-type: none"> sociální sítě důraz na silné vazby převaha sociálně patologických jevů sociální vyloučení již v zemi původu (romská populace) úroveň vzdělání dluhy, exekuce patriarchální uspořádání a potlačení práv žen <p>Slovenská komunita</p> <ul style="list-style-type: none"> zadluženost sociální vyloučení v zemi původu podíl romské populace úroveň vzdělání

<p>Bytová politika</p> <ul style="list-style-type: none"> • nízká kapacita krizového bydlení • nedostatek obecních a městských sociálních bytů, včetně privatizace bytového fondu • sociální bydlení • humanitární bydlení uprchlíků s DO napojené na struktury agenturního zaměstnávání • nedostatek bydlení na trhu s realitami 	<p>Ostatní (např. Mongolové, Kolumbijci, Filipínci)</p> <ul style="list-style-type: none"> • vzdálenost a ruptury v sociálních vazbách • transnacionální fenomény • jazyková odlišnost • izolace bez výrazných komunitních vazeb • naopak silné komunitní vazby (např. Vietnamci, Mongolové) • úroveň vzdělání
<p>II. Preventivní strukturální úroveň</p>	<p>II. Úroveň jednotlivce</p>
<ul style="list-style-type: none"> • kapacity sociálních služeb • důraz na podfinancovaný neziskový sektor • nedostatek adaptačních kurzů a jejich podoba • nízká úroveň jazykové přípravy • chybí tematické meziresortní spolupráce, multidisciplinární týmy a pracovní skupiny na státní i lokální úrovni • úroveň vzdělání kontrolních, vyšetřovacích a preventivních aktérů • vhodné kanály pro distribuci informací 	<ul style="list-style-type: none"> • nízké právní povědomí • jazyková bariéra • sociální a kulturní kapitál • chudoba a sociální exkluze • nedůvěra ve státní instituce • strach z institucí
<p>III. Úroveň vyšetřování a ochrany</p>	<p>III. Úroveň informací a komunikace</p>
<ul style="list-style-type: none"> • chybí lidskoprávní rozměr • nízké kapacity NCOZ, KŘP ČR • cizinecká policie nevyšetřuje • monitoring • nedůvěra obětí 	<ul style="list-style-type: none"> • nízká informační gramotnost • důvěra v rámci sítí • kulturní kapitál • úroveň vzdělání



IV. Úroveň bariér “two way” princip	IV. Úroveň bariér “two way” princip
<ul style="list-style-type: none"> • diskriminace • trh práce, trh bydlení • xenofobie 	<ul style="list-style-type: none"> • kulturní bariéry • prostředí zdrojové země • tíseň • segregace/separace

Tabulka č. 1: Faktory

6.3 Indikátory

Cizinci z cílových skupin na našem území jsou v rámci integračního procesu směřování zejména k rychlému vstupu na trh práce a ekonomické soběstačnosti. Cizinci ze zemí mimo EU se zaměstnaneckými kartami a krátkodobými vízy, uprchlíci disponují jasně omezeným pobytovým oprávněním, které je vylučuje z přístupu k právům majoritní společnosti a účasti na sociální integraci mimo trh práce.

Zajistit si tak ekonomickou soběstačnost v Plzeňském kraji může znamenat v konečném důsledku vstup do vykořisťujících, recipročních vztahů v rámci vlastních komunit, což zefektivní případnou segregaci. Tento tlak vytváří síť aktérů, ať se jedná o tvůrce integrační politiky (MPSV, MVČR ad.), majoritní společnost, či cizince samotné. Tito aktéři v rámci migračního pole rozehrávají hru o rychlý proces integrace na trh práce bez ohledu na to, že integrační proces musí být nutně komplexní.

V naší analýze se tak u nově příchozích i u cizinců, kteří jsou na území ČR delší dobu, ukazuje tento trend bez patřičné provázanosti ostatních integračních oblastí (strukturální, interaktivní, kulturní a identifikační integrace). Tento trend je charakteristický svými indikátory, které odkazují na vysokou míru integrace na trh práce, ale nízkou integraci do jiných struktur majoritní společnosti.



Za posledních pět let došlo k výraznému nárůstu počtu přistěhovalých za prací – jak z celé ČR, tak ze zahraničí (srov. Cizinci v České... 2018). Výraznou skupinou byla migrace z Ukrajiny v letech 2015-2017, která celorepublikově dosáhla až na 117 480, čímž se Ukrajinci stali nejpočetnější skupinou cizinců žijící v ČR. Na Plzeňsku, stejně jako v jiných regionech, se tak ustavila početná imigrační skupina, která skrze transnacionální sítě další migraci kumulovala a zároveň vytvářela neformální instituce k jejímu organizování. Na tyto sítě se navázala i současná uprchlická migrace z Ukrajiny.

Vedle toho však tyto indikátory ukazují na výrazný problém, a to je integrace na trh tzv. prekérní práce. Podle PAQ Research je jednou z klíčových věcí, které by stát měl udělat, eliminace šedé ekonomiky. *„Uprchlíci nesmí spadnout do šedé ekonomiky, která bude vytěžovat jejich složitou pozici a bránit maximalizaci jejich ekonomického přínosu; příležitostí je i snížení počtu Ukrajinců, kteří se v šedé ekonomice nachází v současnosti.“* (PAQ Research 2023).

Tento jev se objevuje již dávno před uprchlickou migrací u skupin cizinců z EU a pracovních migrantů mimo EU. Běženci z Ukrajiny jsou v tomto ohledu ilustrativní skupinou.

„Práci v Česku má aktuálně 67 % ekonomicky aktivních uprchlíků. Podíl pracujících stabilně roste... Přes polovinu uprchlíků však nadále pracuje v méně kvalifikované práci než na Ukrajině. Na 41 % jich pracuje dokonce výrazně pod kvalifikací. Stále se nedaří dostatečně využít pracovní potenciál. Čím dál víc Ukrajinců sice pracuje, ale na horších pozicích, než by mohli.“ (PAQ Research 2023).

V naší analýze detekujeme následující indikátory, které ukazují na umístění migrantů v podmínkách prekérní práce, které jsme pro přehlednost umístili do tabulky.



Indikátory - oblasti	Indikátory
<p>Porušování pracovních právních podmínek</p>	<p>Zadržování mzdy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Části mzdy • Poslední • Permanentně <p>Týdenní zálohy mzdy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Následné nedoplnění • Doplnění, ale krácení • doplnění <p>Absence výplatních pásek</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jsou u zaměstnavatele, ale zaměstnanec je nemá k dispozici • Nejsou ani u zaměstnavatele • Neúplné pásy • Neformální pásy („vyúčtování v sešitě“) <p>Absence smlouvy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jen u zaměstnavatele • Bez podpisu zaměstnavatele • Absentuje úplně (nelegální zaměstnávání) <p>Bianco smlouvy, potvrzení a souhlasy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Skončení pracovního poměru • Dohoda, kombinace typů • Souhlas s prací na dobu zam. karty • Pokuty za předčasné ukončení práce <p>Neoprávněné krácení mzdy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Srážky za ubytování bez dohody • Srážky za dopravu bez dohody • Srážky za služby ubytovny • Srážky za pracovní pomůcky <p>Neplatí přesčasy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svátky • Víkendy • Přesčasy <p>Neproplacená dovolená</p> <p>Absence dalších smluvních dokumentů</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dohoda o přesčasech • Dohoda o srážkách ze mzdy
<p>Indikátory v oblasti neporušující zákon</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hodinová mzda • Minimální mzda • Absence zaručené mzdy • Zálohy
<p>Forma bydlení</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bydlení na ubytovně, která nepatří agentuře, ale subjektům s ní spojených • Bydlení v privátním ubytování, zprostředkovaným agenturou/prostředníkem/mafianem/klientem • Bydlení na ubytovně agentury



<p>Manipulace a nátlak</p>	<p>Vyhrožování ztrátou bydlení Vyhrožování ztrátou pobytového oprávnění Vyhrožování ztrátou zaměstnání Nesrozumitelné podmínky práce a smlouvy, včetně absence jazykové mutace smlouvy</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zaměstnanec nerozumí, co podepisuje • Více podpisů a jednotky dokumentů • Nemožnost věc konzultovat/ofotit <p>Koordinace volného času a času odpočinku</p> <ul style="list-style-type: none"> • Svozy • Bydlení u/přes zaměstnavatele • Práce u soukromé osoby spojené se zaměstnavatelem <p>Násilí a nátlak</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fyzické • Psychické (křik, vydírání) <p>Zadržení dokladů - výjimečné</p>
<p>Oblast zdraví a sociální situace</p>	<p>Zdravotní oblast</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neuvolnění z práce k lékaři • Dlouhé směny • Neposkytnutí pomoci • Práce v době nemoci a zastrašování ztrátou bydlení, zaměstnání • Závodní lékařství a konstrukce zdr. omezení • Ukončení pracovního poměru v době nemoci a těhotenství skrze dočasné přidělení • Nemoci v oblasti fyzického i duševního zdraví <p>Sociální pojištění</p> <ul style="list-style-type: none"> • Neodvádění sociálního pojištění • Krácení průměrného měsíčního výdělku • Dvojitý účetnictví a zamlčování skutečné výše výplaty před úřady • Dopad do oblasti důchodů a nemocenského pojištění (ztráta nároků na nemocenské dávky a důchodové nároky) <p>Sociální situace</p> <ul style="list-style-type: none"> • Příjmová chudoba • Bezdomovectví • Závislost na dávkovém systému • Diskriminace • Internalizace role osoby v marginálním postavení • Frustrace

Tabulka č. 2: Indikátory vykořisťování



Z daných indikátorů jsou všechny postupně propojeny do rámce prekérní práce v následujících kapitolách, které víceméně odpovídají na položené otázky. Považujeme za podstatné se na tomto místě vyjádřit velmi podrobně k otázce bydlení, které se stále více stává prostředkem manipulace.

6.3.1 Význam bydlení

Nedostupnost bydlení je faktorem, který ovlivňuje praktiky vykořisťování a jeho podoba je indikátorem, kterého si můžeme při analýze vykořisťování všimnout. Velký význam tak přikládáme formě nátlaku skrze hrozby ztráty bydlení. To se dotýká zejména osob s dočasnou ochranou, ale praxe dlouhodobě ukazuje na uplatnění nátlaku i u jiných skupin cizinců, zejména u těch, kteří bydlí v objektech zaměstnavatelů. Tyto subtilní formy nátlaku se objevují i v monitorovacích zprávách GRETA i Zprávy o stavu OSL v ČR od MVČR.

Oblast bydlení se dotýká rovněž legislativní úrovně a všeobecné povinnosti cizinců hlásit adresu pobytu na území. Existuje podmínka, kdy před samotným započítáním migračního procesu jsou lidé povinni si najít nějaké bydlení, protože k žádostem o pobyt je povinnost předložit doklad o ubytování. Aniž by se osoby nacházely na území, musí vědět, kde budou bydlet. To otevírá rovněž příležitosti pro zaměstnavatele, zprostředkovatele a další aktéry, pro ně toto bydlení, nebo minimálně potvrzení zajistit, samozřejmě za úplatu. Až po čase na území jsou pak cizinci schopni se přesunout jinam za předpokladu, že to finance či situace v oblasti dostupnosti bydlení vůbec dovolí.

Problematikou bydlení obecně a jeho krizí se v dnešní době zabývá mnoho aktérů, včetně právníků a advokátů v přímé praxi, kteří se s cizinci setkávají:

„... u mě teda většina těch lidí řeší zejména to ubytování, to je jejich nejpálčivější problém, kam půjdou, oni neřeší ani to, kde seženou práci, ale jak já seženu ubytování, to je to od nich slyším a neznám na to odpověď.“ (advokátka, Plzeň, 27. 9. 2023).



Cizinci čelí velkým problémům při hledání ubytování. Uprchlická krize otázku nedostupného bydlení ještě prohloubila a to, co se dříve v rámci sociální práce jevílo jako oříšek, je nyní tvrdý kokosový ořech. Pomoci hledat ubytování pro cizince před krizí na Ukrajině, byl problém, nyní s nedostupností bydlení, cenami, přístupem majority k cizincům a diskriminací na trhu realit, je téměř nemožné ubytování najít. Do celé věci promlouvá i fakt, že mnoho ubytoven, které dříve poskytovaly ubytování, jsou nyní nasmlouvané agenturami práce a zprostředkovateli. Ty si pronajímají celé, nebo i části ubytoven, některé přímo skupují. Nejen, že nejsou místa, která by si cizinci našli po své ose, ale opět narážíme i na praktickou nemožnost sociálních služeb tuto potřebu klientů sanovat. Sami sociální pracovníci naráží na systémový nedostatek trhu s realitami. Stát, města a obce vlastní velmi malé procento nemovitostí k bydlení, a i když se staví nové objekty, není dostupné pro naši cílovou skupinu, stejně jako pro většinu obyvatel ČR.

V případě, že migranti chtějí bydlení hledat sami, naráží i na podvodné inzeráty. Na to poukazuje například advokátka, která odkazuje na podvody s nájemními smlouvami. Tyto podvody se začaly objevovat přibližně poslední rok a pachateli bývají čeští občané.

„Cizinci si najdou inzerát, na ten inzerát odpoví, pak se s nimi (podvodník) sejdou v restauraci, tam přinese ten člověk jakousi nájemní smlouvu a chce od nich peníze.“ (advokátka, Plzeň, 27. 9. 2023).

Některé výpovědi informátorů však referují k tomu, že komplexní balík služeb – tedy bydlení, práce a pobyt, který nabízí zprostředkovatelé, je migranty vyhledáván. Takovou nabídku poskytuje řada zprostředkovatelů (agentury práce, kvaziagentury, zprostředkovatelé, další jedinci v síti), kteří na sebe mají navázané ubytovny, či jiné prostory k bydlení.

„Na jednu stranu je to špatně, na druhou stranu tu je možnost, aby se ti lidi vůbec někde dostali a pracovali, protože víme, jak to vypadá, jakoby, jaký jsou ty ceny, kauce a tak dále, na který ty lidi pravděpodobně nemají vůbec.“ (zástupce Diakonie SCPS, Plzeň, 27. 9. 2023).



Otázka dostupného a důstojného bydlení trápí celou republiku. Bydlení významně ovlivňuje individuální zkušenost s integrací, neboť strukturuje další oblasti života jedince, např.: „...*pocity stability a bezpečí, možnosti na trhu práce, zdraví či sociální vazby.*” (Home Office 2019: 32). V rámci České republiky se setkáváme s méně komplexním pojetím otázky bydlení pro význam integrace. Byť je integrace v dokumentech MVČR považována za komplexní proces, otázku bydlení příliš neřeší a zahrnuje jej pod ekonomickou soběstačnost jedince (MVČR 2016: 36). V oblasti integrace uprchlíků se na tuto potřebu zapomíná, neboť je bytová politika jednotlivých municipalit a krajů, stejně jako na národní úrovni nedostatečně ošetřena.

V kontextu analýzy však považujeme bydlení za svébytnou kategorii, kde je potřeba silná podpora směrem k rodinám i jednotlivcům cizinců. Bydlení je provázané i s výkonem ekonomické činnosti a navázání ubytování na zaměstnání se stává v některých momentech pastí právě pro cizince, kteří jsou na ubytování závislí. V případě porušení jejich pracovních práv jsou vázáni k poskytovateli ubytování, tedy zaměstnavateli. Posouzení důstojnosti bydlení je tak na místě stejně jako jeho stabilita. V kontextu naší analýzy pokládáme za bydlení takovou situaci, kdy člověk žije v tzv. důstojném bydlení. Důstojné bydlení je základním předpokladem integrovaného jedince. Za důstojné považujeme takové bydlení, které umožňuje jednotlivci žít v bezpečí, stabilitě, standardních podmínkách a v kontaktu s majoritou i blízkými. Takové bydlení by mělo disponovat vlastním sociálním zařízením, nemělo by být příliš tmavé a nemělo by zatékat do střechy. Stejně tak by v bydlení neměla být plíseň a paraziti. Ohlížíme se také na otázky přeplněnosti a kapacity takového bydlení (srov. OECD 2018:108-110). Situovanost takového ubytování by měla umožňovat přístup ke zdravotní péči, základním službám a dopravě do zaměstnání, stejně jako by měla umožňovat vzájemné kontakty s majoritou (viz MVČR 2016:21).

Takového bydlení se cizincům, trouláme si říci, nedostává. Jejich setrvávání v nevyhovujících podmínkách ubytoven, které jsou (podobně jako jinde) i na Plzeňsku provázané se zaměstnavateli, dále prohlubuje jejich sociální úpadek a nemožnost řádné integrace, a to dokonce v rozporu s Konceptí integrace vlády.



Z pracovních skupin a jednání s Úřadem vlády ČR jsme zachytili práci na nových podmínkách pro uprchlíky v humanitárním nouzovém ubytování, včetně oblasti podpory formou terénní práce, volného přístupu k sociálním službám a standardům, které musí ubytovatelé plnit. Tyto změny by se měly projevit v tzv. LEX Ukrajina VI-VII.

Z úzké spolupráce neziskového sektoru, která se v oblasti prevence pracovního vykořisťování daří díky pracovní skupině proti vykořisťování, se podařilo získat následující shrnutí situace na Plzeňsku od Monitorovacího centra ubytoven NNO Ponton:

„Situace ohledně vlastnických vztahů na ubytovnách se v posledních měsících ještě více zkomplikovala: nyní není vůbec jasné, kdo co vlastní a provozuje, komplex agentur, ubytovatelů a dalších aktérů, kteří ze stávající situace přímo profitují, je naprosto nepřehledný. Typický příklad: budovu vlastní agentura X, pozemek společnost Y, ubytovací smlouvu mají klienti s dalšími právníckými osobami, případně ani neví s kým (nemají smlouvu k dispozici). Pracovní smlouvu mají podepsanou s agenturou Z. Agentury se občas rozhodnou přemístit klienty z jednoho místa na druhé a třídit je při tom dle vlastních neprůhledných kritérií. Přístup na některé ubytovny je možný jen se značnou dávkou štěstí a/nebo lsti, správcové i klienti se stále více bojí o práci a bydlení. Největším problémem je však nejistota ve vztahu k dopadům Lex Ukrajina: ubytovatelé už nyní vykazují neochotu ubytovávat ty, kteří nepracují u spřízněné pracovní agentury. To má potenciální dopad na stovky lidí, zejména pak na samoživitelky, seniory a lidi se zdravotními problémy, kteří nejsou schopni práce. Ubytovatelé si navíc často sami určují, kdo je “zranitelný” a kdo ne. Obecným a dlouhodobě přetrvávajícím problémem je vázanost ubytování na práci pro agenturu: zhruba polovina klientů má podepsanou smlouvu s pracovní agenturou a obecné pravidlo je, že alespoň jeden člen ubytované domácnosti pracuje pro agenturu, která poskytuje bydlení. Zdá se, že dominantním aktérem kontrolujícím vývoj v plzeňském kontextu jsou velké pracovní agentury: situace se transformovala do podoby oligopolu. Řešení není myslitelné bez tlaku na ně.“ (Monitorovací zpráva projektu MC Ponton, srpen 2023; interní zdroj - nepublikováno).



6.3.2 Bydlení uprchlíků a s tím spojené problémy v oblasti prekérní práce

V této oblasti jsme rovněž dospěli k dalším poznatkům zejména s ohledem na uprchlickou krizi. Aktivita vykořisťovatelů, které se týkají držitelů dočasné ochrany, jsou úzce spjaty se systémem nouzového ubytování přes KACPU v rámci tzv. HUMPO systému. Systém HUMPO je informační systém, definovaný v zákoně č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invazí vojsk Ruské federace, který slouží k evidenci nouzového ubytování a dočasného nouzového přístřeší, obsahuje údaje o umístění, druhu a kapacitě ubytování, identifikační údaje provozovatele a osob využívajících ubytování, včetně údajů o začátku a ukončení využívání ubytování.

I tyto prostory často vlastní majitelé, kteří zároveň provozují pracovní agentury, nebo jsou na ně napojeni. Někteří majitelé se dokonce vydávají za neziskové, pomáhající, humanitární organizace (viz příloha č. 8). I takové formulace neváhají uvést do smluv o ubytování, jak ukazuje i příloha. Disponují jak byty, tak celými objekty určenými k bydlení, stejně jako ubytovnami pro běžence po celém kraji. Jednatel této společnosti vlastní dále několik agentur práce a je jednatelem, či společníkem v dalších právnických osobách. Osoby s udělenou dočasnou ochranou a zranitelné osoby jsou často ubytovány v ubytovacích kapacitách hromadného typu (ubytovny). Tyto ubytovny se nacházejí jak v Plzni, tak i mimo krajské město a zde narážíme na největší potřebu diseminace relevantních informací a pomoci. Dle posledních zjištění ze schůzek s KÚ Plzeňského kraje (červen 2023), se nacházelo v nouzovém ubytování 6300 osob, současný stav je na 2827 osobách (září 2023). V Plzeňském kraji se nachází stále více než 2500 osob v tzv. zranitelném postavení dle LEX Ukrajina V. Pokles oproti počtu před novelou 1. 7. 2023 je více než dvojnásobný. To znamená, že v meziprostoru bez podpory bydlení a v informačním vakuu se může nacházet až 4000 osob, které do 1. 7. 2023 podporu čerpaly. Stále se jedná o téměř 1/8 všech běženců na území kraje. Důstojného ubytování se jim nedostává. Dokonce prý mírně roste počet osob bez domova s dočasnou ochranou, jak zmiňuje zástupkyně městské policie Plzeň³⁵.

³⁵ Statistika v tuto chvíli není dostupná. Poslední sčítání bezdomovců na území města Plzeň proběhlo v roce 2014, na ulici napočítali náhodným výběrem přibližně 250 osob národnosti české, slovenské, bulharské a rumunské. Reálné odhady pracovníků v přímé práci, však již v roce 2014



„Ještě chci říct ohledně toho zaměstnávání, a že se bojí samozřejmě o práci, o ztrátu práce, tak potom my zase už i ten další článek, s tím se setkáváme, a to jsou vlastně potom bezdomovci, kteří už tady začínají být také, a to jsou, to už je potom špatně. Jsou to Ukrajinci (...) a potom vlastně už se z nich stávají bezdomovci, a to je teda další problém, který tady začíná být, samozřejmě máme v uvozovkách svých, že jo, bezdomovců dost, natož teďko vlastně těch Ukrajinců a bude to, si myslím stoupat.“
(zástupce Městské policie Plzeň, 3. 10. 2023, Plzeň).

To dokládá i terénní práce NNO, setkáváme se s cizinci s DO bez domova stále častěji. Další cizinci, kteří měli to štěstí a neskončili na ulici, setrvávají v nevyhovujících podmínkách ubytoven. To dále prohlubuje jejich sociální úpadek.

Od začátku války se totiž pravidelně problematičtí ubytovatelé v systému humanitárního ubytování objevují, ačkoli na ně neziskový sektor na různých setkáních upozorňuje. Jedná se o velké agentury práce, zprostředkovatele či nedůvěryhodné osoby. Tyto subjekty svoji podnikatelskou činnost mohou ještě více sytit zdroji ze státního rozpočtu za tiché akceptace státu. To by se snad mělo změnit v dalším roce, ale jak uvidíme níže, celá věc naráží na více aspektů.

Prvně vyčlenění těchto osob a jejich subjektů z ubytování pro uprchlíky je prakticky nemožné. Na schůzkách kraje a pracovní skupiny proti vykořisťování, bylo zástupci KÚ sděleno, že bez těchto ubytovatelů by krizi bydlení uprchlíků sami nezvládli. Spolupráce s nimi je tedy “nutná”. Rozumíme této situaci, ale nepříjde nám vhodně uzpůsobená pro integraci i potírání podmínek překerní a nucené práce. Závislost na ubytování a cílená manipulace uprchlíky ze strany zaměstnavatelů je patrná ze všech monitorovacích zpráv, včetně naší analýzy. Stává se nástrojem zneužití tísně cizinců. Zajímavým faktem je potom provázání některých institucí, organizací a zaměstnavatelů v oblasti ubytování. Na tyto praxe upozorňuje jak pracovní skupina, tak jednotlivé organizace a jsou předmětem zájmu policie. Blíže se k nim z bezpečnostních důvodů vyjadřovat nebudeme.

Zadruhé, dle našich informací se problematika řeší na národní úrovni. Nejnovější zprávy z MVČR (24. 11. 2023) hovoří o tom, že se zvažuje změna

hovořily o cca 400 osobách bez domova v ulicích města Plzeň. (Váně, Kalvas 2014).
(https://www.vyzkum-kss-zcu.cz/wp-content/uploads/2016/12/Vyzkum_bezdomovectvi_KSS.pdf)



příspěvkového systému ubytovatelům, kompenzace dávkového systému státní sociální podpory a dotační výzvy na podporu uprchlíků v přechodu z humanitárních ubytování do individuálního nájemního bydlení. S tím souvisí i zkrácená doba podpory a upuštění od posouzení zranitelnosti. Obáváme se, že to však nebude dostačující, neboť osoby v bydlení budou nadále setrvávat. Z podstaty jejich sociálního a ekonomického postavení totiž řada z nich nebude mít možnost jiné bydlení najít. Vedle toho není toto bydlení obecně dostupné a majitelé bytů nejsou motivováni cizince ubytovat. V komplexu to znamená, že ti buď ztratí podporu ubytování úplně, nebo setrvají v prostředí ubytoven, za výrazně horších finančních podmínek, neboť již bydlení nebude podporováno. Mimo to se tak nevymaní z překérných podmínek a jejich situace zůstane nadále neutěšená.

Zatřetí, agentury a subjekty navázané na ubytování v poslední době investovaly do pronájmu nebo skoupení dalších ubytovacích kapacit, které bez větších investic poskytovaly uprchlíkům. V ubytovnách se objevovala plíseň, byly přeplněné, hygienicky nevyhovující. Na tyto kapacity čerpali podporu pro osoby v systému státního humanitárního ubytování, které však ani s nově zamýšleným nastavením podpory, jak jsme vysvětlili výše, nebudou často moci místa opustit. Lepší ubytování nabídli pracovním migrantům, kde nasadili komerční ceny, které částečně hradí z mezd pracovníků a částečně si je nechávají dotovat koncovými zaměstnavateli. Záměry ubytovatelů můžeme pouze dedukovat, nicméně logika je jasná, a to profitovat na situaci. To se týká i ubytování ve sdílených bytových prostorách, které vypadly z podpory HUMPO v létě 2023. Zranitelné skupiny uprchlíků byly přemísťovány na podporovaná místa v humanitárním ubytování, nezranitelní na byty. Tyto přesuny zapříčinily zhoršení podmínek pro tisíce osob. Objevila se kožní onemocnění, respirační problémy i problém s bezbariérovým přístupem, ubytování na periferiích kraje s žádnou infrastrukturou (srov. např. IOM 2023). V některých místech jsou štěnice, švábi a plíseň (viz příloha č. 5). Rádi bychom, aby stát zvážil možnost jiného ubytování, přesunu osob a zajištění důstojných podmínek. To je otázka jasně provázaná s konceptem sociálního a dostupného bydlení (viz doporučení).

Obraťme tedy pozornost k systému ubytování a praktikám, jak je z praxe zachycujeme. Po LEX Ukrajina V se mnoho osob dostalo do tíživé situace, stát zdánlivě ušetřil na vyplacených dávkách a umístil na trh práce dalších cca 30 % osob. Ovšem reálně jsou výsledky dost nejasné, což v médiích potvrzuje i samo



ministerstvo: "(...) v červnu stát vyplatil 115,7 tisíce humanitárních dávek, a vydal tak 798,7 milionu korun. V červenci už to bylo 45,7 tisíce dávek, celkem 381,8 milionu korun. Za srpen však čísla opět vylétla – na 96,3 tisíce dávek a 823,8 milionu korun." (Lidovky.cz 2023). Důvodem byl nefunkční, zahlcený systém a chaos, který po novele přišel. V praxi se ukazovalo, že se ubytovatelé stejně jako uprchlíci, v nových podmínkách neorientovali. Dokonce někteří soukromí ubytovatelé se sami, nebo i skrze obce obraceli na NNO v regionu, aby se dotazovali, jak mají s uprchlíky po 1. 7. 2023 naložit. Obdobně je tomu se zaměstnáním, nevíme, kde uprchlíci skončili a pro koho pracují. Z našich poznatků jsou to převážně agentury práce, kvazi agentury práce a část samozřejmě pracuje tzv. na přímo.

Uvedme dále, že cizinci s dočasnou ochranou jsou stále vyloučeni z přístupu k sociálnímu systému podpory (zejména nepojistné dávky³⁶) a mají volný přístup na trh práce. Zároveň jediná možná podpora tzv. humanitární dávka nestačí pokrývat komplexně jejich životní potřeby. Komplikaci to přináší i u smíšených rodin, seniorů pod 65 let, matek samoživitelek s DO. Díky své zranitelné pozici, příjmové chudobě a omezenému pobytovému statusu jsou někteří z nich vyloučeni z možnosti najít vhodné bydlení, vhodné školy a školky pro děti, lékaře či důstojné zaměstnání. V souladu se studii zpracovanými týmem PAQ Research, jsme přesvědčeni, že problém není pouze v jazykové bariéře a případné neaktivitě uprchlíků, ale ve formě jejich podpory založené na krátké adaptační době a tlaku na ekonomickou soběstačnost. Celou situaci, jak upozorňují lidskoprávní organizace³⁷ i odborníci, umocnil předpis LEX Ukrajina V účinný k 1. 7. 2023. To celé vyústilo ve dvě tendence, tedy vstup uprchlíků na šedý *prekérní* trh práce, na který již před novelou vstupovali běžně Ukrajinci, občané EU i další cizinci, nebo k ještě většímu sociálnímu propadu těchto osob. Samo MPSV hovoří o tom, že se aplikace LEX Ukrajina V prosazovala narychlo a s vidinou přesunu uprchlíků z nouzového ubytování do bytů. "*Taková byla motivace. Jestli to vyšlo, si nejsme samozřejmě*

³⁶ Kromě mimořádné okamžité pomoci a humanitární dávky.

³⁷ Viz např.: <https://www.hatefree.cz/clanky/uprchlici-vnimaji-lex-ukrajina-5-jako-zradu-mnozi-z-nich-pracuji-nacerno-aby-se-uzivil-rika-interkulturni-pracovnice-yuliia-shostak>; <https://a2larm.cz/2023/10/tri-mesice-po-lex-ukrajina-5-bezenci-jsou-v-pasti-a-socialni-pracovnici-v-haji/>; <https://migracnikonsorcium.cz/cs/zmeny-v-systemu-podpory-uprchliku-od-1-7-2023-mene-podpory-pro-uprchliky-i-pro-solidarni-domacnosti/>.



jistí, protože změny se dělají narychlo a také poprvé. My se učíme to, co nikdo předtím nedělal, (...).“ (Irozhlas.cz 2023). Celá praxe však vede nejen k odstěhování části uprchlíků do jiných zemí EU, případně zpět do země původu, ale u těch, co zůstávají, zejména k větší segregaci a příjmové chudobě.

V praxi se setkáváme s tím, že otázka bydlení je ze strany majitelů ubytoven řešena zcela sofistikovaně. Někteří majitelé ubytoven v Plzeňském regionu vystoupili z HUMPO systému a nechali uprchlíky i s rodinami bydlet na ubytovnách dále. Zranitelné osoby, smíšené rodiny, které se chtěly postavit na vlastní nohy, našly zaměstnání přes navázané agentury. S účinností LEX Ukrajina V vypadly ze systému podpory, ale mohly na ubytovnách zůstat. Majitelé nastavili poměrně vysoké platby. Evidujeme až 7 500,- za osobu, nebo 17 500,- za malý pokoj pro 4 osoby.

Jiní majitelé dále evidují nemovitosti v HUMPO, některé pokoje si nechají proplatit státem a umístí do nich zranitelné osoby dle LEX Ukrajina V. Ti, kteří vypadli, setrvávají ve stejných ubytovnách, nebo jsou přesunuti do sdílených bytů agentur a objektů určených k trvalému bydlení. Za takové bydlení si účtují majitelé až 20 000,- a rovněž jej provazují se zaměstnáním. Tím se zdá, že Ukrajinci odešli do vlastního bydlení, ale skutečnost je mnohohrstevnatá. Tyto případy zachycujeme na území Plzně, Rokycan, Plas, Strašic, Dobřívi, Holýšova, Tachova a dalších obcí. Některé praxe jsou hlášené na policii.

Uprchlíci, kteří se přestěhovali do nájemních bytů, zejména matky samoživitelky, nyní čelí příjmové chudobě a neudržitelnosti bydlení. S příjmy okolo 18 000-25 000,- vypadávají ze zranitelnosti, ale zároveň neseženou levnější ubytování než za 15 000,- za měsíc. Bydlení si neudrží a vrací se k původním ubytovatelům do nevýhodných podmínek. Pokud se chtějí vrátit do systému HUMPO, nemohou znovu získat bezplatné bydlení.

Vyloučení a podmínky chudoby charakterizují osoby v postavení uprchlíků. Není nutné vysvětlovat, že k vykořisťování cizinců s dočasnou ochranou dochází v současné době zejména nátlakem vlastníků takového ubytování, které jen nasedlo na klasické pracovní ubytovny v kraji.



7 PROCESY, STRATEGIE A PRAXE – REFLEXE VÝZKUMNÝCH OTÁZEK

Druhá část analýzy se věnuje podrobně praxím zaměstnavatelů, zprostředkovatelů i cizinců. Rovněž se zabývá dopady v oblasti zdraví i vztahům mezi praktikami a migrační politikou. V dalších částech se věnujeme bariérám cizinců v přístupu k českým institucím a naposledy kampaním a prevenci pracovního vykořisťování.

7.1 Typické postupy a praxe agentur a zaměstnavatelů

“Pro mě osobně je vykořisťování jako vztah moci a závislosti, někdo má, někdo ví, někdo nemá a neví, což se prostě jako prolíná v tom systému.” (zástupce OAMP, 3. 10. 2023).

Postupy a strategie zaměstnavatelů jsou reakcí na pravidla hry v migračním poli a v oblasti prevence a bezpečnosti překerní práce. Ilustrativní citace poukazuje na význam kulturního, ekonomického i sociálního kapitálu, ke kterému cizinci nemají stejný přístup. Kopíruje weberovskou představu o vykořisťování, jako o přístupu ke zdrojům a sociální exkluzi. Jinými slovy: „Někdo má a někdo nemá.”

Kapitola se nejprve věnuje specifikům, která se objevují v Plzeňském kraji v souvislosti s naším tématem a následně jednotlivým praxím, které jsou odpovědí na výzkumné otázky. Struktura kapitoly dále kopíruje zadané otázky, v první části se věnujeme typickým postupům zaměstnavatelů a zprostředkovatelů, následně strategiím cizinců, motivacím a bariérám cizinců ve vztahu ke státním institucím a nakonec kampaním prevence pracovního vykořisťování.

7.1.1 Specifika Plzeňského kraje a jeho vztah k vykořisťování

O našem kraji se v politických i odborných kruzích hovoří jako o “laboratoři agenturního zaměstnávání”, o “kuchyni nových praktik”, či jako o “nejhorším místě vykořisťování”:

“Kreativita agentur, pseudo agentur je tady unikátní, protože s ohledem na to (...) my jsme vždycky avantgardou toho, co všechno lze vymyslet, jakým způsobem ten systém zneužívat.” (Zástupce OAMP, 3. 10. 2023, Plzeň).

Z analýzy vyplývá, navzdory výše citovanému, že situace Plzeňského kraje není natolik odlišná od jiných krajů, co se týče samotných praxí, ale spíše jejich



rozsahem. Na základě výpovědí expertů se lze domnívat, že praxe jsou ustavované právě zde. My specifika vnímáme na třech rovinách.

První je rozhodně industriální povaha zdejšího kraje, stejně jako jeho geografická poloha a infrastruktura daná dálnicí D5, která celý kraj protíná. Jedná se tedy o rovinu příležitostí a pracovních nabídek, jak zmiňujeme na několika místech textu.

Jako druhou rovinu vnímáme působení nastavení zasetých struktur pracovní migrace, včetně klientského systému a velký počet agentur práce, které v kraji působí. Je propojena s první rovinou. Toto specifikum se objevuje pouze v některých jiných lokalitách ČR, jakými je např. Kolín-Ovčáry, Praha, Brno, Ostrava, případně oblast Mladé Boleslavi, Kvasin a Liberce. Zároveň navazuje na dlouhodobou pracovní migraci občanů Ukrajiny do regionu. Ti ustavili v místní globální vesnici migračního pole specifické sítě, skrze které proudí do koncových podniků migranti z celého světa. Způsoby nábory osob jiných národností a způsoby jejich vykořisťování skrze překerní práci, se zrcadlí v podmínkách tzv. klientského systému (blíže Nekorjak 2009, Rumpík 2018). Na jeho základě vzniká proces zprostředkovávání pracovní migrace a aktivity zprostředkovatelských subjektů, včetně agentur práce, nezřídka kopírují podobu těchto “polomafiánských” struktur. Mnoho praxí, které se v kraji objevují v oblasti obcházení zákonů pobytových i pracovních, jsou dle expertů exkluzivní a následně jsou tyto praxe exportovány do dalších krajů. Celá situace rovněž nejspíš souvisí s největším poměrem uprchlíků z Ukrajiny na počet obyvatel a jejich provázáním se stávajícími komunitami.

“Máte nějaký jako větší počet potenciálních obětí, takže to bude jako růst, ale jinak v regionech je to, je to vesměs stejný a samozřejmě ještě to bude vždycky ovlivněno tím, jaká je ta infrastruktura, jaká je ta jakoby možnost zaměstnávat ty cizince, pokud je to prostě průmyslové město, tak tam zase bude víc případů logicky než někde.”
(zástupkyně IOM, 3. 10. 2023, Plzeň).

Třetí rovina je politická. Tato rovina je velmi ambivalentní. Na jednu stranu upozaduje problémy cizinců a otázku integrace překrývá otázkou bezpečnosti, jak jsme zaznamenali v minulosti například na jednání ministra Chovance, hejtmána



Bernarda nebo ve strategických dokumentech města Plzně³⁸. Na druhou stranu podporuje sociální služby a integraci cizinců, přinejmenším integrační otázky neupozaduje před jinými. Politická situace v kraji by si zasloužila vlastní analýzu. Nicméně, budeme-li se věnovat pouze tématu, lze historicky zaznamenat dvě tendence.

Ve chvíli, kdy se populističtí lokální i národní politici snažili voliče přesvědčit, že problémem Plzně a kraje jsou zejména cizinci a kriminalita s nimi spojená, docházelo k nárůstu kontrol cizinců na ubytovnách a byla šířena morální panika mezi občany. Toto probíhalo v letech tzv. uprchlické krize 2015-2017 a následovaly další dílčí pokusy systematicky upozorňovat na problémy, které způsobují cizinci, místo, aby se zkoumaly struktury, které stojí za kulturou chudoby, sociálním vyloučením, privatizací ubytoven, fúzemi agentur a vykořisťováním cizinců. Již v té době vznikl otevřený dopis organizací ministrovi vnitra Milanu Chovancovi proti kriminalizaci migrace³⁹ či veřejné debaty⁴⁰, které měly za cíl přinést pozitivní změny a spolupráci. Místo toho docházelo k další mediální propagandě bezpečnostního diskurzu cizinecké otázky (např. články na webu Parlamentní listy, Krimi Plzeň). Zároveň ani zástupci Odboru sociálních služeb, či kraje tehdy nechtěli na debaty otevřeně reagovat, a naopak docházelo k projevům nesouhlasu s obsahem debat⁴¹. Celá věc vychází z populistické logiky, které téma porušování práv cizinců na trhu práce překrývá tématy bezpečnostními. Vedení takového diskurzu pak upozaduje

38

Viz

např.

https://www.bezpecnaplzen.eu/Files/bezpecna_plzen/dokumenty/Koncepce_prevence_kriminality_mesta_Plzne_2023-2028.pdf

³⁹ Viz: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/proti-kriminalizaci-pracovni-migrace-otevreny-dopis-ministrovi-vnitra>

⁴⁰ Viz: <https://plzenoviny.cz/my-a-ti-druzi-tri-vecery-nad-tematy-migrace-ukazaly-plzni-mozny-smer-diskuze-a-edukace/>

⁴¹ Diskuze byly financovány v projektu Open Society Found a probíhaly v roce 2018. Jejich pořadatelem byla Diakonie Západ a Organizace pro pomoc uprchlíkům. Diskuze byly pro jejich kritickou formu předmětem kritiky MMP OSS.



reálné problémy a zdá se, že po prevenci pracovního vykořisťování cizinců není společenská poptávka.

V současné době se na druhou stranu na politické úrovni Plzeňského kraje i města Plzeň pomalu otevírá prostor o věcech dále debatovat, což kvitujeme. Opět se hovoří spíše o právech a o dopadech překerních podmínek na život cizinců a zejména běženců z Ukrajiny. Samotný hejtman je znalý problematiky, kdy se s ní musel zákonitě setkat ještě v období svého civilního povolání, mimo politickou sféru. Působil v oblasti lidských zdrojů a pracoval jako HR specialista pro agentury i podniky v celém kraji.

Zdá se, že krajské vedení si je vědomo problémů a snaží se k nim v rámci svých možností zaujmout minimálně represivní a částečně i preventivní postoj. Na dvou schůzkách zástupců pracovní skupiny proti vykořisťování a vedení kraje byly předány kontakty na KŘP ČR a sociálním pracovníkům byla přidělena osoba z policie, se kterou mohou případy řešit. Další postup nebyl ustaven a návrhy zástupců pracovní skupiny dále se setkávat, nebyly považovány za potřebné, neboť nyní je dle kraje, informační a preventivní kanál nastaven. I za to patří vedení kraje díky.

Situace obratu diskurzu může být daná rovněž situací ukrajinských běženců a mediální publicitou celého tématu jejich vykořisťování, kdy některé organizace dlouhodobě upozorňovaly na podmínky uprchlíků v ubytovně ve městě Holýšov. Sám hejtman tuto situaci na místě řešil a zasahoval do jednání města, majitele ubytovny i NNO sektoru. Hodnocení situace se neodvážíme, neboť jsme jednání přítomni nebyli. Víme však, že situace nebyla ponechána náhodě a na základě podnětů došlo k určitým změnám. Přesto víme, že kraj, jako takový se na zlepšení situace nemůže přímo podílet:

“Kraj jako územně samosprávný celek nemá mnoho zákonných kompetencí ohledně prevence vykořisťování cizinců. Kraj se intenzivně s partnery ze státních i neziskových organizací snaží předcházet vykořisťování cizinců. Dokladem je mj. skutečnost, že se této problematice věnuje i hejtman kraje Rudolf Špoták. Na základě podnětu NNO (podrobnosti víte sám) proběhla koordináční jednání za



účasti a pod záštitou hejtmána kraje. Byly nastaveny a vytvořeny informační kanály mezi jednotlivými subjekty podílejícími se na prevenci vykořisťování. Kraj také podpořil a ve spolupráci s dalšími organizacemi připravuje projekty, které prevenci předcházejí. Také se podílel na řešení některých kauz z této oblasti.” (zástupce KÚ PK, 10. 10. 2023, z emailové korespondence).

Plzeňský kraj je rovněž možná více ve fokusu národních i nadnárodních koordinačních i monitorovacích orgánů, neboť zde dlouhodobě chyběl jmenovaný krajský integrační koordinátor pro oblast začleňování ukrajinských uprchlíků, který byl ve většině ostatních krajů ustaven (blíže viz kapitola 6.1.1.).

Na druhou stranu si tróufáme říci, že opatření v oblasti integrace cizinců a pokrytí sociálních služeb je v Plzeňském kraji na poměrně dobré, i když stále ne dostatečné úrovni. Nedostatky jsou zejména v kapacitách terénních pracovníků a služeb, které by poskytovaly pomoc v periferiích kraje (viz Doporučení).

Shrnuto, situace v Plzeňském kraji je z našeho hlediska specifická zejména rozsahem vykořisťovatelských praxí, blízkostí německé hranice, počtem cizinců v kraji na obyvatele a medializací kriminality cizinců. Stejně tak i díky struktuře pracovních příležitostí a množstvím pracovních agentur a kvaziagentur, které zde působí. Specifické praxe jsou zde případně ustavovány a následně přejímány do jiných krajů přes sociální sítě a kontakty zaměstnávajících subjektů.

7.1.2 Nábör

Způsobů zaměstnávání cizinců je vícero, klíčovým aspektem je však nábör založený na zprostředkování pracovní síly a cesta do ČR, případně cesta na pracovní trh v rámci ČR. V minulosti byl k zaměstnání cizinců poměrně často využíván zejména krátkodobý pobyt do 90 dnů, tzv. krátkodobé zaměstnávání (zejména pro občany Ukrajiny) a zaměstnanecká karta – tedy dlouhodobý pobyt (zde rovněž převažují Ukrajinci, dále Bělorusové, Nepálci, Filipínci, Kazaši apod.). Mimo to se nezdřídka objevovaly případy nelegálně pracujících cizinců s biometrickými pasy, nebo občané Ukrajiny s polskými vízy, kteří byli v iregulárním postavení zahrnuti na ilegální trh práce. Jedná se o jednu z možných strategií, velmi často zvolenou na



základě informací v síti, které hovoří o tom, že je to: „...normální a běžné – dělá to tak každý druhý.“ (informátorka z Ukrajiny, léto 2019, přeloženo do češtiny).

V současné době vedle těchto tradičních způsobů řešení pobytových oprávnění, evidujeme díky sběru dat další způsoby, které souvisí s volným přístupem na trh práce. Jedná se tradičně o osoby ze zemí EU a o uprchlíky s vízy dočasné ochrany. Nicméně klíčovými strategiemi se jeví *praxe zprostředkování*, která se pouze liší dle podmínek přístupu migrantů a uprchlíků na trh práce. Úzce tak souvisí s pobytovým oprávněním cizince a migrační politikou. Zaměstnavatelé vytrvale volí takové strategie, aby minimalizovali rizika a maximalizovali efektivitu nábory a zaměstnávání takových cizinců. Využívají k tomu zprostředkovatele. Ti slibují vyšší mzdy, nabízejí komplexní balíky služeb pro migranty a skrze přeshraniční spolupráci verbují obrovské množství osob, jimž slibují výhodné podmínky zaměstnávání. Tyto podmínky se liší od reality, ale to cizinci zjistí až po příjezdu do ČR. Dovolujeme si tvrdit, že žádný z velkých podniků na Plzeňsku, nezískává pracovníky z ciziny výhradně napřímo.

To jsme sami vyzkoušeli, kdy jsme hledali zaměstnání s našimi klienty v rámci sociální práce a většinou jsme neuspěli, byl-li požadavek zaměstnat cizince napřímo. Výjimky se objevovaly v období před pandemií a rovněž u podniků, které disponují komunitními tlumočníky. Ani tam, jak ale později uvidíme, není cesta úplně bez zprostředkování. Důvody jsme shrnuli do přehledné tabulky.

Důvody	Řešení
jazyková bariéra mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem	tlumočnický je koordinátor zprostředkovatele
absence ubytování	zprostředkovatel zajistí bydlení: ubytovnu, byt
chybí čas na administrativu okolo pobytu a práce cizince v ČR	formou plné moci zařídí koordinátor zprostředkovatele



absence dopravních prostředků u cizinců, kteří se nemohou dostat do zaměstnání	svoz zajištěn autobusy, dodávkami zprostředkovatele
neznalost právních postupů u osob s omezeným přístupem na trh práce	právní zastoupení zprostředkovatelů, administrativní pracovníci zprostředkovatele zajistí na základě plných mocí
neznalost prostředí zdrojové země a kulturních rozdílů	náboráři zajistí nábor skrze své sociální sítě (personální i virtuální)

Tabulka č. 3: Důvody užití zprostředkovatele

Už před zahájením migrace si obvykle cizinec hledá pracovní pozici v České republice. Jelikož ale většinou nemá představu, kde hledat oficiální nabídky práce a bydlení, obrací se na zprostředkovatele. Obdobně potenciální zaměstnavatelé nechtějí nabírat neprověřené, neznámé uchazeče, a tak zde také funguje vyhledávání pracovníků přes různé subjekty a zprostředkovatele.

Před příjezdem do České republiky je pro cizince ze zemí mimo EU nutné vybavit pracovní povolení na tři měsíce (agentura práce, nebo podnik), nebo zaměstnaneckou kartu k jednomu zaměstnavateli (podnik). Zaznamenali jsme platby od 300-1000 euro, v české měně pak v průměru okolo 10 000-20 000 korun českých za takové služby. Platby se liší dle země původu. Tyto platby obsahují někdy i peníze za transport do ČR. Většina lidí již nejedí autobusy, ale využívají dopravy zprostředkovatelů, nebo jiných soukromých osob, které disponují dodávkou. V případě Ukrajinců jsou to tzv. busiky (někdy též maršrutky, nejčastěji značky Mercedes Benz, Fiat Ducato apod.). Rumuni a Bulhaři jezdí linkovými autobusy, dodávkami, či osobními vozy. Někteří volí vlak. Linky busiků a dodávek nejsou oficiální, ale protínají celou Evropu. Obdobně tak činí Slováci, zejména z východu země. Cizinci z větších vzdáleností využívají leteckou dopravu, či řádné autobusové linky. Blíže k náboru skrze zprostředkovatele v následujících kapitolách.



7.1.2.1 Nábor ke koncovému uživateli

První možností je, že české firmy najímají do svých služeb krajany cizinců, kteří znají prostředí zdrojových zemí a zde nabízejí práci v České republice za velké výdělků. Osobní návštěva země původu přitom není vždy nutná, v zemi původu mají tito cizinci širokou síť a živobytí založené na zprostředkovávání služeb. Zprostředkovatelské subjekty disponují náborovými pracovišti, koordinátory, autobusovými linkami. Jsou v kontaktu s českými zaměstnavateli a přizpůsobují výběr jejich potřebám. Po příjezdu do ČR je cizinec zaměstnancem podniku, který cizince poptal, ale většinu náležitostí řeší se zprostředkovatelem. Jsou zde tedy dva stupně: podnik (firma) – zprostředkovatel. Jedná se o zaměstnávání napřímo v rámci zákoníku práce⁴².

Řetězení vazeb a vztahů je výsledkem transnacionálních sítí a aktérských praxí v migračním poli. Princip a struktura vztahů kopírují a v podstatě legitimizují závazky v síti. Forma náboru utváří závislé pozice na zprostředkovatelích, kterým jsou hrazeny služby koncovými podniky i samotnými cizinci. Smlouvy mezi podnikem a zprostředkovatelem jsou legální. Někdy se prosadí i osoby, které nejsou zaměstnanci koncového uživatele, ti přes kontakty v podniku “dohazují” další cizince. Koncový uživatel o tom nemusí ani vědět a vnímat takový nábor jako přirozený postup. Obyčejně však nábor běží přes zprostředkovatele zaměstnaného v podniku, méně pak přes vlastní sociální sítě stávajících řadových pracovníků. Zprostředkovatel bývá často navázán na agentury práce. Zpravidla bývá zaměstnancem personálních oddělení velkých firem, které tohoto člověka za nábor platí, jako tomu bylo v případě našeho informátora. Taková osoba je rovněž specialistou v oblasti zaměstnaneckých karet, pobytů a povolení. Komunity, kterých se to na Plzeňsku týká, jsou jednoznačně ukrajinská, ale rovněž například mongolská, kolumbijská, či z EU např. bulharská. Blíže schéma č. 3. Problém takového náboru vězí v tom, že přístup na trh práce není volný, ale je konstruován

⁴² Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce.



skrze výběr několika mála jedinců a jejich sítě. Zároveň v těchto sítích vznikají zmiňované závazky a prostor pro zneužívání moci.

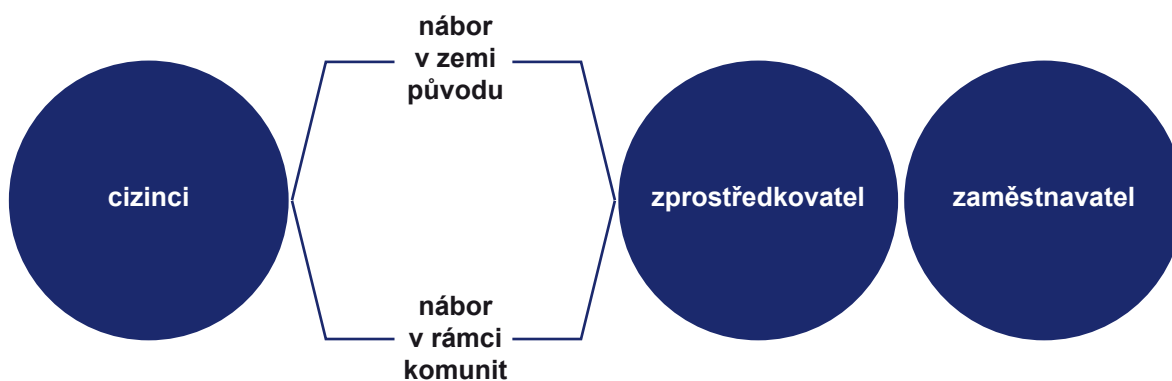


Schéma č. 3: Model náboru

Zprostředkovatel nejen že disponuje znalostmi, ale velmi často je provázán s dalšími subjekty, které mají ubytování, dopravní prostředky a zajišťuje další služby. Přímé zaměstnávání se tedy nevyhne problémům, které trápí agenturní zaměstnávání, jak ukazují následující kazuistiky.

- ❖ *Oba cizinci se zaměstnaneckými kartami, byli ve zkušební době. Byla jim sdělena nespokojenost ředitele firmy s tím, že je oba propustí a požadoval náhradu za peníze „které za ně dal ukrajinským mafiánům... celkem kolem 50000 Kč, jinak jim zruší jejich karty“. Z tohoto i následujících jednání ve firmě existuje audio záznam. Klienti s ním za podpory soc. pracovníků a právníka jednali o korektním ukončení. Požadovali zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele. Věc podali písemně k šetření na NCOZ, ti následně předali na místně příslušnou PČR Plzeň (vyhodnoceno že nejde o OSL) a následně toto šetřila policie (podezření na trestný čin útisk).*



- ❖ *Ze strany majitele firmy došlo k využití neznalosti právního prostředí ČR, vydírání „už vás nepotřebuji/pracujete špatně, ale chci, abyste mi zaplatili – kompenzovali to, co jsem za vás dal ukrajinským mafiánům, jinak vám zruším dokumenty – pojedete domů“.*
- ❖ *Svůj postup zdůvodnili tím, že byli přemluveni tlumočnicí současného zaměstnavatele, ať neodchází, že jim zajistí lehčí a lépe placenou práci a také jim zajistí lepší ubytování. Na jinou práci převedení nebyli.*
- ❖ *Za zprostředkování zaměstnání, víza a náklady s tím spojené (mimo letenky) zaplatila 3 650 000 pesos (kolem 20ti tisíc korun). Z těchto peněz se údajně hradilo i rychlé vyřízení pracovních smluv do koncového podniku.*

Odhlédneme-li od zprostředkování práce přes náborové pracovníky, jsou přímými zaměstnavateli cizinců v rámci kraje zejména výrobní podniky v průmyslových zónách, stavební firmy (subdodavatelé v oblasti zateplování fasád, rekonstrukce), podniky a subjekty v oblasti služeb (obchodní řetězce, zpracovatelé masa a uzenin, restaurace a bary, úklidové služby).

Některé firmy využívají zranitelného postavení cizinců i bez zprostředkovatelů. Dokonce tedy ani v oblasti přímého zaměstnávání mimo majoritní podniky se nevyhneme problémům. Následující kazuistika pochází ze sběru dat pracovní skupiny, ne ze sběru pro analýzu. Týká se malé rodinné firmy, kde se šije sportovní vybavení.

- ❖ *Paní z Ukrajiny, běženka pracovala na pozici švadleny, kterou jsme našli přes ÚP. První měsíc pracovala bez smlouvy 3/2023 – prý na „zkoušku“ za 120 czk/hod. Po měsíci s ní chtěli uzavřít pracovní smlouvu. V té době klientka zastávala již pozici „mistrové“ dílny a prosila zaměstnavatele – aby ji dal smlouvu odpovídající pozici i práci, včetně ohodnocení. Požadovala 160 czk/hod. Majitel přišel se smlouvou na 125 czk/hod – klientka podepsala, ale pak si to rozmyslela, 6. 4. 2023 došlo ke konfliktu, klientka řekla, že za takových podmínek více pracovat nebude. Majitel firmy sebral klientce smlouvu, že ji předělá, ale do týdne se nestalo nic. Klientka řekla, že více pracovat nebude. Nebylo hrazené zdravotní pojištění, nedostala ukončení pracovního poměru. Vyřadili ji z ÚP.*



Další už jen ilustruje zoufalost situace, kdy v menších, skrytých podnicích, dochází snad ještě k horším praktikám než ve velkých firmách, což nás samotné překvapilo.

❖ *Klientka pracovala v dílně 12-14 hodin denně. Klientka musela pracovat na pracovišti v plném provozu, i když se nad její hlavou předělávala střecha objektu. Dále klientka nedostávala ochranné pomůcky, a to ani před zimou. Střecha se opravovala v zimě a zaměstnanci museli pracovat i přes skutečnost, že mrzne a do haly proudí mrazivý vzduch. Klientka si nemohla brát dovolenou, jen neplacené volno. Za dny, které klientka neodpracovala, musela dát zaměstnavateli peníze v hotovosti. Stejný model zaměstnavatel používal i v případě, že neměl pro klientku práci, musela mu zaplatit za tyto dny částku odpovídající jejímu obvyklému výdělků. V důsledku toho jí nezbývaly prakticky žádné peníze na jídlo a další základní potřeby. Vše bylo prováděno v hotovosti, po výběru z bankomatu a přinesení do sídla společnosti. Klientka pracovala dále střídavě v přehřáté hale v prašném nebo mrazivém prostředí.*

Palčivé podmínky zaměstnanců v koncových závodech, podnicích a na stavbách, nás vedou k přesvědčení, že celá situace nestojí jen na agenturách práce, ale celkově na přístupu českých zaměstnavatelů k cizincům, jako k levné pracovní síle. Zároveň s tím souvisí dialektika⁴³ duálního trhu práce a vztahu k druhým, „jiným“, zaměstnancům z ciziny vůbec. V neposlední řadě nám v obrazech přímého zaměstnávání cizinců chybí odborová linka, kterou postrádáme u agenturního zaměstnávání, ale u přímého zaměstnávání bychom ji očekávali, avšak nenalzáme.

Dále se můžeme zabývat i tzv. podnikovou kulturou – v oblasti přímého zaměstnávání jsme očekávali jistou míru péče o své zaměstnance. Tu rovněž postrádáme, případně vidíme dvojí přístup. Vysvětlení může být zakotveno v přístupu k cizincům jako k levné pracovní síle, bez patřičných znalostí a práv, stejně jako v systému sociální kontroly, která funguje ve větších podnicích. Izolace cizinců v malých podnicích a velmi často i svévole jejich českých majitelů k tomu jen přispívá.

⁴³ Konstrukce trhu práce a jeho metod.



❖ *Jiný zaměstnanec pracoval každý všední den od 4:30 do 21 hodin s jednou přestávkou na jídlo v délce 10 minut. Bylo mu slíbeno, že když bude takhle pracovat, vyřídí mu zaměstnavatel pobytové oprávnění pro děti. Nějakou dobu to snášel, když už to nemohl vydržet, ohradil se proti délce pracovní doby. Okamžitě byl přestěhován na ubytovnu, kde se netopilo, a netekla voda. Dal výpověď. Poslední výplatu neobdržel, ale byl vyzván, aby si pro ni přišel osobně. Když se dostavil, vyčíslil mu jednatel dluh za používání pracovních pomůcek a náklady za vyřízení zaměstnanecké karty na 40 000 Kč.*

7.1.2.2 Nábor skrze agenturu práce

Druhou cestou je forma zprostředkování skrze agenturu práce. Jedná se o situaci, kdy česká agentura práce najímá zprostředkovatele. Ti získávají cizince v zemích původu nebo skrze sítě v ČR. Po příjezdu cizinec pracuje pro českou agenturu práce – ale výkon práce je realizován u koncového zaměstnavatele, kam je cizinec přidělen na práci. Zde tedy nacházíme minimálně tři články: podnik (firma) – agentura práce – zprostředkovatel. Tento způsob je legislativně ošetřen jako agenturní zaměstnávání v rámci zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti⁴⁴.

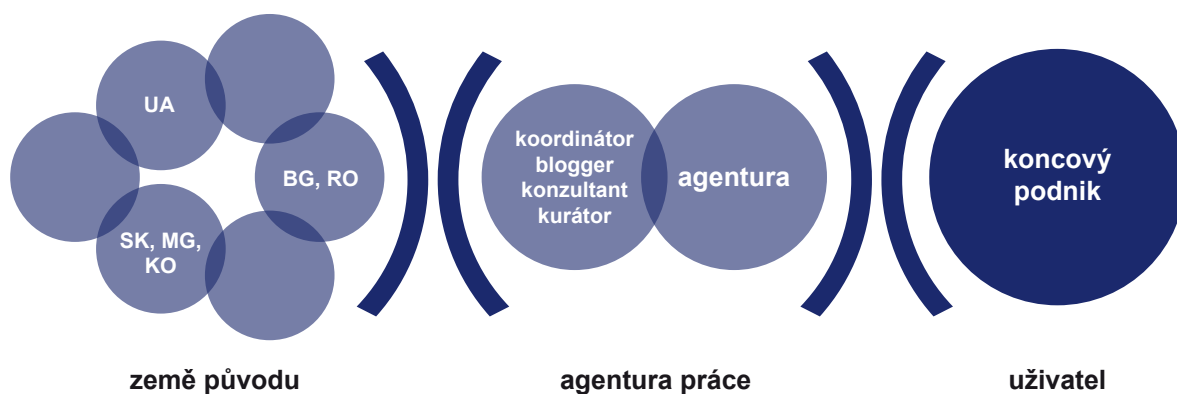


Schéma č. 4: Model nábory

⁴⁴ Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Agenturní zaměstnávání má z hlediska práva tedy tři aktéry: uživatele - agenturního zaměstnance - agenturu práce. Z našeho pohledu se však jedná o *multi aktérské* sociální pole s aktéry i praxemi, kteří činí celou věc velmi komplikovanou. Právě rozkol mezi články vztahů v legislativní rovině a sociální každodenností *multi vztahů* a závazků reálného agenturního zaměstnávání, z něho činí velmi netransparentní prostředí, které reprodukuje vykořisťující praxe. Jinými slovy všichni aktéři agenturního zaměstnávání mají své zájmy a produkují mocenské vztahy, které tyto zájmy mají uspokojit. Ty se uspokojují na úkor práv osob, které v řetězci vztahů stojí nejnižší - v našem případě cizinců.

7.1.3 Zprostředkované zaměstnání a vykořisťování

7.1.3.1 Krátkodobé zaměstnání

Krátkodobé zaměstnání cizincům z tzv. třetích zemí prakticky neumožňuje změnit pracovní pozici. Popřípadě – pokud ji cizinec změní, bez toho, aniž by vybavil se svými zprostředkovateli nové pracovní povolení, stává se cizincem v iregulárním postavení a při případném odhalení mu hrozí sankce, včetně vyhoštění. Reálně situace vypadá tak, že cizinci pracují během tří měsíců na dlouhé směny, aby vydělali co nejvyšší finanční obnos. Navazují kontakty, nechávají se testovat na trhu práce a poznávají prostředí. Z praktického hlediska vypadá někdy situace i tak, že první měsíc pracují, aby splatili dluh za výdaje spojené s migrací, druhý měsíc vydělají peníze a třetí měsíc nedostanou zaplacené, neboť splatnost mzdy je až po jejich odjezdu z ČR a zaměstnavatelé ji často nedoplatí. Mají na to různé strategie, jak ukazuje úryvek rozhovoru s informátorem:

“Přijeli sem lidi na tři měsíce, byla tam parta asi sedm lidí, odpracováno tři měsíce a poslední výplatu, že jim pošlou peníze na Ukrajinu. Fabrika nám posílá fakturu po patnáctým v měsíci, takže výplatu dostanou až další měsíc, kolem dvacátého. Dohoda, ok, ok, nedostali nic. Tři měsíce byli na Ukrajině, pak přijeli na jinou agenturu a šli za právníkem, že mají dlužnou mzdu u tamté agentury... Jak to dopadlo, agentura měla od každého za ty dva měsíce podepsanou výplatu, třicet



osm a půl, třicet sedm a půl, třeba, jo... Takže je to zaevidováno, oficiálně, oficiální výplata, oficiální smlouva na sedmnáct a půl tisíce. Takže výplata, minus ubytování, minus pojištění, k výplatě dvanáct a půl tisíce, takže za tři měsíce, dvanáct krát tři, to je kolik... že jo. Tady máte podepsanou tuto částku, co teda chcete, že jo.” (Asistent prevence kriminality, 9. 10. 2023, Plzeň).

Další strategií bývá prosté nevyplacení mzdy a odmíčení se. Nezřídka dochází k tomu, že se zprostředkovatel odmílí, nekomunikuje s osobami, ignoruje je. Agentury práce tvrdí, že nemohou zajistit dřívější výplatu, nebo dodat potřebné dokumenty k ukončení pracovního poměru. Odkazují se na externí účetní, absenci vedoucího, který je v zahraničí apod.

Poslední situaci, kterou jsme zachytili je odkázání problému na nebankovní společnosti, skrze které posílají zaměstnavatelé mzdy do zahraničí. Odkazují se na to, že peníze odeslali na adresu pobytu v zahraničí, nebo že se peníze ztratily cestou přes nebankovní společnosti. Jde o společnosti cizinci hojně využívané, jako např. Money Polo, Money Bank, Western Union, Pay Sent, nebo Wize. Setkali jsme se rovněž s případy, kdy byli cizinci, kterým poslali peníze do zahraničí, odkázání na pobočku nebankovní společnosti v Plzni, aby si tam peníze vyzvedli, že je tam nechala majitelka agentury k výplatě. Vše popírá základní principy zákoníku práce a smluvených podmínek v pracovních smlouvách.

Strategie přerušení komunikace ze strany zaměstnavatele nastává někdy i po příjezdu do ČR. Často se stává, že cizinec přijíždí a jejich kontakt nebere telefon, na nádraží nikdo nečeká, nebo pro ně není práce – vymahatelnost zaměstnání je nulová, pokud není práce, lidé nemají kam nastoupit. Obtížné je to potom i s podpisem smlouvy. Zprostředkovatelé i podniky by měli na základě pracovních smluv, nebo smluv o smlouvě budoucí zajistit pracovní poměr na předem určeném, garantovaném místě. Bohužel pokud se změní podmínky na trhu práce, cizinec, který 3-4 měsíce předtím žádal o práci v ČR, nemá nikdy garantováno, že na práci skutečně nastoupí a peníze, které zaplatil za zprostředkování, již nikdy nevidí. V takových případech migranti hledají novou práci, což může trvat i několik týdnů – zároveň není jisté, zda dostanou na danou práci pracovní povolení a upadají do větších dluhů. Peníze, které měli do začátku (běžně jen 100-200 eur) dochází.



Ubytovnu, do které je umístil zprostředkovatel s příslibem rychlé náhrady práce, si musí hradit, nebo se zadluží. Poté jim je nabídnuta práce na jiném místě, bez povolení k zaměstnání. Cizinci ji přijmou v rozporu s povolením, aby si mohli alespoň něco vydělat. Někdy taková praktika může být ze strany zprostředkovatelů záměrná, jindy je to jediným východiskem.

Výchozí situace takových lidí je ještě horší než v jejich domovských zemích. Ocitají se v závislých pozicích a finančních problémech. Mnoho migrantů odjíždí domů zadluženo, frustrováno nebo s psychickými potížemi. Od dalších pokusů je odradí složitost byrokracie a možné ústrky a dluhy ze strany zprostředkovatelů.

To se ale zprostředkovatelům nemusí vyplácet, neboť negativní reputace není žádoucí. Proto se zprostředkovatelé snaží za každou cenu sehnat náhradní, i když nelegální práci pro „své“ migranty. Ilustrujeme na následující kazuistice z roku 2020.

❖ *Za dokumenty každý z nich zaplatil na účet muži, kterého znali jen přes telefon 300 euro. Tento tzv. blogger byl s oběma ve spojení telefonem a přes Skype. Dokumenty předala hotové asi za dva měsíce třetí osoba dle pokynů bloggera na benzínce v Kyjevě, kde pracoval Dima. Potom oba informanti jeli do ČR linkovým autobusem, na nádraží Praha-Florenc na ně čekala dodávka známého od bloggera. Byl to zástupce agentury Exploited s.r.o. Ta je vlastně neoficiálně Ukrajinem, ale má jednatele z Moldávie, kterého nikdy Dima se Sylvou neviděli. Jedná se o klasického „bílého koně“. Je zde jasná provázanost bloggera a Exploited s.r.o. Pracovní pozice byla ve skladu jako manipulační dělník. Oba bydleli v Plzni na ubytovně agentury. Po příjezdu do ČR odpracovali asi týden na skladu, ale práce byla těžká a hlavně od lidí ve skladu zjistili, že mzda nebude taková, jak bylo slíbeno na Ukrajině (1500 euro měsíčně). Ve smlouvách, které měli v ruce, byla napsaná mzda minimální. Dle ústní dohody v ČR ale měli dostávat 120 Kč/hod čistého. Po týdnu přijela na ubytovnu dodávka agentury a řekla, ať si sbalí věci, oba byli odvezeni na Tachovsko do ubytovny v průmyslovém areálu. Zde jim bylo vysvětleno, že mají novou práci. Bylo jim doporučeno pracovat a mlčet – nemají si prý na co stěžovat.*



Cizinci obvykle nemají ponětí, pro koho přesně pracují, jsou vděční za to, že mají aspoň nějakou práci. Jedná se o zprostředkování za úplatu, většinou za služby, které jsou obvykle zcela zdarma a naprosto samozřejmé. Tyto agentury jsou vždy zaregistrované v České republice, vlastní je v drtivé většině ukrajinští občané, kteří zde mají s.r.o. společnosti, družstva i agentury práce. Některé agentury práce jsou vedené českými, nebo evropskými občany a zaměstnávají svoje koordinátory, většinou zástupce cizineckých komunit. Je zásadní rozlišovat mezi oficiálními agenturami práce – s povolením MPSV a neoficiálními subjekty, které jsou založeny např. na bázi společnosti s ručením omezeným a jejich předmětem je podnikání v režimu tzv. volné živnosti⁴⁵. Tyto subjekty jednají jako agentury práce, ale jde o podnikatele, kteří podnikají ve službách zprostředkovávání pracovní síly. Pod tuto volnou živnost se schovávají překladatelské služby, realitní a ubytovací činnosti, pronájem movitých věcí a zprostředkování obchodu a služeb. Tedy vše, co zprostředkovatelé potřebují k úspěšné organizaci pracovní migrace. Na závěr je dobré uvést, že i občané EU, kteří na Plzeňsku pracují, využívají služeb těchto společností a agentur práce, neboť práce napřímo v podniku je pro ně často nedostupná.

Nedostupnost práce napřímo v podniku a problémy s tím spojené vychází zejména z tržní ekonomiky kapitalismu, externalizace rizik, důrazu na vysoké zisky a nízké náklady. V makro optice se zde zrcadlí koncepty dvojího trhu práce, nové ekonomie migrace, či teorie světového systému – tedy ekonomické teorie migrace. Obecně se jedná o fakta, která jsou poměrně známá, ale je zde několik specifík, která bychom rádi dále uvedli.

Při vstupu na trh práce využívají cizinci sociální sítě – své kontakty. Náboráři pracovní síly využívají své kontakty za účelem efektivity nábora a kumulace zisků. Problém je, že migrant je v celé síti nejslabším článkem, a i když má své vlastní vazby, zprostředkovatelům většinou bezmezně důvěřuje. Pokud se zaměstnavatel

⁴⁵ Jedná se o služby uvedené v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona (zák. č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon).



ocitně v problémech kvůli kontrolám institucí, jeho zaměstnanci cizinci jsou jednoduchým cílem represe. Vina je svalena na ně.

Z problémů s institucemi a kontrolami plyne mimo jiné nezákonné ukončení pracovních poměrů, dochází k ukončení přidělení nebo zániku subjektů (agentur, kvaziagentur). Cizinec musí vycestovat, nebo změnit práci, což je téměř nemožné. Někdy odchází do nelegality a koordinátor zaniklého subjektu mu dohodí práci jinde, velmi často v navázané společnosti. Cizinci, kteří se obrací na své krajany, to dělají z několika prostých důvodů: kvůli jazykové bariéře, kulturním rozdílům, neznalosti prostředí, díky důvěře. Dalšími faktory jsou i vnější okolnosti jako diskriminace na trhu práce a nepřijetí majoritní společností, stejně jako absence silných vazeb a další.

Diskriminace je na veřejnosti samozřejmě obvykle skrytá, ale ukazuje se v empirických zkušenostech během každodenní sociální práce s cizinci v našem zaměstnání. Problém je na obou stranách – cizinci obecně nemají z důvodů tlaku na pracovní výkon a sociálního vyloučení čas hledat vhodného zaměstnavatele a učit se jazyk. Volný čas obecně věnují odpočinku po dlouhých, náročných směnách. Cizinci z EU leckdy zase nemají výraznější kulturní kapitál na to, aby se zorientovali v novém prostředí a hledali si práci sami. Často nemají znalosti českého pracovního trhu a dají na doporučení krajanů, i když se za doporučení často platí nemalé sumy. Ztrácí kontakt s majoritou, bydlí na hromadných ubytovnách a s dalšími krajany, nemají možnosti integrace. Obdobně je tomu s hledáním práce. Je psychicky i časově velmi náročné hledat krátkodobou práci po vlastní ose.

Poslední zmínku věnujme myšlence, že ačkoliv jsou občané EU i občané třetích zemí v přístupu na trh práce různě legislativně zvýhodněni/omezeni – obě skupiny využívají stejných cest v přístupu k zaměstnání. Úpravy legislativy v oblasti imigrační a integrační tak stimulují zprostředkovatelské sítě – instituce, které ekonomické migraci napomáhají a udržují ji v chodu. Přizpůsobují se, dynamicky se mění a celé sítě se proměňují v závislosti na požadavcích imigrační a zaměstnanecké politiky. Související předpisy nejsou ale tak pružné jako pracovní trh a sítě i strategie zprostředkovatelů. Stává se tak více než běžným, že cizinci jsou v podstatě nepřímo nuceni být závislí na svých krajanech a zprostředkovatelích,



kteře využívají spíše než struktury hostitelského státu. To, jak uvidíme dále, uvrhá cizince do problémů pracovního vykořisťování ze strany těchto subjektů, které jsou paradoxně součástí jejich vlastních sítí. Čím je pobyt cizince na území kratší a jeho práva omezenější, tím více se musí spoléhat na vlastní síť.

7.1.3.2 Dlouhodobý výkon práce – zaměstnanecká karta

Zaměstnanecká karta je duální dokument, který zajišťuje povolení k pobytu i k zaměstnání. Žádost se podává na zastupitelském úřadě v zahraničí a platby za zprostředkování na černém trhu se pohybují okolo 500-2000 euro. Nejčastějšími žadateli byli před válkou Ukrajinci. Další skupiny pracovníků přijížděly v rámci tzv. Programu kvalifikovaný zaměstnanec. V našich případech se jedná se o Mongoly, Ukrajince a Kolumbijce. Praxe ustavené v rámci pracovní migrace Ukrajinců nasedají na zavedené systémy šíření informací a organizování pracovní migrace většiny cizích státních příslušníků. V těchto programech se má jednat o kvalifikovanou migraci, kdy dochází k obsazení nabízených pracovních míst přímo podniky, které žádají o zaměstnance ze zdrojových zemí. Program se vztahuje zejména na zaměstnance z Ukrajiny, Mongolska, Srbska, Filipín, Indie, Běloruska, Moldavska, Černé hory, Kazachstánu, Arménie, Gruzie a Severní Makedonie. V Plzeňském kraji jsou zaměstnavateli podniky s počtem zaměstnanců v řádu stovek. Z výzkumu zaznamenáváme praxe, které logicky navazují na předchozí kapitoly. Pro podniky fakticky není možné o zaměstnance žádat jinak než, že dají na doporučení subjektů, které se vyznají v prostředí zdrojové země. Rovněž se potýkáme s významem kvalifikace, ta je v některých případech ověřena při podání žádosti na zastupitelském úřadě, ale v praxi se setkáváme spíše s tím, že ne všechny kvalifikace lze získat v zemi původu. Proto se ověřují až při prodloužení ZK, tedy i po dvou letech. Cizinec tak může pracovat buď na nekvalifikované pozici a po dvou letech mu není prodloužena smlouva a karta, nebo je kvalifikace dodatečně doložena až při řízení o prodloužení karty. Pokud kvalifikace neexistuje, je převeden na jinou, nekvalifikovanou pracovní pozici prostřednictvím institutu změny zaměstnavatele, nebo je pouze přeřazen v rámci zaměstnavatele. To může mít opět dopad do roviny pobytu i legality jednání cizince a prekarizace práce.

V případě **Ukrajinců** to byli a nadále jsou zprostředkovatelé, kteří distribuují nabídky práce přes internet tzv. bloggerům. Ti ve virtuální síti následně domlouvají



podmínky práce přímo s potenciálními migranty. Pokud podají žádost o zaměstnaneckou kartu, je nutné, aby po příjezdu skutečně pracovali v podniku, na který podávali žádost. U stejného zaměstnavatele musí dle zákona odpracovat prvních 6 měsíců. To bývá problematické zejména v případech neetického zaměstnávání a vykořisťování. Šestiměsíční doba bývá zaměstnavateli často zneužívána jako páka vůči cizinci, který chce z podmínek odejít. V krajních případech je operováno i s pokutami vůči cizinci, který u zaměstnavatele, přes kterého přijel do ČR (agentura, koncový podnik), neodpracuje celou dobu pobytu – tzn. až dva roky. Samozřejmě, oproti předchozímu případu, takové jednání zaměstnavatele je zcela v rozporu se zákonem:

❖ *Důvodem, proč sociální službu vyhledal, byl problém s předchozím zaměstnavatelem, který odmítl zaplatit plat v plné výši, a to na základě jakési dohody, která zavazovala klienta odpracovat u agentury dva roky. Tato dohoda byla sepsána v ruštině a skutečně ji Olex podepsal. Přesto že je to neplatné ujednání, které nemá žádnou oporu v české legislativě, zaměstnavatel trval na tom, že má právo na stržení pokuty za nedodržení. Přičemž měl i rovnici, dle které rozpočítával výši smyšlené pokuty (denní koeficient vynásobený počtem dnů, chybějících do onych dvou let).*

Skutečnými hybateli této migrace jsou tedy zprostředkovatelé a jejich sítě napříč hranicemi národních států. Sekundárním hybatelem je stát. Ubytování poskytují rovněž zprostředkovatelé. Ti jsou, jak bylo řečeno, externími „konzultanty“ velkých podniků. Náborové strategie a přítomnost konzultanta ve firmě se pozná rapidním nárůstem pracovníků z jedné země v konkrétním podniku. Pozice, které obsazují, nejsou rozhodně pozicemi vysoce kvalifikovanými – jedná se z většiny o pozice dělnických profesí. Získání zaměstnanecké karty pro cizince není překážkou ani pro zastřené agentury.

Tuto část zařizuje výhradně vždy tzv. kurátor, bez něho nezíská cizinec doporučení, ani potřebný paket dokumentů k tomu, aby podal žádost na konzulátu, nebo vízovém centru. Dále je nutné získat místo ve frontě na konzulátu – to bývá spojeno s úplatkem prostředníkovi.



Po obdržení rozhodnutí o udělení zaměstnanecké karty je nezbytné se obrátit znovu na kurátora. Tento člověk předá instrukce na cestu do ČR za účelem převzetí pobytového oprávnění. Cizinec přijíždí do České republiky na základě tzv. DV/R víza (za účelem převzetí) - obdrží zaměstnaneckou kartu a nastupuje do práce k zaměstnavateli. Tím bývá koncový uživatel – smlouva je podepsaná s koncovým uživatelem (závodem, podnikem, firmou v ČR). Avšak o ubytování, služby a někdy i machinace kolem mezd se stará zprostředkovatel (koordinátor) v Čechách, dokud se cizinec neosamostatní, což může trvat i několik let, případně generací. Každý má svého zprostředkovatele – a pokud něco potřebuje, neobrací se přímo na firmu, ale na tohoto člověka.

“Základní svatá trojice je agentura, mistr a tvůj koordinátor...” (Informátor, Ukrajina 2016).

“Takhle agentura česká pracovní a nabírá tady. Jako tím kurátorem je otec té majitelky české agentury, který ty lidi nabírá, zařizuje jim dokumenty. A pak to je jednoduchý docela, oni si mezi sebou předávají všechny ty smlouvy o smlouvách budoucích a potvrzení ubytování a všechno, co je potřeba podávat na tu ambasádu, tak takhle to funguje.” (zástupkyně Charity, 27. 9. 2023, Plzeň).

Firmy tím ztrácejí nejen přehled o svých pracovnících, ale především delegují svoji zodpovědnost a práci na jiné subjekty, a to vede k externalizaci rizik.

To znamená, že otázky spojené s pobytem, životem v ČR se řeší se zprostředkovateli, kteří si ovšem za své služby účtují nemalé částky a uvrhují tím migranty do závislých pozic, neboť ti si na tyto výkony půjčují peníze přímo od zprostředkovatelů. Operuje se s vydíráním ohledně přesčasů a tlakem na vyšší výkony, mzdy se nevyplácí na účet, ale v hotovosti, bez výplatních pásek, které zadržují zaměstnavatelé i zprostředkovatelé, strhávají se peníze za ubytování přímo ze mzdy, bez dohody o srážkách ze mzdy apod.

❖ *Pracovala na HPP, nebyly jí však propláceny práce přesčas. Dále byla klientka informována, že jí agentura může přesídlit bez jejího souhlasu. Klientka pracovala 12 hodin denně několik dní po sobě, klientce nebyly předávány výplatní pásy.*



Držitelé zaměstnanecké karty přesto mají vyšší pobytový status i vyšší možnost ochrany, oproti migrantům v iregulárním postavení, nebo migrantům s krátkodobými vízy. Bohužel s nárůstem uprchlíků z Ukrajiny a možností získat volný přístup na trh práce, mnoho Ukrajinců se zaměstnaneckými kartami, kteří zde pobývali před válkou, ztrácí možnost tyto karty prodlužovat u stávajících podniků. Objevuje se další praktika kdy, cizinci neprodlužují karty a podniky neprodlužují smlouvy, není možné zajistit kontinuitu pracovního poměru a tím pobytového oprávnění. Nejspíše na základě tlaku zprostředkovatelů upřednostňují koncové podniky zaměstnávat osoby s vízy strpění.

Tím se nastavuje extrémně nebezpečná situace vyloučení dalších osob mimo systém klasických pobytových oprávnění. Vízum strpění totiž nedisponuje takovým rozsahem práv, jako zaměstnanecká karta a už vůbec ne, jako dočasná ochrana. To lidé neví a věří příslibu volného vstupu na trh práce. To otevírá další cestu zneužití a manipulace při vstupu na trh práce, na které je ale třeba vystavit ÚP pracovní povolení. Agentury práce následně mohou svobodně zaměstnávat osoby, které se zaměstnaneckými kartami zaměstnávat nemohly. Paradoxně se tak osoby, které zde mají krátce před ziskem např. trvalého pobytu, propadají do větší pobytové nejistoty. Praxi nemáme zdokumentovanou blíže, objevuje se v posledních týdnech až měsících a upozornili nás na ni i samotní pracovníci OAMP. Údajně se jedná o desítky osob za poslední měsíce.

7.1.4 Zprostředkování a agentury práce

Z pohledu zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti je nejběžnější formou zprostředkování tzv. agenturní zaměstnávání. Jedná se o situaci, kdy cizinec přicházející do České republiky uzavírá pracovněprávní vztah s agenturou práce, která působí na pracovním trhu jako dodavatelský subjekt pracovní síly a zprostředkovává práci. Zprostředkováním práce se rozumí forma zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Agentury práce jsou registrovány u MPSV a některé mají povolení k přidělení pracovní síly uživateli. Vedle toho, jak jsme uvedli, existují i kvazilegální subjekty, které jednají jako tzv. zastřené agentury práce.



V Plzeňském kraji působí čtvrtina všech agentur práce v ČR, které zaměstnávají cizince. V agenturách práce pracuje na Plzeňsku přes 20 000 cizích státních příslušníků, tedy přibližně čtvrtina ekonomicky aktivních cizinců v kraji. Další nezjištěný počet pracuje v kvazi legálních agenturách práce, o kterých bude řeč na následujících řádcích.

Podmínky práce takových zaměstnanců jsou neutěšené. Objevuje se nehrazené zdravotní a sociální pojištění, uzavírání více smluv a dohod mimo pracovní poměr u jednoho zaměstnavatele a řetězení pracovních vztahů. Prekérní postavení těchto zaměstnanců umocňuje jejich odlišná národnost a jazyková bariéra. V nízko kvalifikovaných, málo placených a flexibilních typech prací, nahrazují v Plzeňském kraji občany EU ukrajinští běženci. Cizinci se zde často setkávají se šikanou a s neporozuměním. Sami však nemají základní ponětí o právech a často ani o povinnostech, které se k výkonu práce v ČR váží a fungování agentur práce to více zneprůhlední. Transparentnost je něco, co ve skutečnosti agenturnímu zaměstnávání chybí, právě skryté praxe jsou něco, čím se celé řady těchto subjektů živí, ať se jedná o zastřené zaměstnávání, nelegální zaměstnávání, krácení daní, dvojí účetnictví a další. Velkým příjmem těchto subjektů je rovněž zisk ze zprostředkování migrace, transportu a ubytování, včetně přidělení koordinátorů práce do koncových podniků, jak jsme si ukázali výše.

Subjekty na sebe navazují další společnosti – někdy až pět společností. V Plzeňském kraji jsou majiteli těchto společností stejné osoby a díky fúzím několika subjektů jsou jejich obraty v řádu stovek milionů korun a čisté zisky v řádu milionů korun ročně. Tyto vazby, příjmy a obraty můžeme sledovat např. skrze aplikaci Prospector⁴⁶. Když jsme zde dělali rešerši, objevili jsme velmi zajímavé informace, které se týkají i pěti největších agentur v regionu.

⁴⁶ Aplikace Prospector je placená webová i mobilní aplikace. Propojuje všechna dostupná data o firmách a díky tomu je najdete na jednom místě. Databáze firem využívá více než 100 různých zdrojů dat. Lze tak získat ucelený a aktuální obrázek o konkrétní firmě. Blíže viz: <https://podpora.raynet.cz/hc/cs/articles/14221520624797-Integrace-s-Bizmachine-Prospector>



Dle redaktorky nezávislého internetového publicistického periodika A2Iarm dochází v prostředí agenturního zaměstnávání k: „Řetězení různých pseudoagentur, zaměstnávání lidí v jednom podniku přes několik různých agentur, fiktivní pronajímání výrobních linek a regálů v obchodech, které zakrývá agenturní zaměstnávání, zaměstnávání Ukrajinců přes polská víza, avíza firmám, že k nim jde kontrola, to jsou jen některé z postupů, které zaměstnavatelé spolu s pseudoagenturami vyvinuli, aby nemuseli dodržovat zákon.“ (Uhlová 2019). S naprosto totožnými praxemi se dlouhodobě setkáváme v terénu i v datech, která jsme konstruovali.

7.1.4.1 Praxe agentur práce a dalších subjektů

Pracovněprávní vztah je uzavřen mezi agenturou práce a cizincem a ten je na základě dočasného přidělení přidělen k uživateli. Tyto tři strany vztahu – agentura – cizinec – uživatel využívají dynamických a flexibilních možností těchto právních vztahů. Cizinec uzavírá smlouvu s agenturou a následně je přidělen na základě pokynu k dočasnému přidělení k uživateli. Mezi agenturou práce a uživatelem je hybridní vztah. Ačkoli jsou některé aspekty práce upraveny přímo v zákoníku práce, při zastřené agenturním zaměstnávání, které je dle OIP poměrně rozšířené, se zbytek praxí může řídit občanským zákoníkem, včetně smluv o dílo apod. Podobně je to s dohodou mezi uživateli a agenturami práce. Tyto praxe se mají změnit po implementaci současné novely ZoZ, pokud bude schválena.

Cizinci ze zemí EU mají volný vstup na trh práce, jak jsme ukázali výše, cizinci ze zemí mimo EU mají dle současné legislativy možnost přes agenturu práce pracovat např. v režimu krátkodobých víz, s vízem dočasné ochrany (zejména Ukrajinci) a při žádosti o první zaměstnaneckou kartu (vyjma vládních programů). Cizinci při migraci do České republiky využívají svoje sítě a zdroje sociálního kapitálu, který jim umožňuje navázat kontakty s českými agenturami práce. Ty využívají své komunitní koordinátory k náboru lidí po celé (zejména východní) Evropě. Tyto subjekty se navazují na právnické i fyzické osoby v zahraničí a prostřednictvím nich zařizují povolení k zaměstnání, ověřují potenciální zaměstnance, převážejí lidi dodávkami do ČR a rovněž poskytují lidem na území cílového prostoru ubytování, právní servis nejisté kvality a diskutované zaměstnání.



Pracovní místa v evidenci uchazečů (či volných pracovních míst pro držitele ZK) jsou většinou předem zamýšlena pro cizince⁴⁷. Podmínky přijetí jsou nastaveny tak, aby se na místo nehlásili občané majority a tím se plnil test trhu práce. Jedná se zejména o výrobní, nekvalifikované pozice, nebo pozice kvalifikované, za které ale agentury nabízejí nízkou mzdu, případně minimální zaručenou mzdu. Další pozice nabízejí v rámci na sebe navázaných firem, které však nejsou agenturou práce. Řetězí tam volná pracovní místa, která jsou zamýšlena ke stejnému zaměstnavateli, čímž nadsazují počty volných pracovních míst. Pracovní trh je nasycen fiktivními, nebo dublovanými nabídkami volných pracovních míst. Tím nejenže poskytuje prostor pro agentury práce, podniky a další subjekty k zaměstnávání cizinců, ale dochází i k umělému navyšování volných pracovních míst a zkreslení údajů o poměru uchazečů a volných pracovních míst.

Tato místa jsou charakterizována tak, aby na ně nenastoupili jiní uchazeči než migranti zprostředkovaní agenturami. Jedná se zejména o nastavení nízké mzdy, jazykových kompetencí, nebo i náplně práce. Majoritní populace takovou pozici nepřijme. Pokud se na pracovní místo přijde zeptat někdo, kdo již v České republice žije, není zpravidla přijat. Pracovní místo tak propadne z centrální evidence do evidence pro cizince – čímž je splněna podmínka ochrany trhu práce. Na tato místa jsou pak vydávána pracovní povolení v případě zaměstnaneckých karet i krátkodobých víz. Tím, že jsou počty pozic nadsazeny, v reálu jich dostatek není. I toto vede k problémům:

“A ještě potom je zvláštní situace, což myslím, že se potvrzuje i teď tendence, že naberou víc lidí, než kolik je pracovních míst nebo pozic, a ty lidi přijedou a pak čekají na ubytovně třeba i tři týdny, čímž pádem si myslím, že to je strategie těch zaměstnavatelů, že ty lidé buďto odejdou, anebo jsou potom jakoby svolnější změnit vlastně tu práci nebo tu nabídku. Jo, že oni tam přivezou a řeknou, tohle ta práce už není, budeme vám shánět jinou a ty lidi prostě v té situaci nemají jinou možnost

⁴⁷ Evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty/evidence pro cizince. Do této evidence volné pracovní místo propadne až po tom, co je 30 dnů v centrální evidenci pro občany ČR/cizince z EU. Lhůta 30 dnů se v této souvislosti označuje jako test trhu práce a má zabránit přerozdělování pracovních míst mimo občany ČR/EU.



volby, jsou tam vlastně jakoby uzavření, takže tohle to mi přijde, že už je za hranou porušování pracovněprávních předpisů, využívání té závislosti.” (zástupce Diakonie SPCS, 27. 9. 2023, Plzeň).

To ukazuje i jedna z kazuistik:

❖ *Po příletu do ČR žena zjistila, že skutečnost se liší od slíbeného. Skupina migrantů byla rozdělena na malé skupinky, které byly umístěny do jiných ubytoven a i jiných firem, některé z nich nebyly ani ve smlouvách uvedeny. Hlavním problémem bylo, že agentura pro ni neměla práci. Bylo jí sice po přechodnou dobu poskytnuto ubytování zdarma, ale jinak zůstala zcela bez prostředků, a to více než 2 měsíce.*

Samozřejmě se stává, že někteří lidé nakonec za prací neemigrují, i proto se v zemích původu verbuje více lidí a počet pracovních nabídek se nadsazuje. Pozice, na které agentury dodávají cizince, jsou většinou nekvalifikované – operátor výroby (worker), kontrolor kvality, skladník, balič, „piker“ apod. Kvalifikované nabídky práce jsou také zastoupeny, ale jak jsme upozornili výše, ne vždy je možné kvalifikaci doložit při žádosti. Je vhodné udělat rešerši nabízených pozic na ÚP a porovnat je se skutečnou potřebou kvalifikované migrace, podmínkami Programu kvalifikovaný zaměstnanec a tím, jací lidé a přes koho do výroby skutečně přicházejí.

Rovněž dochází k tomu, že ačkoliv dle zákoníku práce mají mít agenturní zaměstnanci srovnatelnou mzdu s kmenovými zaměstnanci na obdobné pozici, často tomu tak není. Nastávají totiž dvě rozdílné situace. První je, že cizinec na stejné pozici bere nižší mzdu (což by odpovídalo logice dvojího pracovního trhu), druhá je, že cizinec bere vyšší mzdu, a to ihned po nástupu, jak jsme uvedli výše v textu. Někdy je mzda vyšší i na základě přesčasů, bonusů, které neodpovídají podmínkám zákoníku práce. Ačkoliv uživatelé mají povinnost účtovat pro přidělené pracovníky stejnou mzdu za stejnou pozici, zaměstnaní cizinci vykonávají práci na



obdobné – ale např. jinak nazvané pracovní pozici – tím se obchází pravidlo rovných podmínek⁴⁸.

Několik dalších praxí agenturního zaměstnávání, které jsme zaznamenali v kazuistikách i rozhovorech, uvádíme zde:

- Téměř vždy přítomné je neproplácení dovolené v době odstávky koncového podniku. Na Plzeňsku se obvykle jedná o letní měsíce, zpravidla tři týdny v srpnu. Nejsou vykazovány odpracované dny a za toto období obvykle není hrazeno sociální a zdravotní pojištění. Obdobné je to v období zimních svátků.
- V některých případech jsme se setkali s nepřidělováním práce, jelikož agentura práce neměla v té době odběr pro naverbované pracovníky. Pracovníci z ciziny zůstávali bez práce a zadlužili se. Nebyla jim dorovnáována mzda dle zákoníku práce z důvodu překážek na straně zaměstnavatele. V případě, že se cizinec proti tomuto ohradil, došlo k vykonstruovaným absencím a ukončení pracovního poměru. V některých případech došlo naopak k nátlaku a příslibu další práce v budoucnu v důsledku čeho cizinec z agentury neodešel. Rovněž byla uplatňována hrozba zrušení zaměstnanecké karty z důvodu nutnosti splnění podmínky 6 měsíců u prvního zaměstnavatele. Někdy byly osoby drženy u zaměstnavatele pod hrozbou neprodloužení smlouvy apod. při dalších pobytových úkonech (sloučení rodiny, prodloužení platnosti ZK).
- Objevily se problémy s vyplácením mezd. Mzdy byly zadržovány, kráceny o nesmluvní poplatky, nebo sankce. Rovněž jsme zaznamenali nedodržování srovnatelných podmínek zaměstnanců. Interní pravidla agentur práce byla

⁴⁸ Byť pravidlo srovnatelných pracovních podmínek není nikde jasně stanoveno, postupuje Státní úřad inspekce práce podle metodického pokynu Generálního inspektora č. 2/2016 a tyto podmínky kontroluje v souladu se směrnicí o rovných podmínkách (Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání). Český zákoník práce operuje pouze s § 308, písm. f), kde vymezuje „srovnatelného zaměstnance“.



podepsána v rozporu s českou legislativou, případně pod nátlakem. Tento nátlak byl zejména psychický. Detekovali jsme hrozby ztráty ubytování, pobytového oprávnění, nevydání dokumentace k dalším úkonům. Mezi formy nátlaku patřilo i svévolné přemístění cizince z pozice na pozici, nebo z pracoviště na jiné pracoviště, a to v rozporu s pracovním povolením (cizinec se stává nelegálně pracujícím). Takovému cizinci v iregulárním postavení je vyhrožováno kontrolou cizinecké policie a vyhoštěním. Obyčejně zaměstnavatelé vyhrožují přímo i zrušením zaměstnanecké karty a pobytu na území. Obdobně je tomu i s výkonem práce v rozporu s pokynem o dočasném přidělení.

❖ Z manufaktury chtěla paní pochopitelně odejít, protože práce byla fyzicky náročná, a dále protože si nevydělávala dostatek peněz. Když podala výpověď, bylo jí ale řečeno, že zaměstnání nelze opustit bez uhrazení smluvní pokuty ve výši 1200 EUR, neboť tolik činily náklady na zařízení dokumentů. V šachu byla klientka samozřejmě držena zadržováním poslední výplaty. Za účelem udržení si zaměstnance užívala agentura celou řadu dalších manipulativních technik a psychologického nátlaku - zrušení pobytu, dále nemožnost bydlet v bytě, nevyplacení mzdy, lži o možnosti rušit pobytová oprávnění dle libosti zaměstnavatele, deportace.

- Další srážky ze mzdy jsou strhávány za ubytování, a to bez dohody o srážkách ze mzdy. Podobně jsou sráženy i další sumy, například netransparentní srážky za pojištění, které reálně není odváděno, nebo za zprostředkování práce, ubytování, dopravu. Často se objevují zaměstnanci bez přehledu o své mzdě. Absolutně absentují výplatní pásky. Když se je snaží zaměstnanec získat (např. na doporučení sociálního pracovníka), bývá mu nadáváno, nebo jsou konstruovány pásky zpětně za několik měsíců. Údaje v páskách samozřejmě nesedí s realitou. S tím souvisí i vyplácení záloh, podpisy přijatých sum do účetních knih a další krácení mzdy v rozporu se zákonem. Tím se zároveň umožňuje další krácení daňových a jiných zákonných odvodů.



❖ *Paní Ninu přidělili z agentury do jedné z Plzeňských restaurací jako pomocnou sílu. Mzda neodpovídala slíbené částce, pracovní doba byla až 14 hod denně, a proto paní Nina hledala další pracovní možnost, ve které by měla lepší mzdový, pracovní i ubytovací standard. To bohužel na nějakou dobu nebylo možné, protože na počátku smluvního vztahu podepsala smlouvu, ve které se zavázala agentuře zaplatit za zprostředkování práce a dopravu. Výplatní pásky nedostávala a veškeré právní úkony související s pobytem v ČR za ni na základě plné moci vyřizovala agentura.*

- V agenturním zaměstnání není výjimkou práce na dlouhé přesčasy. Tyto přesčasy jsou v reálu placeny stejně jako každá jiná hodina – tedy dle ústní dohody. Souhlas s přesčasy je podepsán na začátku pracovního poměru, pokud vůbec, a druhý výtisk není předán zaměstnanci.
- Rovněž někdy absentují celé smlouvy, nebo jejich originály. Jsou vystaveny pouze nepodepsané kopie.
- Běžné, jak nám ukazují rovněž kazuistiky, jsou bianco dokumenty a ukončení, neproplácení nemocenské, ukončení pracovního poměru v rozporu se zákonem, nebo dle zákoníku práce, ale v neetickém duchu. To se objevuje zejména při přidělování a tyto situace diskutujeme dále v textu. Cizince nejvíce trápí krácení mzdy, případně její nevyplacení a nejistota v době nemoci.

❖ *Pán nahlásil zaměstnavateli, že má pozitivní test na Covid a 2 týdny nepracoval. Pozitivitu oznámil prostřednictvím tlumočnice, která jej ujistila, že vše zařídí, ale následně za toto období neobdržel žádné peníze. Dotazováním u praktické lékařky bylo zjištěno, že pánovi nebyla vystavena neschopenka.*

❖ *Zaměstnavatel se dopouštěl různých obstrukcí, kdy prohlašoval, že žádost o výplatu mzdy není dobře sepsána (vysloveně požadoval, aby v textu žádosti zaznělo, že klient si vědom toho, že porušuje dohodu se zaměstnavatelem,*



ale kvůli náročné finanční situaci žádá o výplatu mzdy bez odečtu pokuty). Nepouštěl klienta do sídla agentury, který přišel ve stanoveném termínu v doprovodu představitele neziskové organizace.

- ❖ *V srpnu letošního roku se manželé obrátili na poradnu s tím, že se chtějí vrátit do země původu. Uvedli, že práce je velmi těžká, nutí je pracovat i nad rámec povolených přesčasů, neumožňují jim čerpání dovolené, ale zároveň neproplácejí nevybranou dovolenou, nevyplácejí náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Pán uvedl, že za dobu výkonu práce pro zaměstnavatele si zničil zdraví. Práce v chladu a velká dřina mu způsobuje tak velké bolesti v zádech, že nemůže pracovat. Lékařka mu vystavila DPN, ale zaměstnavatel na něj vyvíjel nátlak, aby pracoval i během DPN nebo oba okamžitě vyhodí.*

Výčet není úplný, neboť praxí a jejich kombinací je bezpočet. Další situace vychází z kombinace dosavadních poznatků naší praxe v oblasti sociální práce. Podrobnosti můžeme sledovat v dalších kapitolách a v indikátorech. Nicméně je třeba uvést, že většina z těchto praxí se nachází v dimenzi prekérní práce, jak jsme ji vymezili v teoretické části tohoto textu.

Další praktiky sledujeme u občanů EU. Můžeme zde hovořit o porušování zákoníku práce, případně o vykořisťování zejména v případech, kdy jsou strhávány peníze za ubytování, nebo krácena mzda z důvodů rozporů mezi agenturou a pracovníkem. Takové situace, jako například konflikt mezi koordinátorem agentury a zaměstnancem, rvačka, výtržnost a opilost na ubytovně (ne v práci), poškození vybavení ubytovny, ale třeba i psychický nátlak, fyzické zastrašování a zejména machinace se mzdami byly zaznamenány jak ve výzkumné praxi, tak v praxi pracovníků v sociálních službách. Souhrnně se jedná o krácení mezd – neboť při výplatách je automaticky, bez dohody o srážkách, strhávána částka za výše uvedená „provinění“.

V mnoha případech v praxi evidujeme ukončení pracovního poměru dohodou – i když cizinec skončit v práci nechtěl. Právě dohoda, někdy i v případech, kdy je pracovník nemocen a v ochranné lhůtě, je z důvodu jazykové bariéry jednoduchá cesta, jak ukončit pracovní poměr zaměstnance, o kterého agentura nestojí, nebo



je pro ni problematický. Pokud je nepohodlný, je propuštěn za vykonstruované absence, nebo za jiné hrubé porušení, které ale často nesouvisí s výkonem práce (viz výše). K tomu jsou strženy peníze ze mzdy. Důležitým článkem těchto praxí jsou koordinátoři agentur práce. Jejich činnost je velmi důležitá. Tyto osoby z krajských komunit vyplácí mzdy na ruku, řeší konflikty, vozí zaměstnance na práci, osoby ubytovávají. Mimo tento servis jsou to právě často oni, kteří zadržují mzdy a vytváří na zaměstnané cizince nátlak, manipulují s nimi a záměrně je udržují v nevědomosti, tím že nehovoří pravdu.

Můžeme hovořit dlouze i o případech nebezpečné práce, bez zdravotního pojištění a bez písemné smlouvy. O realitě, které každý den čelí tisíce pracovníků ze zemí EU, i mimo EU. Další zmínky padají o nelegálním zaměstnávání cizinců ze třetích zemí bez povolení k práci, kteří přijíždějí na turistická víza, vysílání pracovníků s polskými vízy (viz Trčka et al. 2018).

„Často, co já mám tu zkušenost, tak Úřad práce vystavil povolení vlastně k zaměstnání a oni si mysleli, že to stačí a že je to opravňuje i k pobytu a výkonu práce na území České republiky, jo, takže to byl jeden z nejčastějších. Druhý nejčastější. Vykonávali práci na polské vízum, to byly vlastně dvě asi nejčastější modus operandi.“ (zástupce IOM, 3. 10. 2023, Plzeň).

Výjimkou nejsou ani pracovní úrazy, které nejsou hlášeny, případně nebyly hrazeny náhrady v plném rozsahu. Někteří zaměstnavatelé si nechávají proplatit náhrady škody a postiženému, neznalému jedinci nedorovnávají dále mzdu a náhrady škody dle zákona. Obdobně je tomu s dalším odškodňováním pracovních úrazů i nemocí z povolání, jako je bolestné, ztráta na výdělku a další. Obecně nejsou náhrady a odškodnění placeny.



Na Plzeňsku se i v důsledku tlaku na pracovní výkony a nedostatečnému školení ohledně bezpečnosti práce ze strany agentury i podniků objevily rovněž smrtelné pracovní úrazy⁴⁹. Z většiny šetření SÚIP údajně⁵⁰ vyplývá, že mezi populací pracujících cizinců je nižší úrazovost než v majoritní populaci. Z toho lze usuzovat, že cizinci a agentury nehlásí pracovní úrazy, kromě těch vážných.

Problém pracovních úrazů doprovází rovněž tlak na cizince, aby zejména lehčí pracovní úrazy nehlásili, nicméně setkali jsme se s touto praxí i u těžkých případech. Vážné pracovní úrazy poté zkreslují statistiku pracovní úrazovosti u této populace. S obdobným postupem se nesetkáváme jen u cizinců, ale i v rámci jiných služeb pro české občany v rámci našich organizací. Víceméně trendem se stává, že u cizinců narážíme na problémy s odvodou sociálního i zdravotního pojištění, právě ve chvíli, kdy osoby uplatňují nároky z pojištění. To znamená, že na problém se většinou přijde právě při pracovních úrazech, nemoci a pracovní neschopnosti, nebo v době těhotenství. I taková je realita, se kterou jsou subdodavatelské vztahy spojeny.

7.1.4.2 Zastřené agenturní zaměstnávání

Jedná se o další typ zprostředkovávání práce. Zastřeným agenturním zaměstnáváním, resp. zastřeným zprostředkováním zaměstnání ve smyslu § 5 ZoZ se rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) ZoZ. Těmito podmínkami je zejména držení platného povolení k agenturnímu zaměstnávání vydané Generálním ředitelstvím úřadu práce. Předpokladem pro získání tohoto povolení je mj. zajištění vhodného odpovědného zástupce (na kterého zákon klade poměrně přísné nároky), složení kauce ve výši 500 000 Kč a zajištění pojištění v zákonem stanovené výši.

⁴⁹ Např.: <https://plzensky.denik.cz/z-regionu/ve-voldusskem-borgersu-se-stal-smrtelny-uraz-20171207.html>

⁵⁰ Z jednání Výboru pro práva cizinců ČR, vystoupení zástupce SÚIP. 12/2018 Praha.



“Výsledky kontrolní činnosti ukazují, že podnikatelské subjekty stanovené podmínky nedodržují a institut zprostředkování zaměstnávání cíleně obcházejí a zneužívají formou zastírání zprostředkování zaměstnání.” (SUIP 2023:17).

Dochází k tomu, že společnost (většinou právnická osoba, která má otevřenou volnou živnost) vystupuje z pohledu přidělování zaměstnanců jako agentura práce. Formálně se však jedná o přímého zaměstnavatele – zhotovitele práce pro objednatele (firmu/podnik). Tato kvaziagentura uzavírá smlouvu s cizincem a klasicky ho posílá na práci do firmy/podniku. Vše vypadá jako agenturní zaměstnávání, avšak zpravidla se uzavírá smlouva o dílo mezi zhotovitelem (zprostředkovatelským subjektem) a objednatelem dle zákona č. 89/2012 Sb., Občanský zákoník. Cizinec pracuje dle pokynů uživatele. Je více možností, jak systém agenturního zaměstnání obejít:

“Jde zejména o případy, kdy některé subjekty nabízí činnost svých zaměstnanců na základě smluv o dílo, příkazních smluv, nebo tzv. nepojmenovaných (inominálních) smluv s tím, že se minimálně navenek tváří tak, že jde o komplexní dodávku služeb, které dodavatel pro uživatele zajišťuje na svou odpovědnost, tedy že jde fakticky o legální outsourcing určitých služeb. Při bližším posouzení obsahu poskytovaných služeb však vyplývá, že fakticky jde o přidělování dílčích zaměstnanců, kteří u uživatele vykonávají činnost, dle aktuálních potřeb a pokynů tohoto uživatele.” (Dokoupilová 2022).

Takoví zaměstnanci často nemají platné smlouvy, nehlídá se u nich pracovní doba, neproplácejí přesčasy. Práce je plněna formou subdodávky a zhotovitel si pronajímá část výrobního prostoru u koncového uživatele (podniku, výroby, haly). Fakticky se jedná o těžko postižitelné zastřené agenturní zaměstnávání.

Taková praxe se objevuje například ve velkých logistických centrech, kam malé kvaziagentury práce (často s ukrajinskými jednateli) na základě vazeb s legálními agenturami práce dodávají pracovníky. Ti pracují dle pokynů zaměstnavatele. Vykonávají práce přesčas a fyzicky náročné práce bez nároku na odpočinek. Mzdy nejsou srovnatelné s kmenovými zaměstnanci. Možnost cizinců v této situaci bránit se praxím zprostředkovatelů je mizivá – u cizinců ze třetích zemí s nejistým právním postavením je to prakticky nemožné – neboť nemohou snadno



změnit pracovní místo a zaměstnavatele. U cizinců z EU je jednou z cest opustit práci a najít si jinou s tím, že jim nebude vyplacena poslední mzda. Pracovní zprostředkovatelé nechtějí často své zaměstnance pustit, protože z nich mají profit. Jedná se o nejlevnější pracovní sílu. Podle oslovených expertů, kteří s cizinci pracují, podobných nekalostí přibývá:

“Je to zastřené agenturní zaměstnávání, my tomu takhle třeba říkáme pseudoagentury, protože oni se tváří a chovají jako agentura práce. Nabídne se tomu uživateli, já mám tady lidi, já vám je tam dodám, ano, samozřejmě mám všechno, ten zaměstnavatel, buď teda ten uživatel buď ví, že nemá, anebo neví, že nemá a neověří si. To už je celkem jedno, nicméně většinou to probíhá tak, že mezi uživatelem a skutečnou agenturou práce, která má povolení podle běčka, čili může zprostředkovávat, tak je uzavřená nějaká smlouva, ale ta agentura je malá, má třeba 20 lidí, to jí nestačí, teď narázově potřebuju 40, tak ona to vezme od jinýho kamaráda, ten má dalších 10 a přes něj to takhle jakoby jde a takhle to tam jako probíhá, čili tam jsou subjekty takhle klidně řazený i několik za sebou a ty vlastně nemají povolení, oni zprostředkovávají, ale nesplnily ani jednu z povinností, která je daná zákonem o zaměstnanosti.” (zástupkyně OIP, 3. 10. 2023, Plzeň).

Z dosavadních poznatků a analýzy vyplývá, že jakmile se agentura práce dostane do koncového podniku, váže na sebe další subjekty, skrze které dochází k uspokojování poptávky. V případě, že nemá dostatek pracovní síly na uspokojení požadavku uživatele, půjčuje si pracovníky z jiných subjektů, které ale nemají povolení k přidělování. Co se týče povinností u pracovněprávního vztahu, není zaručeno dodržení základních podmínek. Cizinci mohou pracovat v rozporu se všemi pravidly, ale jelikož formálně nepatří agentuře, není tam za ně odpovědnost.

Neoficiálně ale samozřejmě zaměstnavatelé dobře vědí, že se jedná o zastřené zprostředkování, je to pro ně naprosto srozumitelné a logické, takto situace řešit. Ilustrativní výpověď vychází z rozhovoru se stavbyvedoucím jedné firmy:

“Proč já bych nemohl jako od kamaráda vzít další lidi, když je potřebuju na zakázku. To je potom věc mezi téma mafiánama, ať se spolu dohodnou na vyplácení a na to, koho jsou ty lidi, to není moje věc... já vyplatím toho a jestli ten jim nedá peníze, co



jako s tím, to není moje věc...” (hloubkový rozhovor s podnikatelem ve stavebnictví, 10. 10. 2023, Plzeň).

Opět se jedná o externalizaci rizik. Tuto praxi objevujeme i při přímé práci s migranty.

„Ve chvíli, kdy onemocní, se ukáže, že za ně nebylo odváděno pojištění, a pak se skrze smlouvy dopátráváme, ke komu patří. Velmi často dojdeme k tomu, že není jasné, pro koho pracovali. Zdravotní pojištění odváděl jeden subjekt, smlouvu měli s dalším, sociální pojištění neodváděl nikdo nebo třetí subjekt a pokyny k práci dával člověk ještě z dalšího subjektu.“ (zástupce Diakonie Západ, 27. 9. 2023, Plzeň).

Z médií⁵¹ se dozvídáme, že tyto praxe dokládají i data Státního úřadu inspekce práce. Souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí SUIP hovoří, že v roce 2022 inspekce nejčastěji narazila na problémy spojené s nesplněním informační a evidenční povinnosti vůči Úřadu práce. Hned na druhém místě je pak umožnění výkonu nelegální práce a následně zprostředkované zaměstnávání. *”Za přestupek zastřehého zprostředkování zaměstnání bylo v roce 2022 uloženo celkem 128 pokut v souhrnné výši 67 957 000 Kč. Jedná se o všechny pokuty uložené v roce 2022, částečně se tedy může jednat o pokuty za zastřehé zprostředkování zaměstnání zjištěné kontrolami provedenými v předchozích letech.“* (SUIP 2023:19). Za přestupek ve formě zastřehého zprostředkování zaměstnání podle výše uvedeného ustanovení může být fyzické osobě uložena pokuta až do výše 5 000 000 Kč, právnické a fyzické podnikající osobě pak pokuta v rozsahu 50 000 – 10 000 000 Kč.

Jednání navázaných subjektů může vést k absolutnímu pohrdání lidskou důstojností:

❖ *Klientka pracovala na pracovní poměr, nebyly jí však propláceny práce přesčas. Dále byla klientka informována, že jí agentura může přesídlit bez*

⁵¹ Blíže viz např.: <https://www.seznamzpravy.cz/clanek/domaci-zivot-v-cesku-vykoristovani-uprchliku-trendem-jsou-zastrene-pracovni-agentury-239272>



jejího souhlasu. Klientka pracovala 12 hodin denně několik dní po sobě, klientce nebyly předávány výplatní pásky. Klientka pracovala v prostředí bez oken a bez denního světla.

- ❖ *Agentura dále tvrdila, že jí zaměstnanci patří a že jsou i přes výpověď zasláné datovou schránkou pořád jejími zaměstnanci. Dále i vystěhování z bydlení, nezaplacení poslední mzdy, klientka a další kolegyně či rodinný příslušníci dostávali výhrůžné SMS.*

Dle všeho se jedná o poměrně běžnou praxi zaměstnavatelů, jak vykořisťovat zaměstnance v rámci zprostředkovatelských struktur. Dle výzkumů má s tímto typem zprostředkování zkušenost až 29 % zaměstnanců a 36 % zaměstnavatelů (ČMKOS 2021)⁵². Potvrzují to jak experti, tak data SUIP, tak výpovědi pracovníků sociálních služeb. V současných kazuistikách jsme přímé zkušenosti nezaznamenali, můžeme pouze odhadovat, že některé kauzy s tímto souvisí, neboť není na straně klienta, ani sociálních pracovníků takové praktiky detekovat.

Mimo analýzu se nám ale obdobné zastřené vztahy ukazují poměrně často. Z dosavadních poznatků lze usuzovat na celkem rozšířenou praxi. Setkali jsme se s tím zejména v logistických centrech, na stavbách či ve skladech.

Na Tachovsku jsme v ubytovnách řešili několik případů obdobného jednání u Ukrajinců s krátkodobými vízy (rok 2019-2021, není součástí současných kazuistik). Praxe byla taková, že jedna agentura vybavila povolení k zaměstnání za 1400 eur (!), jiná osoba z téže agentury, která disponovala ubytovnou, lidi ubytovala. Zdravotní pojištění nebylo hrazeno vůbec a po prvním měsíci byly osoby s povolením na sklad na Dobřansku převezeni na Tachovsko, kde měli lisovat zbytky z výroby ve velkém podniku. Důvod zněl, že pro ně není práce. Výkon práce na nové pozici probíhal až 15 hodin denně (viz příloha č. 7). Lis a odpadové hospodářství ve firmě měla na starost jiná firma zabývající se odpadem. Ta s agenturou, která Ukrajince do ČR přivezla, měla smlouvu o dílo a sociálním pracovníkům, kteří věc řešili s klienty, toto bez obalu napsala do mailu: „...rád bych

⁵² Blíže viz např.: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Pruzkum%20-%20Skryste%20agenturni%20zamestnavani_20210420081410.pdf.



však za naši společnost uvedl na pravou míru, že evidenci osob ani časové údaje, kdy pracovaly, naše společnost nevede, neboť se společností XYZŽ s.r.o. máme uzavřenou smlouvu o dílo, na základě které této společnosti náleží odměna za provedenou práci (množství vytrídění odpadu/uklizení ploch) nikoli za hodinu. Za účelem vyplacení odměn si tedy evidenci hodin měla vést společnost XYZŽ s.r.o. nikoli však naše společnost. Vámi uvedení klienti nejsou a nebyli našimi zaměstnanci.“ (z emailové korespondence, 22. 9. 2019, Plzeň). Pracovní povolení platné na sklad na Dobřansku nikdo neřešil. Po uplynutí nějaké doby nebyla cizincům přidělována práce a strhávány peníze za ubytování z dosavadní výplaty. Klienti ukončili pracovní poměr ve zkušební době (která naštěstí byla obsahem smlouvy s agenturou). Bylo jim vyhrožováno sankcemi 5000 Kč za ukončení práce dříve, jak po 3 měsících. Klienti odjeli na Ukrajinu. Na základě plné moci sociální pracovníci podali podnět na OIP. Nebyla doplacena celá mzda.

Podobné případy jsme řešili napříč všemi organizacemi, které jsou členy pracovní skupiny. V roce 2019 jsme k výše uvedenému případu podali podnět na OIP. Nic se nepodařilo prokázat i s balíkem důkazů, které jsme k tomu sesbírali. Agentura funguje dále, její jednatel je úzce spojen s třemi dalšími subjekty, poskytujícími služby zprostředkování. Dle některých informátorů z cizineckých komunit je tento člověk napojen na skutečnou mafii.

7.1.4.3 Polská víza, práce v Německu

Dle expertů se dále objevuje práce na tzv. polská víza. V minulosti byla tato praxe zkoumaná v rámci několika legislativních analýz, neboť existoval předpoklad, že práce převážně Ukrajinců s polskými vízy je pololegální praxe, která naráží spíše na omezenou flexibilitu české migrační politiky než na vlastní nezákonnost procesu. V současné době panuje shoda, že zaměstnávání občanů třetích zemí s polskými vízy je nelegální a je nástrojem zprostředkovatelů a agentur k obcházení zákona.

Praxe je založena na řetězení několika fiktivních subdodavatelů a fakticky se jedná o druh zastřehného zaměstnávání, s tím rozdílem, že občané třetí země jsou na zakázky vysíláni s legálními pobytovými statusy, s nimiž mohou na území ČR pobývat, ale ne pracovat. Obdobné praxe se vyskytují nejen v ČR, ale údajně jsou



z Plzeňského kraje verbovány i osoby s polskými vízy, nebo s dočasnou ochranou na práci do Německa, kde ale fakticky práci vykonávat nemohou.

Přestože pobyt takových pracovníků je legální, jejich práce přes polská víza je státními orgány ČR vnímána jako nelegální, což vede ke kriminalizaci např. Ukrajinců, kteří na tento druh víz přijíždějí. Tato kriminalizace však nemá za následek vyřešení problému nelegálního zaměstnávání a zmenšení počtu neregulárně pracujících migrantů. Jak již v roce 2018 upozorňovali odborníci: *“U pracovníků navíc dochází k internalizaci polo-legálního postavení, která se projevuje přijetím nestandardních platových podmínek i typů práce.”* (Trčka a kol. 2018).

“Polská víza byla asi druhý nejčastější modus operandi nelegálního zaměstnávání.” (zástupce IOM, 3. 10. 2023, Plzeň).

“K tomu, co jsem já slyšela při své praxi, mohu říci, že mě navštívili lidé, kteří měli polská víza zde v Čechách, tedy nemohli získat dočasnou ochranu. Pracovali, pracovali po dva měsíce, nedostali za to žádné peníze nebo naprosto minimální. A jeden z nich pak dokonce utrpěl nějaký pracovní úraz, který s ním nikdo neřešil, stal se tím pracovní v podstatě neschopný, a když jsem se ptala, jakým způsobem to s ním řešili, tak to s ním řešili tak, že vzhledem k tomu, že se nacházel ve zkušební době, tak mu po uplynutí té zákonné doby v podstatě pracovní poměr zrušili. On, tím pádem se nachází situaci, kdy, a to jeden z mnoha, kdy má strach, že nemá ani kde bydlet, teď co s ním.” (advokátka, 27. 9. 2023, Plzeň).

Problematika polských víz přitom může být aktuální i nadále, neboť ti občané Ukrajiny, kteří si (nejen) před začátkem války vyřídili polská víza, nemohou aktuálně v České republice získat dočasnou ochranu. Praxe OAMP je taková, že jim není uděleno ani vízum strpění a z několika případů je nám známo, že ani po vypršení platnosti tohoto polského víza jim není ze strany PČR uděleno správní vyhoštění, u kterého by musely být konstatovány tzv. překážky ve vycestování kvůli válce na Ukrajině. To by totiž pro ně znamenalo automatické udělení víza strpění od OAMP a tím i možnost legálního přístupu na trh práce po vyřízení povolení k zaměstnání. Pakliže tak držitel polského víza chce aktuálně v České republice pracovat, nezíská k tomu, i s ohledem na pozastavení vydávání zaměstnaneckých karet na Ukrajině, oprávnění k pobytu.



7.1.4.4 Švarcsystém

Stále poměrně běžnou praxí je i tzv. Švarcsystém – tedy nelegální druh závislého vztahu mezi zaměstnavatelem a podnikající fyzickou osobou se živnostenským listem. Švarcsystém je způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci a formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. Ve skutečnosti ale mají stejnou pozici jako ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. V tomto je nebezpečí diskutovaného: „...*je zastírán pracovní poměr, významná část pracovních migrantů a migrantek vypadává z ochrany pracovního práva.*“ (Čaněk 2012). Od roku 2012 platí zákaz Švarcsystému, obcházení zákazu se však stává běžnou taktikou v jednání zaměstnavatelů i migrantů roky.

Na Plzeňsku jsme se setkali s neformálně podnikajícími osobami z Ukrajiny, které takto de facto obcházejí povinnost povolení k zaměstnání. Švarcsystém dále přetrvává i při zaměstnávání uprchlíků z Ukrajiny, ale i u osob s trvalým pobytem. Nezřídka je běžný i u české populace, nebo cizinců z EU. Objevuje se v manuálních typech prací, zejména ve stavebnictví, prodeji a službách. Někdy jsou do tohoto typu vztahu cizinci vmanipulováni, nebo je jim vyřízeno živnostenské oprávnění na plnou moc bez jejich vědomí.

❖ *Klientovi bylo vysvětleno, že pravděpodobně někomu z agentury udělil zplnomocnění ke zřízení živnosti a není v pracovněprávním vztahu, ale je osobou samostatně výdělečně činnou. Pán byl zděšený, o existenci ŽL nevěděl, neplatil odvody na VZP, ČSSZ a nepodal daňové přiznání.*

Praxe živnostenských oprávnění a Švarcsystému je stále běžně tolerována v komunitách cizinců a není jimi správně pochopena. Není srozuměna ani nelegalita takového počínání, neboť je praxe velmi netransparentní.

❖ *Pracovní smlouvu ani výplatní pásky nedostával, dovolená mu proplácena nebyla, ale vzhledem k předchozím pracovním zkušenostem v jiných agenturách to nepovažoval za nic podezřelého či neobvyklého. Výplatu dostával v hotovosti přímo na pracovišti, a to ve výši, se kterou byl spokojen.*



Dalšími cizinci v těchto vztazích jsou v současné době i uprchlíci z Ukrajiny s vízem strpění, kteří potřebují povolení k zaměstnání. V naší praxi se objevilo mnoho případů i v rámci přímé práce s cizinci se zaměstnaneckými kartami. Ti vykonávali práci v rozporu s pracovním povolením, a to lze považovat za nelegální práci. Smlouvy a zaměstnanecký poměr zde figurovaly pouze naoko pro formální náležitosti při prodlužování ZK. Vyřizují je zprostředkovatelé s některými navázanými podniky. Z doslechu víme, že například v Praze fiktivní, účelovou smlouvu lze koupit za 20 000 Kč u jedné nejmenované stavební firmy. Zprostředkovatelé skrze své sítě umísťují tyto nabídky i na ÚP a do sociálních virtuálních skupin. Čímž opět nadsazují počet volných pracovních míst.

Praxe jsou uplatňovány zejména ve stavebnictví, kde jsou tito pracovníci vysíláni na různé zakázky bez ohledu na to, že nemají žádného zaměstnavatele. Vše za ně řeší zprostředkovatel, zvaný často "mafíán". Kde je nabídka, je poptávka – stovky malých právnických i fyzických osob v oblasti stavebnictví využívá tuto cestu k získání pracovníků na svých zakázkách, poté vystavují faktury pro zhotovitele, zprostředkovatele, agentury, společnosti. Ty vyplácí přímo své cizince. U zkušenějších dochází k vyplácení přímo cizinci, např. od stavbyvedoucího, nebo tzv. parťáka (obdoba mistra). Běžné je řetězení vztahů a zastřené zaměstnávání.

Samozřejmě dochází k utváření faktického vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec, práce, pokyny, odměny za práci jsou vypláceny z rukou právnické/fyzické osoby, jako by byla zaměstnavatelem. Důvodů vzniku této situace je více, znovu zejména externalizace rizik spojených se zaměstnáváním, neochota odvádět zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance a požadavky pracovníků na platby čisté hodinové/úkolové mzdy ve vyšších částkách. Tito „pseudozaměstnanci“ odvádí poté zdravotní i sociální pojištění sami za sebe, neboť formálně vykonávají živnost, ale reálně jsou zaměstnaní. Jaká jsou rizika, můžeme domyslet poměrně jednoduše. Mimo rizika spojená odškodňováním pracovních úrazů, je to i vznik dluhů na sociálním a zdravotním pojištění, která si neznalí cizinci mnohdy neplatí. Vedle toho je to samotná ilegalita takového počínání a často rovněž riziko odhalení porušování místa i činnosti výkonu práce a tím porušení nejen pracovní, ale i cizinecké legislativy.



Dle experta nejen, že se praxe objevuje v ČR, ale cizinci s OSVČ jsou z Plzeňského kraje rovněž “vysíláni” na práci do Německa. Vše samozřejmě bez patřičných povolení.

Švarcsystém je hojně užíván i migranty s dlouhodobými pobyty. Dochází k pololegálním cestám cizinců na trh práce, kterým jejich zprostředkovatel založí živnostenský list. Cizinec má vykonávat práci pouze na zaměstnaneckou kartu, na dané pozici a u daného zaměstnavatele. Zprostředkovatel nabádá cizince, že může pracovat i jinde právě na živnost – opět dochází k obcházení zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce i cizinecké legislativy. Cizinci s takovými informacemi a dotazy chodí do poradenských organizací i na OAMP. Chtějí založit živnostenské oprávnění na doporučení zprostředkovatele. Je vždy nutné upozornit na ilegalitu takového jednání a vysvětlit, že Švarcsystém i zastřené podnikání není cesta.

Takové jednání má kořeny v letech minulých, kdy byl poměrně běžný dlouhodobý pobyt za účelem podnikání. Možnost získání dlouhodobého pobytu za účelem podnikání bylo výhodnou taktikou pro migranty, kterým šlo o práci a ekonomické zázemí, ale nebyl jim udělen přístup na trh práce klasickou cestou skrze povolení. Zároveň však spadá do šedé zóny ilegálních praktik a neposkytuje žádnou právní ochranu pro „zaměstnance“. Jde tedy o rizikové jednání. Ve chvíli, kdy stát vydal jakékoli restriktivní nařízení v oblasti zaměstnávání cizinců, byla to živná půda pro rozmach Švarcsystému. Z dosavadních dat je patrné, že se vznik „nového Švarcsystému“ v rámci zaměstnaneckých karet opírá o sociální sítě, zprostředkovávání a vlastní iniciativu migrantů i jejich potenciálních zaměstnavatelů. Zároveň je běžný a společensky tolerovaný i u domácí populace.

7.1.4.5 Fušky a brigády

Fuška nebo brigáda znamená z pohledu cizinců přivýdělek. V rámci českého práva se jedná většinou o nelegální práci. Reálně vnímáme fušky jako krátkodobé zaměstnání, závislou činnost bez pracovní smlouvy. Někteří migranti ale takto



pracují i několik let. Jedná se převážně o občany EU, ale i občany Ukrajiny. Na Plzeňsku se jedná zejména o práci na několika farmách a zahradnictvích. Převážná část bulharských občanů, se kterými jsme v Diakonii Západ pracovali, vykonávala práci v takových podmínkách zcela vědomě. Odehrávalo se to v období jejich nezaměstnanosti, nebo v období, kdy neměli v pořádku osobní doklady.

Sehnat na Plzeňsku fušku není složité – tzv. fušky nevyžadují dle pravidel zprostředkování žádný legislativní úkon – podobně jako na Ukrajině, nebo v Bulharsku se jedná o práci bez patřičných povolení, bez smlouvy a na „dobré slovo“. Výraz „dobré slovo“ je jeden ze stavebních kamenů celého zprostředkovávání práce. Provází proces zprostředkovávání v každé etapě a rezonuje v každém rozhovoru s informátory, klienty i experty. Vůči Čechům obecně panuje jistý druh nedůvěry, odlišný od nedůvěry v rámci krajanské sítě. Tam naopak převládá nedůvěra a závist v oblasti financí. Takový stav je motivací k migraci, ale i k práci za jakýchkoliv podmínek. Snaha získat co největší kapitál z práce, za co nejnižší náklady a co nejrychleji je základním stavebním kamenem fušek. Dalším stavebním kamenem fušek je i dobrovolnost setrvání v takové práci, pokud jsou nějaké formální bariéry k nástupu do legální práce. Následující kazuistika není výsledkem sběru dat k analýze, ale vychází z dosavadních poznatků:

❖ *Obdobným způsobem pracuje klient Diakonie Západ, který jakožto cizinec třetí země, nejdříve pobýval na území ČR nelegálně, následně legálně v rámci sloučení s občanem EU. Již v době nelegálního postavení (v ČR více než 20 let) se navázal na jednu fyzickou podnikající osobu. Pán se svoji družkou, oba těžcí alkoholici, dlouhodobě vykonávali závislou práci pro tohoto “zaměstnavatele”. Ten je bral na fušky své stavební firmy, nechal spát na stavbách, hlídat a uklízet. Platil je alkoholem, cigaretami a zálohami ve výši několik stovek týdně. Muž i žena byly v podstatě otroky této praxe – ale neuvědomovali si to a do dnešních dnů myslí, že jim tato fyzická osoba pomáhala. Ačkoli pominuly překážky, které pán na vstupu do legálního zaměstnání měl, v současné době dále pokračuje v podobné práci jinde. Pracuje na DPP a to 180-250 hodin měsíčně. Vykazuje oficiálně 18-20 hodin měsíčně. Oba mají zničené zdraví a muž do normálních podmínek zaměstnání, ani s podporou sociálních pracovníků nastoupit nechce. Žena abstínuje, ale její zdraví je natolik podlomené, že musí žádat od invalidní důchod, na který nebude mít nárok. Pokud muž nastoupí na úřad práce a*



odmítne vzhledem ke svému zdraví práci ve fabrice (špatně slyší, má problémy se zrakem) bude vyřazen. Osoba si vybrala tento způsob života sama, v současné době má již trvalý pobyt, ale žije stále stejně.

K nelegální práci nemáme dostatek standardizovaných kazuistik, ale obdobné praxe se dotýkají zejména osob bez domova, v sociálním vyloučení, anebo v jiných sociálně patologických situacích, kteří nemají přístup k legální práci.

Prokázat nelegální práci a její výkon je složité. Osoby jsou převáděny z jedné zakázky na druhou, bez smluv, nebo s doklady, kterým nerozumí a jsou pouze formalitou (např. DPP). Dle § 342 TZ je tato praxe sankcionována odnětím svobody až na 6 měsíců. Nutno prokázat soustavnost, opakovanost a zvlášť vykořisťující podmínky, což je u výkonu nelegální práce problematické, zejména pokud nebudou spolupracovat oběti, které se ale bojí o své vlastní živobytí a pobyt v ČR. Zároveň je problém, že tato spolupráce nebude ani vůči dalším orgánům, např. OIP vstřícná, a to z obou stran.

Problém nelegální práce spočívá i v toleranci neformálních pracovních vztahů v českém prostředí. Nelegální práci a velký počet sektorů, které jsou na ni navázané, umožňuje podobné praktiky i pro občany ČR a jak upozorňují experti, vede k ní i omezení podpory různě definovaných, zranitelných osob, včetně běženců z Ukrajiny. Můžeme pouze předpokládat, že tyto praxe v současné době narostly s účinností LEX Ukrajina V.

7.1.4.6 Další problémy spojené se zprostředkováním

V praxi jsme zaznamenali všechny výše i níže uvedené strategie. Objevují se však i další specifické způsoby, kde se uplatňuje zneužití moci, neznalosti a důvěry. Převážně se jedná o nehlášení pracovníků z ciziny na ÚP, tak aby mohlo docházet k flexibilnějším neetickým úkonům. Těmi jsou dle expertů například svévolné převádění osob z jedné společnosti do druhé, bez patřičných pracovních povolení. Tato praxe úzce souvisí se zastřeným zaměstnáváním.

Dále se objevuje tzv. dvojité zaměstnání, kdy jeden subjekt zastupuje formální výkon práce na ZK (povolení k práci), ale osoby pracují u naprosto jiné společnosti (agentury, podniku). U obou subjektů poté dochází ke krácení daní a odvodů. Cizinec odvádí část ze své mzdy za poplatky spojené s formálním výkonem



práce u prvního subjektu, tak aby mu byla dále prodloužena smlouva. V případě, že se zaměstnavateli nelíbí, zruší bez jeho vědomí zaměstnaneckou kartu tím, že nahlásí, že pracovník ve skutečnosti práci u tohoto zaměstnavatele nevykonává.

V některých případech, na které nás experti upozornili, byly vydány na ÚP povolení k zaměstnání osobám, kterým ze zákona nevyplývá na tato povolení nárok. Velmi často se takový omyl děje u držitelů tzv. polského víza, nebo u držitelů ZK, kterým je vydáno pracovní povolení k agentuře práce na údajně sezónní práce (výjimka § 95 - § 97 ZoZ). Osoby, nejčastěji muži, pak pracují na stavbách a zateplování fasád. Je zarážející, že je taková praxe umožněna, a že v případě vydání pracovního povolení není zákonem (srov. § 90 - § 92, ZoZ) vyžadováno ověření pobytového statusu osoby, pro kterou je toto povolení požadováno. Toto jsme ověřovali i u MPSV, kdy odpověď bylo: „Z výše uvedeného vyplývá, že pokud není v ust. Zákona o zaměstnanosti stanoveno, že povolení k zaměstnání lze vydat cizinci s určitým typem pobytového oprávnění, pak Úřad práce ve správním řízení o vydání k povolení zaměstnání nevyžaduje doložení potvrzení o pobytovém oprávnění na území ČR.“ (odpověď MPSV, dle zákona 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, 14. 11. 2023).

Je více než s podivem, že je tím umožněn výkon práce (uděleno pracovní povolení) osobám, které přístup na trh práce nemají mít. Následně je dodržování takového oprávnění zajištěn kontrolami, místo toho, aby jednoduše nebylo povolení vydáno. Cizinci neznají tento právní postup, ale jejich zprostředkovatelé a zaměstnavatelé, kteří je zastupují a na plnou moc vyřizují téměř vždy povolení k zaměstnání, tento postup znají. Následně je umožněno zmanipulovat cizince a převést je na práci k agentuře práce, i pokud mají ZK, nebo polské vízum. Sankce dopadne na cizince, neboť oni porušují zákon.

Výsledkem je duplikace výkonu práce - jeden se zastírá, druhý je legální, ale ve skutečnosti není vykonáván. Více informací k těmto praxím nemáme a v kazuistikách se objevují jen sporadicky. Rádi bychom na ně však upozornili, protože nerozumíme logice celého postupu, který, jak se zdá, jde na ruku nelegálnímu zaměstnávání.



7.1.5 Ukončení práce a rozvázání pracovního poměru

Výše popsané praktiky a činnosti, které činí zaměstnavatelé, mají většinou jednoduché vyústění. Skončení práce. Práci buďto ukončí cizinec sám, neboť již není schopen snášet příkoří ze strany zaměstnavatele, přičemž obvykle při tom přichází o poslední výplatu. Ze strany zaměstnavatele jsou pak často zneužity různé formy skončení pracovního poměru ke zbavení se nepohodlného zaměstnance. To se děje u osob, které onemocněly, nebo nejsou schopny dále pracovat v důsledku přetížení, těhotenství apod. Dále rovněž u osob, které chtějí přejít do kmenového podniku v případě přidělení. Obecně tedy pro osoby, které dále negenerují zaměstnavateli zisk.

Dáme-li stranou otázku skončení pracovního poměru zaměstnancem, máme zde několik způsobů ukončení pracovního poměru, které jsme během analýzy dále rozpracovali.

7.1.5.1 Ukončení ze strany zaměstnavatele a jeho dopady

Prvním způsobem je ukončení dočasného přidělení u uživatele v případě agenturního zaměstnávání. Skončení pracovního poměru může proběhnout uplynutím doby určité dle ust. § 65 ZP, nebo skončením dočasného přidělení (skončení tím, že nastala nějaká situace). Agentury a zprostředkovatelské subjekty obvykle omezují dobu určitou nejen datem (např. 31. 12. 2023), ale rovněž dobou dočasného přidělení. To znamená, že jakmile skončí přidělení, skončí i pracovní poměr.

Skončení dočasného přidělení u uživatele však nemá jasné konotace k zákoníku práce, ale směrem od agentury k zaměstnanci agentury práce může skončit přidělení i bez udání důvodů (zákoník práce, zákon č. 262/2006, Sb.). *“Dočasné přidělení se uzavírá na dobu určitou a končí uplynutím doby, na kterou bylo sjednáno. Před uplynutím sjednané doby končí dočasné přidělení dohodou agentury práce a dočasně přiděleného zaměstnance, případně i jednostranným prohlášením uživatele nebo dočasně přiděleného zaměstnance, to ale jen podle předem sjednaných podmínek v dohodě o dočasném přidělení.”* (Příručka pro personální agendu, 2023).



Rizika, která z takového legálního úkonu plynou, jsou, že pokud zaměstnanec agentury práce onemocní, stává se pro uživatele i agenturu nepotřebným a v případě delší absence z důvodu nemoci je ukončeno dočasné přidělení. Takové jednání je sice v souladu se zákonem, ale není etické a absentuje zde jakákoli ochrana zranitelných (nemocných, těhotných) zaměstnanců. Ukončení potom závisí jen na svévůli agentury, nebo uživatele.

Ze schůzek s OIP a dalšími institucemi vnímáme, že rovněž považují takové jednání za neetické a že zde slábne ochrana zaměstnanců: *“My jsme se toto snažili již před lety protlačit, aby nemohli takhle ukončit ty zaměstnance, ale bohužel to bylo smeteno ze stolu...”* (zástupce OIP, 20. 7. 2023, Plzeň).

Nulová ochrana pracovníků v agenturním zaměstnání z hlediska nejistoty jejich pracovního poměru je skutečně na pováženou a nerozumíme, jak je možné takovou věc v zákoně ponechat. Pokud víme, i přes snahy se změna neprosadila ani do aktuálního návrhu novely zákona o zaměstnanosti. Považujeme takovou situaci za velmi nešťastnou, neboť stovky našich klientů a další tisíce pracovníků v ČR čelí svévolnému okamžitému ukončení pracovního poměru ze strany agentur práce a podobných subjektů.

Další způsoby ukončení práce ze strany zaměstnavatele, zejména agentur práce, jsou již na hraně zákona. Dokumenty k ukončení jsou cizincům podstrkovány běžně rovnou s ostatními podklady personální agendy na začátku pracovního poměru (viz příloha č. 2). Dokumenty psané v českém jazyce jsou podepsány hromadně a pod tlakem při náborových dnech. Desítky lidí čekají na nábor přes agenturu práce a podepisují dohody a smlouvy, jak známe i z našich kazuistik. Ilustrativně:

❖ *Také mu byly jednotlivé listy k podpisu předkládány v rychlém sledu za sebou a on neměl možnost si je prohlédnout či ofotit.*

Nejednou se na naše služby obrátili klienti, kterým byl rozváznán pracovní poměr ve chvíli, kdy onemocněli, nebo se ohradili proti jednání agentury práce. Zejména proti podmínkám přesčasů, absenci výplatních pásek a dalších problémů. Tzv. bianco ukončení pracovních poměrů obsahuje zpravidla 4 možné varianty ukončení pracovního poměru dle ust. § 48 ZP:



- dohoda o skončení pracovního poměru,
- výpovědí,
- okamžitým zrušením,
- zrušením ve zkušební době.

Během podpisu smlouvy je cizincem podepsáno i skončení pracovního poměru.

Další strategií, jak se zbavit problematického zaměstnance, je jeho vyhození z práce bez patřičných legálních kroků dle zákoníku práce. Obyčejně bývají smyšlené důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle ust. § 55 ZP. Ukončení bývá cizincům oznámeno ústně, nebo textovou zprávou. Podklady k ukončení nejsou vydány (viz příloha č. 3).

Při okamžitém skončení pracovního poměru obyčejně absentují patřičné podklady pro další postup cizinců, například evidence na Úřad práce, či změnu zaměstnavatele pro OAMP. Tím se cizinec dostává do pasti a začarovaného kruhu, zejména pokud zde pracuje na zaměstnaneckou kartu.

Skončení pracovního poměru, ukončení práce nepotřebného zaměstnance se často neobejde bez emocí na obou stranách. Obecně dochází k nevyplacení poslední mzdy, případně naúčtování dalších poplatků, díky kterým se poslední mzda krátí. Někdy dokonce dochází k tomu, že je zaměstnanec zaměstnavateli dlužen. Z jeho mzdy se bez dohod o srážkách strhává za ubytování, či se vyčíslí fiktivní přečerpaná dovolená. Na druhou stranu někdy dovolená není doplacena, v případech, že ji zaměstnanec nečerpal.

V neposlední řadě dochází u přímých zaměstnavatelů k ukončení pracovních poměrů u pracovníků, kteří jsou pro provoz již nevhodní. Velmi často zaznamenáváme problémy s posudky od závodních lékařů, kteří nedoporučí další výkon práce zaměstnance ze zdravotních důvodů.

“Měli jsme pána, který měl úraz v jedné firmě na Rokycansku. Hýbnul si se zády. Pán šel samozřejmě k lékaři až po několika dnech, kdy nemohl bez bolesti vstát z postele. Z důvodu jazykové bariéry a nevoli lékaře byla vystavena pracovní neschopnost. Ale na úraz z práce to nebylo, že jo... Následně po několika měsících nastoupil zpět do práce, i když měl od osobního praktika napsaný jako omezení, mistr na lince mu sdělil, že když je málo lidí, musí pracovat více. I v rozporu s těma



omezeníma na zvedání těžkých břemen a podobně. To se klientovi nelíbilo, tak se obrátil na mistra, že více jako dělat nemůže, že to má od doktora. Nakonec ho poslali k závod'ákovi, a ten mu řekl, že firmě více dělat nemůže. Personální ho ukončili a nenabídli jinou práci... Když jsme to řešili, jiná práce prý není, dají mu dva měsíce odstupné a nazdar... Už nikdo neřešil, že se mu to stalo v důsledku nevhodně přidělované práce." (zástupce Diakonie Západ, 24. 10. 2023, Plzeň, z týmové porady).

Zdraví migrantů je obecně více ohroženo. Dle studií se zdraví migrantů na území ČR výrazně zhoršuje právě v důsledku překerní práce, ale například i kvůli nedostatku dostupné péče, tlaku na výkon zaměstnání (srov. Jelínková 2011, SZÚ 2023). Tyto skutečnosti se rovněž objevily v kazuistikách.

- ❖ *Když skončil v nemocnici na oddělení, bylo to jako blesk z čistého nebe. Oznámili mu diagnózu - „onkologie“. Dostal strach, nevěděl, co se teď bude dít, kdo se postará o jeho matku atd. Problémy nastaly po propuštění z nemocnice. Pracovní agentura už neměla zájem o nemocného zaměstnance, propustila ho v pracovní neschopnosti, vyhodili ho z ubytovny. A. nerozumí českým zákonům, nevěděl, co má dělat, přišel o zdravotní pojištění, práci, bydlení a hlavně zdraví.*
- ❖ *Příležitostně bývala přerazena i do sousedního provozu lakovny, bohužel zde ale pracovala bez ochranných prostředků. To se zakrátko projevilo na jejím zdravotním stavu a onemocněla. Agentura odmítla tuto situaci řešit. Pracovat nemohla, platit ubytování neměla z čeho, a tak se odjela léčit zpět na Ukrajinu.*
- ❖ *Nemocenskou paní Táňa agentuře řádně předala. Agentura jí v pracovní neschopnosti poslala e-mail, ve kterém jí sdělila, že nemusí dále chodit do práce, že byla z důvodu absence propuštěna. V tuto chvíli se paní Táňa obrátila s žádostí o pomoc na pracovníky sociální služby. Ti vyvolali jednání s agenturou práce z důvodu nesprávného ukončení pracovního poměru. Agentura ale v tuto chvíli předložila podepsanou dohodu o ukončení pracovního poměru. Podpis byl pravý a teprve v tuto chvíli si paní Táňa uvědomila, že to je jeden z dokumentů, který podepsala na počátku pracovního vztahu.*

Poslední úryvky pouze ukazují, kam až situace mohou zajít:

- ❖ *Pan Vasko se snažil i po skončení prohlídky u lékaře dojít do práce, ale nebylo to pro něj jednoduché, protože vyšetření byla zdlouhavá a často také bolestivá.*



Nakonec, po měsíci vyšetřování, záležitost dospěla tak daleko, že musel jít na nemocenskou. Sám to do agentury nehlásil, protože koordinátorky se už bál, byla na něj často nepříjemná. Poslal vzkaz po manželce, která od doby přestěhování začala pracovat u stejné agentury jako on. Ta mu následně vzkázala, že pokud do 3 dnů neschopenku neukončí, tak o práci přijde. Pokoušela se ho rovněž kontaktovat telefonicky, ale pan Vasko už to nemohl zvednout, byl mezitím hospitalizován. Byl mu diagnostikován zánět slinivky břišní. Poté co byl propuštěn, došel za svým praktickým lékařem, který mu vystavil recept na léky, které měl dál užívat. V lékárně mu ovšem řekli, že za léky musí zaplatit, protože není zdravotně pojištěn.

- ❖ *Pan S. uvedl, že za dobu výkonu práce pro zaměstnavatele Kombitraffick s.r.o. si zničil zdraví. Práce v chladu a velká dřina mu způsobuje tak velké bolesti v zádech, že nemůže pracovat. Lékařka mu vystavila DPN, ale zaměstnavatel na něj vyvíjel nátlak, aby pracoval i během DPN nebo oba okamžitě vyhodil.*

Dopady takových ukončení, které jsme shrnuli výše, jsou pro cizince často existenční. Nejen že dochází ke ztrátě výdělku, nejsou propláceny náhrady, práva nejsou naplněna, ale zpravidla osoby přichází i o ubytování, které je s výkonem práce spjaté. Na druhou stranu rozumíme rizikům zaměstnavatelů, kteří se rozhodnou ukončit pracovní poměr z důvodů uvedených v dalších paragrafech zákoníku práce. Velmi často však nejsou plněny další související úkony, ať se jedná o odstupné, nebo doplacení nevyčerpané dovolené, případně odevzdání zápočtového listu, evidenčního listu důchodového pojištění či potvrzení o výdělku pro ÚP.

Podklady chybí následně i cizincům ze třetích zemí se ZK. Problém je, že patřičné dokumenty jsou nutné pro změnu zaměstnavatele. Na změnu zaměstnavatele po ukončení pracovního poměru je ze zákona 60 dní, pokud nevyřeší situaci během této doby, může cizinec počítat se zánikem pobytu a nutným odjezdem z ČR, často bez poslední výplaty.

Vedle toho bývá problém i s daňovou agendou. V ročním zúčtování daní agentury práce se svými bývalými zaměstnanci povětšinou nekomunikují a blokují jejich telefonní čísla. Nezřídka jsme se setkali s praxí, kdy jsou daňové úlevy uplatněny a na základě plných mocí převedeny na účet zaměstnavatele. Hřeší se zejména na neznalost cizinců v této oblasti.



7.1.5.2 Skončení pracovního poměru ze strany zaměstnance

Musíme pro úplnost uvést strategie cizinců. Cizinci také leckdy v emocích a v rozporu s platnou legislativou ukončí pracovní poměr svévolně. Buď vyhledají zaměstnavatele s lepšími mzdovými podmínkami, nebo chtějí přestoupit na závod od agentury, tzv. do kmenu. Ačkoli se v praxi setkáváme s tím, že morálně je správné z práce odejít (není hrazena mzda, výpověď není přijata zaměstnavatelem, jsou zde překerní podmínky apod.), není možné udělat toto v rozporu s legálními postupy ČR. Klientům takové věci vysvětlujeme. Na druhou stranu, i když osoby ukončí práci svévolně, nevidíme důvod, proč osobám zadržovat mzdu, nebo potřebné ukončující dokumenty.

I při rozvázání pracovního poměru jsou cizincům kladeny různé překážky ze strany zaměstnavatele. Agentury nechtějí pouštět své zaměstnance do kmenu uživatele. Toto musí projít dohodou mezi mistrem a koordinátorem/majitelem agentury. Dochází také k uplatnění tzv. konkurenčních doložek, kterými vyhrožují zaměstnancům, kteří chtějí z firmy odejít. Poměrně běžně jsou cizinci za “předčasné” ukončení pracovního poměru sankcionováni. Tyto sankce se odvíjí od neeticky podepsaných dodatků k pracovním smlouvám. Jinými slovy jsou k pracovním smlouvám podepsány další dokumenty, kterým opět cizinec nerozumí. Jiným však cizinec naopak rozumět má, sankce za předčasné ukončení pracovního poměru jsou dokonce přeloženy do jazykové mutace, aby měly větší psychologický efekt. Sankce činily 2000 až 45 000 Kč v různých případech. Ne vždy je cizinec byl ochoten zaplatit.

Velmi častý jev je rovněž nepřijetí výpovědi. Cizinci, se kterými se setkáváme, mají problém s doručením výpovědi zaměstnavateli. Přičemž potom naráží na podmínky výpovědní doby a velmi často musí snášet překerní podmínky delší dobu, než by bylo nutné. Doručování výpovědí poštovní službou většinou vázne na faktu, že agentury práce mají fiktivní sídla na adresách, které fungují jako mrtvé schránky. Případně dopis nepřevezmou. Nemožnost doručení a zároveň strach zadržení ukončení pro další účely např. ÚP, OAMP odrazuje pracovníky zaměstnavatele opustit.



7.1.6 Nelegální aktivity, iregulární postavení a společenská dohoda

Věnujme se ještě nelegálním ekonomickým aktivitám migrantů a zasadme je do širšího kontextu. Ukázali jsme, že cizinci často pracují v překérních podmínkách. Sami ale do takových podmínek někdy vstupují na základě svých zkušeností se zprostředkováváním migrace i práce a v důsledku kulturních i sociálních bariér anebo kulturních a sociálních předpokladů. Velmi často ale čelí v takové práci nedůstojným podmínkám a nejen to. Čelí rovněž kontrolám ze strany státu, nelegálním aktivitám a manipulaci ze strany zprostředkovatelů a zaměstnavatelů, obchodu s lidmi, vyhoštění. Vše na základě svého postavení na trhu práce, ale i ve společnosti, které je odvozeno od identity (neregulárního) migranta. Ten se nebrání a nemá se v ČR na koho obrátit – kromě svých krajanů, kteří ale čelí stejným problémům a své záležitosti řeší velmi podobně.

Často se tak setkáváme s názory, že cizincům nic jiného v České republice nezbyvá, že jsou zde cizí a nemají žádná práva, nemají zastání. Při výkonu nelegální práce⁵³ velmi často ještě čelí vyhoštění místo toho, aby odpovědnost nesly subjekty, které takovou praxi dovolí a podporují. Z pohledu pracovníků organizací pomáhajících migrantům, i z pohledu zákona, takovým lidem, kteří velmi často ani nemají přehled o tom, co porušili – stát, ani neziskový sektor nemůže pomoci. Lidé odjedou s nepořízenou, dostanou zákaz vstupu do EU. Takové vyhoštění může být na dobu až 3 let. Když jsou vyhoštěni, nedostanou zapláceno za svoji práci – peníze za práci si nechají zprostředkovatelé.

Zprostředkovatelé při zachytu „svých“ nelegálních migrantů úřady jim nabízejí ochranu a právní zastoupení. Podepisují se plné moci a blanco dokumenty k prohlášení na cizinecké policii. Jelikož čelí ale sami zaměstnavatelé / agentury / kvaziagentury pokutě (podobně jako podniky, ve kterých takoví lidé nelegálně pracují), velmi často spíše chrání sami sebe. Obyčejně vinu svalují na cizince, přičemž ještě disponují plnou mocí k jejich zastupování.

Z pohledu kvalitativního výzkumu – toto je interpretace interpretací, které poskytuje policie, zaměstnavatelé, ale i migranti. Analýzou výpovědí a sociálních

⁵³ Neoprávněné zaměstnávání cizinců (TČ), nelegální práce (TČ).



situací zjistíme, že vykořisťování je stále základním rysem kapitalismu. Ponížení nákladů a maximalizace zisků nahrává nucené práci, obchodu s lidmi, prekarizaci podmínek pro migranty ale i občany ČR. Obecně lze říci, že je charakteristické pro podmínky, ve kterých se nyní ekonomika nachází. Osoby v prekérních podmínkách a osoby v pracovní migraci jsou zaměstnavateli nahlíženy jako zboží. Pokud je tlak na ekonomický rozvoj – je nutné vyhledávat jakýmkoliv způsobem pracovní síly. Právě neformální sektor v růstu postindustriálních ekonomik hraje zásadní roli (Baldwin-Edwards 2006 cit in Drbohlav, Lachmanová 2008).

Lenka Lachmanová a Dušan Drbohlav ve svém výzkumu nelegálních ekonomických aktivit migrantů kladou důraz na další toky informací, kterým migranti naslouchají (Lachmanová, Drbohlav 2008). Jedná se zejména o silné „lobby“ zprostředkovatelů pracovní migrace – byť Drbohlav s Lachmanovou vztahují tuto lobby k tzv. „klientům“, kteří organizují pracovní migraci Ukrajinců, připomeňme situace, kdy agentury práce, či podobné kvazilegální subjekty zprostředkovávají migraci pro většinu cizinců.

Vedle toho zmiňme velmi atraktivní nabídky vysokých výdělků, silnou poptávku po nelegální, levné pracovní síle ze strany menších podniků (např. stavebních firem), komplikovanost získání legálního statusu bez prostředníka, spolu s otevřením bezvívzového styku s Ukrajinou v roce 2017, či volný vstup na trh práce po udělení dočasné ochrany, to vše situaci nahrává. V některých případech se zdá, že podhodnocená situace nelegálního zaměstnávání, případně z toho plynoucí nulová ochrana pracovníků ze zahraničí na trhu práce, nahrává zprostředkovatelům a probíhá za tichého souhlasu dotčených stran. Ať se jedná o Ukrajince na stavbách, nebo o uklízečky s turistickými a polskými vízy na nočních směnách ve výrobě sladkého pečiva, těhotné Bulharky na nočních směnách, ukončování dohodou proti vůli zaměstnanců, výsledek je bez rozdílu stejný - externalizace rizik, zprostředkování a výnosy. Inspektoráty práce nemají kapacitu na kontroly stovek subjektů a desítek tisíců zaměstnanců. SUIP dlouhodobě, dle informátorů, čelí podfinancování a nízkým kapacitám.

Policie a NCOZ rovněž sama doznává, že naráží na své kapacitní stropy a zároveň se zaměřují na jinou agendu, po které je větší společenská poptávka.



Zprostředkovatelé toto vědí, hřeší na to a z kontrol si nic nedělají, vina vždy dopadne na migranty. Při obratech v rámci statisíců až milionů korun měsíčně, není problém čelit pokutám od OIP, najímat drahé právníky na obhajobu, případně není problém agenturu zrušit a založit novou. Odběratel takové práce se vždy najde, stejně jako právní zastoupení, které věc přikryje.

Postihy nelegálního zaměstnávání musí zprostředkovatel samozřejmě vykryt dalšími pracovními silami. Zdá se, že podniky na hru s agenturami a zprostředkovateli v důsledku nedostatku pracovních sil naprosto přistoupily a jen málo podniků v kraji neshání jakékoliv další ruce do výroby. Existuje dlouhodobý předpoklad, že mnoho firem např. ve stavebnictví na západě Čech je přímo závislých na nelegální a prekérní práci. Nekvalifikované i kvalifikované pracovní pozice ve výrobě, stavebnictví, či službách zastávají cizinci, na nichž se živí jejich vykořisťovatelé menším či větším porušováním zákonů. Stát na tom jen tratí!

Neformální, nebo kvazilegální pobytové oprávnění se objevuje u mnoha cizinců, stejně jako práce s legálními dokumenty, ale mimo určené místo výkonu práce. Je tedy neformální sektor „tíše“ tolerován? Na dané problémy upozorňují desítky organizací roky. Většina pozitivních změn, které by uvítaly jak lidskoprávní organizace, tak instituce, nejsou do změn zákonů protlačeny proti lobby velkých asociací agentur a skupin, které přímo jednájí s ministrem práce a sociálních věcí. Tyto informace pochází z expertních rozhovorů, rozhovorů s MPSV a stejně tak se odráží v přímé práci pracovní skupiny, která byla s některými těmito asociacemi v kontaktu. To dokládá, že dané fenomény jsou strukturálními (pevnými) komponenty moderního kapitalismu, a byť je téma vykořisťování součástí lidskoprávního i institucionálního diskurzu dlouhou dobu, daný stav ekonomice zřejmě vyhovuje a sytí ji na úkor lidských práv (srov. Drbohlav, Lachmanová 2008).

Stav nelegální migrace a iregulérních pobytů ověřuje služba cizinecké policie v součinnosti s dalšími orgány. Ačkoliv se kontroly zpřísňují a jsou častější, práce v neregulérním postavení je v západních Čechách poměrně běžná. Dle SUIP se odhalí jen zlomek případů nelegální práce, ta ale stále v našem regionu bují:

“Ještě před změnami v bezvízovém režimu a válkou na Ukrajině se do Plzně jezdilo na fušky s turistickými vízy a polskými vízy.” (zástupce OIP, 3. 10. 2023, Plzeň).



Tyto praxe gradovaly zejména s nástupem bezvízového režimu s Ukrajinou v roce 2017. V tomto období začíná docházet k cirkulární tříměsíční migraci za prací na fuškách, převážně ve stavebnictví a na noční služby v úklidových firmách. Obdobně, jako tomu bylo například v 90. letech.

Spleť zákonů je každým rokem složitější a vyznat se v jednotlivých postupech při podání žádosti o různé typy povolení, vyžaduje skutečně um a vysoké znalosti. Osobně se v zaměstnání zabýváme pobyty cizinců ze zemí mimo EU a komplikované případy konzultujeme přímo s OAMP. Nicméně existuje tolik možných variant, že není snadné se v celé problematice vždy zorientovat.

“Neinformovaný cizinec je manipulovatelný cizinec. A zprostředkovatelé a agentury si svoje cizince drží od informací dál...” (Asistent prevence kriminality, 9. 10. 2023, Plzeň).

Zprostředkovatelé z mnoha důvodů takový problém nemají. Mají silné právní konzultanty a je to jejich denní praxe. Navíc konstruují další nadstavby znění platných zákonů, které šíří mezi migranty jak ústně, tak formou virtuálních sociálních sítí. Lstí, zneužitím tísně a hřešením na jejich neznalost je nutí přistupovat na kvazilegální praktiky. Jednoduše distribuují fámy, aby mohli lépe lidmi manipulovat. Situace je ze strany institucí monitorována, ale dostatečné nástroje chybí na více úrovních. Tichá společenská dohoda aktérů, zdá se, je to, co celou situaci vystihuje nejlépe.

Je na místě se rovněž zabývat otázkou přístupu samotných cizinců k nestandardnímu výkonu práce a machinacím, které zpočátku cizinci tolerují, či neznají jejich celý kontext. Tato rizika se dotýkají předně nových příchozích včetně ukrajinských uprchlíků. Po určitou dobu může být dílčím způsobem „výhodné“ přistoupit na nestandardní podmínky výkonu práce.

“Oni, oni tak do hloubky nejdou. Nějaký sociální zabezpečení jim, jako prostě o tom nepřemýšlej, neznají ten systém. Nevidí do něj. Já mám takový prostě legrační případ, že přišel klient s tím, že začal dostávat, pracuje tady od října, přišel ke mně v červenci s tím, že se mu snížil plat a chtěl zkontrolovat se mnou výplatní pásky, co všechno se odvádí, a dal mně výplatní pásky od dubna do toho července, a já



říkám, a kde jsou ty předchozí výplatní pásy? Pracujete od října? Oni předtím nebyly a pak někdo napsal něco na tu agenturu a teďka mám výplatní pásy, ale máme nižší mzdu. Výplatní páska seděla perfektně, všechny odvody jsem mu vysvětlila, on říkal, ale já jsem to měl výhodnější bez těch výplatních pásek. A říkal, a kluci, co se mnou pracují na stejný továrně, ale od jiné agentury a bez výplatní pásy berou pořád stejně hodně a uvažoval, jestli tam nepřejít k té agentuře, kde pořád bez výplatních pásek. A já jsem mu vysvětlovala samozřejmě ty výhody a tak, ale říkal, a já nepoplatím tady s tím novým platem.” (zástupce DCHP, 27. 9. 2023, Plzeň).

U běženců a současné nové migrace registrujeme podobné taktiky zejména u zranitelných osob, nebo u smíšených rodin, jejichž sociální a ekonomická situace je velmi neuspokojivá. Dávkový systém humanitární pomoci nestačí pokrýt náklady na bydlení ani na základní potřeby, zejména u tzv. smíšených rodin (matka samoživitelka nezranitelná, děti zranitelné, senioři 60+, kteří nejsou zranitelní apod.). Přistupují na podmínky, které se nabízí na prekérním trhu práce, protože nemají na výběr a někdy dokonce akceptují nesmyslné podmínky výplaty mzdy, nebo práci bez smlouvy, neboť by pak přišli o podporu státu kompletně.

“Ukrajinci s dočasnou ochranou, pokud pobírají třeba nějaký nižší mzdy, nemají vůbec přístup třeba do toho sociálního systému, aby pobírali nějaký příspěvek na bydlení, že u toho státu nemůžu vlastně čerpat to, co třeba cizinci s trvalým pobytem nebo Češi, tak prostě jedinej způsob, jak se dostat k těm penězům, aby mohli zaplatit v nějakých větších městech ty nájemy, tak je pro ně prostě jiný řešení to, že budou ty peníze, nebo že se domluví s tím zaměstnavatelem, aby ty čisté peníze prostě dostávali bokem, aby mohli všechno poplatit. Zvlášť když se jedná třeba o nějaký rodiny.” (zástupce OPU, 27. 9. 2023, Plzeň).

Uvědomujeme si, že kdo přistoupí na nestandardní praktiky a je si jich vědom, porušuje sám zákon, v mnoha případech se ale jedná o jedinou životní strategii v dané situaci. Neprováděli jsme analýzu situací spjatých výhradně s uprchlíky, ale z praxe známe neutěšené podmínky těchto osob. Mimo to, že jsou navázáni na stávající struktury ukrajinské pracovní migrace z minulých let, kopírují strategie, které se uplatňují v prostředí sociálního vyloučení.



Jsme tedy krajně znepokojeni strategiemi, které se objevují zejména u zprostředkovatelů a obchodníků s chudobou, kteří na tom všem kořistí. Proč s nimi stát spolupracuje, jsme uvedli v kapitole 6.3.2. Běženci, kteří v současné době čelí podmínkám LEX Ukrajina V, někdy ochotně vstupují do překérní práce, na dohody mimo pracovní poměr či k práci bez smlouvy, neboť nemají jinou možnost, aby uživilí své rodiny⁵⁴. Absence sociálního zabezpečení pro tyto osoby je alarmující. V rámci praxí aktérů migračního pole pak dochází k přehlížení reality, která vede k dalším sociálním problémům, včetně integračních patologií v podobě segregace, separace a celkového sociálního vyloučení.

Obdobné strategie, které z krátkodobého hlediska vypadají jako výhodnější, činí tyto osoby ještě více zranitelné a zároveň je odsouvají na překérní a nelegální trh práce. Dále to vede k posilování vazeb v rámci komunity místo k provazování komunit navzájem. Dojít může rovněž k vývoji dalších životních strategií, které se v rámci sociálního vyloučení a šedé ekonomiky etablojí. Těmi jsou i sociální patologie, kterým jako společnost určitě nechceme čelit. Extrémní situace totiž vedou k sexuálnímu násilí, rozpadu manželství, vzniku separovaných komunit, alkoholismu v prostředí bezvýhodných segregovaných ubytoven. Podobné jevy spatřujeme zejména v periferiích Plzeňského kraje v humanitárních ubytovnách, či v menších obcích na Plzeňsku (Plasy, Rokycany, Radnice, Dobřív, Strašice, Holýšov apod.).

7.1.7 Přijetí a reprodukce mystifikací v komunitě

Pro cizince pracující v ČR je tedy struktura zaměstnávání nepřehledná a nesrozumitelná. Jejich základním nedostatkem je neznalost právního prostředí a jazyková bariéra. Mystifikace a polopravdy se utvrzují v rámci komunit a sítí, nedůvěra a bariéry se stvrzují v rámci žité každodennosti mezi majoritou.

⁵⁴ Viz např. https://www.irozhlaz.cz/zpravy-domov/socialni-podpora-zamestnavani-legislativa-humanitarni-davky-ukrajinske-rodiny_2306230500_ank;
<https://a2larm.cz/2023/06/vykoristovani-pracujici-migrace-za-casu-valky/>;
<https://a2larm.cz/2023/10/tri-mesice-po-lex-ukrajina-5-bezenci-jsou-v-pasti-a-socialni-pracovnici-v-haji/>.



Výrazným prostředkem pro udržení mystifikací v síti je jazyk a frustrace. Ta je dennodenně posilována přístupem k cizincům v běžném jednání s majoritou. Může se jednat o komunikaci s úředníky OAMP, kde někdy dochází k nedorozuměním s pracovníky na přepážce. Ne vždy je zde prostor pro porozumění a trpělivost. Chybí zejména prostor se s cizinci o jejich situaci pobavit a vysvětlit ji. Maximální doba na přepážce je 20 minut a hovory probíhají v českém jazyce. Zprostředkovatel se ale domluví a vše zařídí, zároveň často v cizincích záměrně vyvolává dojem složitosti a nedosažitelnosti si věc vyřídit sami. Z naší zkušenosti nově příchozí cizinci dokonce často považují některé osoby zprostředkovatelů za pracovníky místní cizinecké policie, či tzv. "imigrační služby", tedy OAMP. Ti se pohybují po chodbách odboru a z pozorování víme, že se roky jedná o ty stejné tváře. Jejich činnost je ustavována na základě plných mocí a je v podstatě legální. Před budovou zinkasují poplatky za kolky, za zprostředkování a asistence. V budově je vše formální. Vedení místního pracoviště OAMP tyto osoby dobře zná, dlouhodobě se snaží jejich působení eliminovat, ale při splnění určitých podmínek na ně nemá žádnou páku. Současně vedení OAMP úzce spolupracuje s pomáhajícími organizacemi a podporuje jejich působení na svém pracovišti, kde je cizincům poskytováno poradenství, asistence a tlumočení do nejčastějších jazyků.

Na Úřadu práce v Plzni jsme se zase v přímé práci a asistenci s klienty setkali s postoji jednotlivých úřednic Úřadu práce, které se na chodbách vyjadřovaly o ukrajinských občanech velmi nahlas a velmi nelichotivě. Na druhou stranu vnímáme i tlak, který byl v poslední době na pracovnice vytvářen. Považujeme takové excesy za selhání jednotlivce v krizi, ale vzájemnost to jistě neznačí. Podobně špatné reputace nabývá ÚP při opakovaných chybách vyplácení humanitární dávky, kdy naši klienti, ačkoli splní všechny náležitosti, nedostanou z důvodu administrativní chyby vyplacenu humanitární dávku a přežívají na potravinové pomoci, či na pomoci vlastní komunity, často na hranici chudoby a psychického kolapsu. Jaká má být důvěra v instituce, pokud se stále objevují podobné problémy?

Na KACPU se dlouhodobě objevovaly osoby spjaté se zprostředkovateli. Celou situaci dokládají debaty na pracovních skupinách i rozhovory s KŘP ČR. Policie a NCOZ je další úrovní celé věci, ačkoli "pomáhá a chrání", není cizinci nazírána jako spoluhráč. České instituce vůbec přístup k cizincům komplikují. Ačkoli je vzájemnost a tzv. *two way* princip zakotven v Konceptu integrace cizinců i v



Zásadách migrační politiky, včetně její Strategie (MVČR 2016), jeho implementace do praxe by měla primárně probíhat skrze instituce, které s cizinci do kontaktu přicházejí nejčastěji - od pracovišť OAMP, cizinecké policie, Úřadu práce, přes pojišťovny, sociální odbory až např. po lékaře. Všechny tyto instituce tvoří systém, který odráží skrze jednání jeho aktérů postoje k cizincům. Pokud se na této úrovni cizinci setkávají s neporozuměním, nedůvěrou a někdy dokonce urážkami, zvýšeným hlasem, nevhodnou gestikulací, nebudou nikdy získávat důvěru v “naš systém”.

V oblasti zaměstnanecké se také objevují problémy tohoto charakteru. U velkých podniků absentují smlouvy v jazykových mutacích a jasné vztahy v organizaci práce. Z kazuistik plyne, že jen málokterý respondent rozuměl, pro koho vlastně pracuje a většinou uvádějí jako zaměstnavatele podnik, ve kterém jsou na práci přiděleni. V horších případech pracovníci ani netuší, pro koho práci odvádějí, resp. odváděli. Jejich jediným styčným bodem pro výkon práce je kontaktní osoba „zaměstnavatele“ tzv. koordinátor (agentury, jejíž jméno ovšem často neznají a někdy znají dokonce jen křestní jméno koordinátora) a dále případný nadřízený (mistr) v místě výkonu práce. Nedostatečná vůle personálních oddělení, nedostatek času i neochota mistrů vztahy na pracovišti vysvětlit je dalším rozměrem reputace prostředí ČR. Objevuje se křik, manipulace i výčitky ze strany českých zaměstnanců. Neprůhledné vztahy, dominance určitých pracovníků, ale i nevraživé vztahy mezi cizineckými komunitami na pracovišti toto celé dokreslují.

Dalším problematickým faktorem je i zmíněné zastřené agenturní zaměstnání. OIP se spolu s Policií ČR a krajským ÚP snaží praxe omezit náhodnými kontrolami výrobních závodů i dalších míst zaměstnávání cizinců (stavby, úklidové služby, služby obecně ad., blíže viz SUIP 2023:12). Ale právní nároky takto přidělených zaměstnanců nevymůžou, klesá tak motivace ke spolupráci s takovými institucemi, zvláště pokud navíc hrozí postih cizinci.

Výše postavení pracovníci agentur většinou disponují jazykovou vybaveností a jazyk utváří důvěru. Důraz na zmiňované “dobré slovo” a krajanské vazby uspokojují potřeby cizinců. Za služby si samozřejmě zprostředkovatelé nechávají platit, ať se jedná o banální úkony, nebo komplexnější činnosti. Cizinci zůstávají v



závislém postavení. Setkáváme se také se situacemi, kdy samotný koordinátor zneužívá svého postavení vůči svému zaměstnavateli (tj. agentuře/zprostředkovateli) a obohacuje se na úkor svých podřízených i svých nadřízených.

“To se děje běžně, že ti koordinátoři jsou málo zaplacení a pak si to vybírají na chudácích těch lidech... mafián, nebo šéf, vůbec nemusí vědět, že nejsou peníze správně vypláceny jeho pracovníkům.” (Asistent prevence kriminality, Plzeň 9. 10. 2023).

Obdobné zkušenosti máme i z terénní práce v rámci neziskového sektoru. Při intervenci v roce 2016 jsme se setkali s klientem nad dlužnou mzdou v jedné kavárně v centru města. S představitelem agentury a jeho koordinátorem jsme řešili, že bulharské rodině dluží výplatu za několik měsíců čítající zhruba 150 000 Kč. Podařilo se sjednat si schůzku a peníze byly dopláceny tzv. na stůl. Celá suma, předána pod stolem, činila dlužnou mzdu, o kterou zaměstnavatele i zaměstnance připravil koordinátor, jak nám bylo vedoucím agentury posléze sděleno.

❖ *Ze začátku v agentuře říkali, že peníze byly předané přes ukrajinského koordinátora, a pokud ten nevyplatil mzdu, manžele mají sami podat na něj trestní oznámení. Pak (agentura) přestala komunikovat úplně, zablokovali čísla.*

Běžně se tyto situace objevují i v našich kazuistikách, do jaké míry je to ale fabulace majitelů pracovních agentur a jejich managementu, nejsme schopni nijak ověřit. Vraťme se tedy k tezi, že informace od známého, od rodiny a přátel jsou více vážené než informace z českých oficiálních zdrojů.

“To je důležitá věc, jak jsem říkal, například v Ukrajině nejsou lidi zvyklí na důvěru státu... Stát odírá lidi, takže lidi kašlou na stát.” (Asistent prevence kriminality, 9. 10. 2023, Plzeň).

Obdobná nedůvěra ve státní struktury se objevuje i u občanů Bulharska a Rumunska. Podobně, jako u výše zmíněné citace, je nutné na věc nazírat z pozice migrační zkušenosti. Motivace migrovat jsou dané mj. i faktorem (tzv. push



efektem⁵⁵), který v ekonomické, nebo sociální rovině nedovolí uspokojit potřeby jedinců v domovském státě a vytlačuje migranty za hranici. Takové osoby pak budou více akcentovat nedůvěru ve svůj stát a z logiky věci tuto nedůvěru přenášet do cílové země. Ale na věc můžeme nahlížet i z pohledu příležitosti, kdy právě nedůvěra v domovský stát a naděje v nový začátek může nastavit opačné mechanismy uvažování. Záleží však primárně na souhře faktorů a nastavení vzájemnosti mezi příchozími a majoritním prostředím.

Než se takové mechanismy ustaví, platí, že informace od zprostředkovatele jsou doslova nevyvratitelným faktem. Jsou ověřeny několika tisíci pracujícími cizinci. Pravdou je, že větší důvěryhodnost mají informace od krajanů než informace od Čechů. Zprostředkovatelské subjekty tedy hrají při zaměstnávání cizinců stále více klíčovou roli, což dále implikuje udržení jejich zaměstnanců mimo informace. To by samo o sobě nebylo nic překvapivého, jinými slovy, čeští zaměstnanci rovněž výrazně nedisponují informacemi o svých pracovních právech. V případě většiny Čechů ale berme v potaz, že místní populace disponuje jazykovou vybaveností, kulturní znalostí prostředí a podpůrnou sítí.

Kulturní znalost prostředí u agenturních zaměstnanců je konstruována skrze komunitu, sociální sítě (personální i virtuální) a zejména skrze koordinátory, a to od prvopočátku, ještě před vznikem migrační situace. Jejich role v reprodukci mystifikací a manipulací je nepopiratelná, jsou to velmi často právě oni, kdo jsou styčným bodem mezi majoritou a komunitou.

Zaměstnávání skrze zprostředkování nejen že podporuje dynamickou tendenci dnešního trhu práce a potřebu flexibility, vykrývá kapitalistické ekonomické ruptury, ale rovněž implikuje nedozírnou řadu problémů a kumuluje další bariéry pro úspěšnou integraci. Ztráta bydlení, nízké mzdy, nestabilní zaměstnání, zadluženost

⁵⁵ Push efekty jsou faktory, které migranty vytlačují ze země původu a pull efekty jsou faktory, které migranty přitahují do země imigrace. Může se jednat o souhrn faktorů. Významná, je i kritika tohoto konceptu, která hovoří o selekci faktorů, neboť ne všichni za stejných podmínek migrují a na některé faktory působí více a na jiné osoby méně. To celé ukazuje na komplikovanost migrace a její výrazný selektivní potenciál.



jsou překážky, které brání cizincům úspěšně vstoupit do světa majority. Všechny tyto praxe se odehrávají v dimenzi tzv. prekérní práce. Celý tento systém má zásadní negativní dopady na konkrétní cizince, ale současně i pro stát.

7.1.8 Rizika pro podnikání zprostředkovatelů

Agentury práce se rovněž potýkají se svými problémy. Z analýzy a rozhovorů se dozvídáme o rizicích pro agentury. Agentury práce investují svůj čas a úsilí do velkého počtu zprostředkovaných zaměstnanců. Zároveň ale nedisponují řádnými personálními odděleními a specialisty na HR oblast. To znamená, že většina pracovníků, které nabírají, se rekrutuje z různých specializací a přichází do zaměstnání s různými zkušenostmi. Zároveň tedy ne každý pracovník je pro agenturu výnosným.

Ačkoliv dochází k platbě za každého přiděleného pracovníka agentury práce, tyto agentury točí neustále další a další pracovníky, protože ne všichni jsou schopní prekérní podmínky a práci ustát, zároveň ne všichni řádně vykonávají svoji práci. Přesto, že zaměstnanci často v agenturách cirkulují, stále se vyplatí podstoupit riziko, které agentury při výkonu své činnosti nesou.

Důvody jsou zejména finanční. I když víme, že sumy, které se v zaměstnávání cizinců generují, jsou značně vysoké (až 150 Kč z hodinové práce jednoho zaměstnance⁵⁶), agentury a zprostředkovatelé dále vydělávají na ubytování, krácení daní a odvodů za zaměstnance. Jedním z příkladů může být aktuální případ, který se řešil v Diakonii Západ (není součástí kazuistik, neboť se případ objevil po ukončení sběru dat k analýze).

❖ *Klientka z Ukrajiny žije s dětmi v humanitárním ubytování. Pracuje pro agenturu práce, stal se jí pracovní úraz. Při řešení pracovního úrazu jsme se dostali na OSSZ, kde se řešily podmínky výplaty nemocenské dávky a záznam o úrazu pro účely výplaty nemocenské dávky. Nemocenská dávka se počítá z průměrného měsíčního výdělku, který zaměstnavatel (agentura práce) odmítl poskytnout přímo klientce a na OSSZ poslal tzv. přílohu k dávce. Na této příloze, kterou jsme ověřili přímo v Plzni na pracovišti, stálo, že klientka měsíčně vydělává*

⁵⁶ Zdroj: Zástupce OIP Plzeňský a Karlovarský kraj.



v průměru 2500 Kč. Výše tohoto výdělku nezakládá nejen účast v nemocenském pojištění, ale i kdyby zakládalo, klientka by pobírala nemocenské dávky ve výši sotva 2000 Kč. Klientka v současné době čelí vystěhování z ubytovny a existenční krizi, kterou neumí sama řešit. Agentura krátila přiznané výdělky, a i když klientka pracovala řádně přibližně 20 dní v měsíci, agentura vykazovala, že odvedená práce činila jeden, maximálně dva dny v měsíci. Na ruku žena dostávala výplatu ve výši cca 18 000 Kč. Dorovnání do výše průměrného výdělku a další kompenzace samozřejmě v tuto chvíli stojí na nesprávném uvedení faktů a krácení odvodů. U této společnosti pracují další naši klienti, a dokud klientka nebude chtít, nedojde k intervenci agentury.

Jaké zisky tedy při krácení odvodů vznikají, nedokážeme spočítat, ale jsme přesvědčeni, že je to velká suma. K nim je nutné připočíst výnosy ze zprostředkování, z ubytování, z humanitárního ubytování, z vykořisťování, z nezákonných sankcí atd.

7.1.9 Odhady počtu ohrožených osob

Odhady počtu ohrožených osob mají vždy svá úskalí. Pro přesnější odhad nemáme data a takovými daty nedisponuje v ČR ani žádná instituce. Nabízíme tedy pouze konstrukci možného pohledu. Nejedná se o kvalifikovaný odhad.

Konstrukce počtu osob ohrožených pracovním vykořisťováním může vycházet z odhadu počtu nelegálně pobývajících osob na území kraje, z odhadu počtu nelegálně pracujících cizinců a akcentovat musíme i osoby v zastřeném zaměstnávání a zranitelnost migrujících osob. Proto se v odhadu přikláníme k vyšším číslům. Předpokládáme totiž, že každá osoba, která je ve zprostředkovaném zaměstnání, dále každá osoba v nelegální práci, každá osoba v zastřeném zaměstnání a každá osoba v iregulárním postavení může být vykořisťována. Respektive osoba se ocitá v prekérní práci, ve které se vykořisťování odehrává. To znamená, že taková osoba je ohrožena. Nejedná se tedy o počet vykořisťovaných osob, ale o počet osob vykořisťováním ohrožených.

Nelegálně pracující:

MPSV již v roce 2007 uvádí v tiskové zprávě, že: *“Jediným serióznějším ukazatelem mohou být kontroly úřadů práce a orgánů celní správy u zaměstnavatelů, z nichž*



vyplývá, že každý čtvrtý až pátý cizinec je u nás nelegálně zaměstnáván.” (MPSV 2007). Pokud vezmeme za své odhady počtu nelegálně pracujících cizinců, v Plzeňském kraji se může jednat o **20 000 cizinců**.

Agenturní zaměstnanci:

V současné době agentury práce v Plzeňském kraji zaměstnávají přibližně **20 000 cizinců**, tedy téměř čtvrtinu všech ekonomicky aktivních cizinců. Další tři čtvrtiny, tedy zhruba 60 tisíc osob jsou zaměstnány v kmenových organizacích. To obecně znamená v podniku, ale podobně i ve společnostech, které mohou být zastřeny agenturami práce. Další tisíce cizinců pracují v Plzeňském kraji “napřímo” v podnicích, které i tak mohou porušovat jejich práva související s pracovní právní agendou.

Zastřené zaměstnávání:

Dále je možné zmínit kontroly agentur práce SUIP, kdy v roce 2022 odhalili 256 nelegálních kvaziagentur, což představuje nárůst z počtu 199 v roce 2021; většina případů podezření na obchodování s lidmi spadala do činnosti agentur tohoto typu. Od srpna 2021, kdy vstoupil v platnost nový zákon zavádějící pokuty ve výši až 10 milionů korun pro zaměstnavatele, kteří služby „pseudoagentur“ umožnili nebo z nich měli prospěch, inspektoři práce identifikovali 126 společností, které těchto služeb využívaly (TIP report 2023).

V zastřeném agenturním zaměstnávání může pracovat poměrná část počtu migrantů v kraji, dle počtu standardních agentur práce. Tzn. nelegální kvaziagentury odhalené 256, reálný počet může být až dvojnásobný, tzn. 500, spíše ale více, neboť se jedná o subjekty provázané s agenturami práce, kterých je přes 2000. Počet u nich zaměstnaných cizinců může být srovnatelný s agenturami práce - tzn. v kraji **20 000 osob**.

Osoby v iregulárním postavení:

Dle odhadů **40 000 až 80 000 cizinců** v Plzeňském kraji může pobývat nelegálně, což vychází z počtu všech legálně pracujících migrantů. “*Existuje totiž korelace mezi územním rozložením legálních a nelegálních migrantů (porušující pobytový režim, nelegální vstup, pracující bez povolení). Nelegální migranti patrně využívají obdobné ekonomické příležitosti, jako osoby legální* (Lachmannová, Drbohlav



2009:178, závorka vlastní). Z nich 20 000 osob jsme určili jako nelegálně pracující. Cca 20 000 může být v podmínkách zastřené agenturního zaměstnávání. Další osoby mohou být cizinci z EU, kteří na území pobývají legálně, ale vstupují do nelegálních podmínek.

Abychom naše výsledky mohli dále podpořit, je třeba si uvědomit, že populace pracovních migrantů je třikrát více ohrožena nucenou prací a vykořisťováním než populace domácích. Zároveň migranti v iregulárním postavení čelí většímu riziku zneužívání a naposledy osoby v nucené migraci mají rovněž předpoklad větší náchylnosti k vykořisťování, neboť se jedná o neregulovanou migraci. Zároveň, pokud se objevují v regionu neetické praktiky, rizika se u těchto skupin stupňují (srov. CTDC 2023).

Pokud bychom i tak vycházeli pouze z těchto odhadů, znamená to, že vykořisťování se může týkat **více než 100 000 cizinců v Plzeňském kraji**. Jsme si ale vědomi toho, že v současnosti neexistuje spolehlivý mechanismus k zjištění počtu nelegálních imigrantů. Počty se mohly proměnit i s ohledem na souhrn norem LEX Ukrajina a udělením DO osobám v iregulárním postavení.

Počet agenturních zaměstnanců	Odhad počtu osob v iregulárním postavení		Celkem odhad
	40 000 - 80 000		60 000 + (40 000 - 80 000)
20 000	20 000 zastřené zaměstnání	20 000 nelegálně pracující	100 000 +

Tabulka č. 4: Odhad počtu ohrožených osob vykořisťováním



7.1.10 Dopady vykořisťování v sociální a zdravotní oblasti

Velkým problémem je dopad jednání vykořisťujících subjektů v oblasti sociální a zdravotní. Mimo to, že jsou osoby vykořisťovány, není jim placena řádná mzda apod., poměrně rozsáhlý dopad mají i zmíněné praxe v oblasti sociálního a zdravotního pojištění. Problémy pocházejí často zejména z krácení oficiálního příjmu a zamlčování skutečného příjmu zaměstnavateli, kteří tak obcházejí daňovou a odvodovou povinnost. Závažné je, že se mohou objevit až v průběhu času, včetně situace, kdy cizinec z vykořisťujících podmínek odejde. Typicky se to ukazuje u žadatelů o dávky, které plynou ze sociálního pojištění. Nejčastěji jde o důchody, mateřské apod.

- Důchody - není hrazeno sociální pojištění, roky dochází k absenci odvodů a následně osoby pobývajících v ČR nemají právo na starobní, nebo invalidní důchod, případně je značně krácen. Nehrazení sociálního pojištění, jeho krácení, stejně jako krácení oficiálního příjmu vede k eliminaci možnosti čerpat řádné benefity legální práce v ČR v oblasti důchodového pojištění.
- Nemocenské dávky - výpočet nemocenských dávek závisí na tzv. příloze k dávce (o průměrném měsíčním výdělku). Pokud však dochází ke krácení mzdy a k přiznání jen části mzdy, případně jejímu zamlčení (nehrazení sociálního pojištění), osoby přichází o možnost čerpat nemocenské dávky. Obvykle však cizinci bývají z práce okamžitě propuštěni na základě zániku dočasného přidělení a končí bez příjmu. Nebo naopak pracují pod tlakem i po dobu nemoci a zhoršují tak své zdraví a ohrožují i další zaměstnance.
- Peněžité pomoci v mateřství (PPM), rodičovský příspěvek - obdobně PPM a její výpočet vychází z průměrného příjmu za poslední tři měsíce. Pokud je příjem krácen a oficiálně není přiznáván celý, je krácena i výše PPM. Na PPM mají nárok cizinky se všemi druhy pobytu, které odpracovaly v ČR více než 270 dnů a byly nemocensky pojištěny. V současné době řešíme ve službách několik případů, kdy pojištění bylo kráceno, nebo nehrazeno a matky v mateřství nemají právo na podporu dávkou PPM. Obdobně je tomu i u dalších dávek vycházejících z nemocenského pojištění. Rodičovský příspěvek u občanů EU a občanů zemí mimo EU s trvalým, či přechodným⁵⁷

⁵⁷ Přechodný pobyt rodinného příslušníka občana EU.



pobytem rovněž naráží na limity, které nastavují jejich zaměstnavatelé při machinacích s odvody pojištění, případně s další personální a mzdovou agendou.

- Podpora v nezaměstnanosti - podpora v nezaměstnanosti je rovněž dávka vycházející z odvodů sociálního pojištění a obdobně jako výše zmíněné dávky naráží na problém absence reálných odvodů. Cizinci s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se tak často dostávají do situací, kdy vypočtená podpora neodpovídá poměrné výši mzdy, kterou reálně pobírali.

- ❖ *Paní Nině byl vyměřen starobní důchod ve výši 1000,- a vdovský 500,- agentura práce za ni, ani za jejího manžela, totiž neodváděla sociální pojištění.*
- ❖ *Při pokusu o kontrolu, zda je za paní Nadiiu odváděno pojistné, pracovník sociální služby neuspěl, na OSSZ obdržel informaci, že nelze dohledat, zda je za tuto konkrétní pracovníci odváděno pojistné, protože agentura odvádí platby skupinově. Paní Nadiia v r. 2023 dosáhla důchodového věku a navštívila tedy pracovníka sociální služby s žádostí o zjištění informací vztahujícím se k odchodu do starobního důchodu, jeho výši atp. Následně bylo zjištěno, že žádná z agentur, které paní Nadiiu po dobu cca 20 let zaměstnávaly, za ni neodváděla pojistné. Pouze u poslední z agentur mohla paní Nadiia doložit pracovní smlouvu a mohla tedy být podána žádost na Kontrolní odd. OSSZ ke zjištění doby pojištění této konkrétní zaměstnankyně. Kontrolní odd. potvrdilo, že za poslední 3 roky nebylo za paní Nadiiu odváděno pojistné. Paní Nadiia nastoupila tedy ve svých 63 letech u stávajícího zaměstnavatele jako kmenová zaměstnankyně s tím, že bude pracovat, dokud jí to zdravotní stav umožní.*

Výčet problémů je pouze pro ilustraci. Neodvádění sociálního pojištění má široký dopad. Cizinci méně marodí - jsou v pracovní neschopnosti, jsou méně znalí podpory v ČR, problém se objeví většinou nečekaně a nelze jej uspokojivě řešit, neboť se na něj přijde až po několika letech. Chybí evidenční listy důchodového pojištění, zápočtové listy a chybí i výplatní pásky, které nejsou běžně zaměstnancům z ciziny dávány. Bránit se není v podstatě možné a domoci se zpětně svého práva rovněž.



Další praxe v oblasti nemocenského pojištění vychází z dosavadní zkušenosti s agenturami práce a uprchlíky z Ukrajiny, ale velmi dobře se může dotýkat i jiných cílových skupin, které bydlí na ubytovnách. Během prvních 14 dnů nemoci dochází ke kontrole léčebného režimu ze strany zaměstnavatele. Ten kontroluje své zaměstnance a v případě, že osoby bydlí na ubytovnách, často nemá snahu tyto lidi dohledat. Ubytování na ubytovně nemají na dveřích jmenovky, střídají pokoje, někdy i ubytovny a z pohledu zákona znemožňují kontrolu. Celá věc přitom nestojí na vůli cizinců, ale na vůli jejich ubytovatelů. Náhrady mzdy následně zůstávají v kapsách zaměstnavatelů.

V současné době řešíme případ, kdy klientka v rizikovém těhotenství na doporučení lékaře nastoupila a ukončila pracovní neschopnost dvakrát za sebou. Zaměstnavatel kontroloval paní poprvé a vše bylo v pořádku, když ji kontroloval podruhé (ačkoliv věděl, kde je paní ubytovaná, znal všechny podrobnosti) údajně ji nenašel, potřetí ji rovněž nenašel. Paní i pracovníci považují kontroly za účelové a vykonstruované, důkazy neexistují, náhrada mzdy není vyplacena a přes všechnu snahu DZ i klientky věc řešit přes OIP, nebyl ani ten úspěšný a žádná sankce zaměstnavateli nehrozí (viz příloha č. 4). Stejně jako většina praxí, je i tato skrytá a těžko prokazatelná. Klientka zůstává dále v pracovní neschopnosti, v prosinci má termín porodu a nedostala vyplacenou náhradu v řádu několik desítek tisíc korun.

Obdobné problémy se objevují v oblasti zdravotního pojištění. Z analýzy bylo zjištěno, že poměrně běžně dochází k obcházení povinnosti placení zdravotního pojištění. Detekovali jsme i problémy s hromadným hlášením a převáděním odpovědnosti za platby zdravotního pojištění na jiné, často provázané společnosti (viz kazuistiky). Krácení odvodů má samozřejmě dopad ve zdravotní péči. Platby za zdravotní pojištění nejsou zpravidla odváděny u osob pracujících na DPP, lečdy i když je překročena hranice 10 000 Kč. Objevují se chyby v hlášení zaměstnanců pojišťovně, což má za důsledek, že některé osoby nedisponují pojištěním. Kartička pojištěnce je u cizinců obvykle zasílána na adresu firmy, která je zaměstnává. Neznáme důvod, ale firmy, zvláště ty problematické, kartičky pojištěnce následně zadržují. Jindy je naopak vydají, ale cizince odhlásí z pojištění, aniž by o tom věděl. Ten dále pracuje u zaměstnavatele a domnívá se, že je vše v pořádku. Objevují se rovněž osoby, kterým v důsledku jednání zaměstnavatele vzniká na zdravotním pojištění dluh. Toto identifikujeme převážně u uprchlíků z Ukrajiny s DO, osob s vízem strpění, které jsou zaměstnané, nebo u osob, které jsou z EU a z neznalosti



si nepožádaly o podporu v nezaměstnanosti. Zároveň, pokud osoby z EU nemají v důsledku krácení odvodů na sociálním pojištění nárok na podporu v nezaměstnanosti, nemají hrazené zdravotní pojištění v tomto období, i když jsou vedeny jako uchazeči v evidenci ÚP. Naopak osoby s trvalým pobytem mají povinnost účasti ve zdravotním pojištění podobně jako občané ČR, zde již dochází k problémům méně.

Nezřídka dochází rovněž k ukončení pracovního poměru v době nemoci, jak jsme zmiňovali na jiném místě analýzy. V době největší zranitelnosti nemocných, žen na rizikovém těhotenství apod. Dochází k ukončení pracovních poměrů, ačkoli by měla být právní ochrana takových osob. Díky systému dočasného přidělení, je taková praxe možná a u neetických zaměstnavatelů poměrně rozšířená.

Stejným problémem je výkon práce na dohody konané mimo pracovní poměr. Jedná se o dohody o provedení práce (DPP) a dohody o provedení pracovní činnosti (DPČ).

Z DPP plyne povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění při výdělku nad 10 000 Kč. Někteří cizinci pracují na DPP léta, odpracují stovky hodin měsíčně a v rozporu s povinnostmi zaměstnavatele oficiálně vykazují málo odpracovaných hodin (běžně třeba jen 20-30 hodin). To vede k tomu, že cizinec si myslí, že má smlouvu, ale reálně pracuje na dohodu s absencí odvodů zdravotního i sociálního pojištění. Někdy se jedná o vzájemnou domluvu, jindy o neznalost zákona, která však cizince nijak neomlouvá. Ti pak přijdou na dopady takového jednání většinou až v době, kdy potřebují vyhledat lékaře, nebo např. otěhotní.

Velmi podobně je to s DPČ. Zde dochází k odvodům za pojištění při výdělku nad 3 500 Kč. Podmínky dohod nebudeme jednotlivě rozebírat, ale právě praxe odvodů při měsíčním výdělku dostávájí některé zaměstnance do potíží. Zaměstnavatelé využívající dohody konané mimo pracovní poměr obvykle hradí zdravotní pojištění až po odpracování celého měsíce, tedy zpětně přihlašují každý měsíc k pojištění takové zaměstnance, kteří odpracují celý měsíc. Osoby, které v průběhu onemocnění, neodpracují celý měsíc, je jim krácena mzda, reálná výše mzdy není přiznána a opět dochází k výpadku z pojištění. To samozřejmě dostává zaměstnance do značných potíží.



Na tomto místě bychom chtěli sdělit, že obdobné praxe a problémy zmíněné zde v kapitole 7 zažívají nejen cizinci, ale i občané ČR. Tuto informaci máme ověřenou ze spolupracujících organizací i občanských poraden. Rozdíl mezi majoritní populací a naší cílovou skupinou je v tom, že čeští občané velmi často na podmínky u zaměstnavatele přistupují pod tíhou exekucí, zadlužení, soudních návrhů na výživné a podobně. U cizinců se poměr přetáčí, většina je vykořisťována v důsledku neznalosti, a pouze část podmínky přijímá vědomě. Společně však obě populace utváří živnou půdu pro podobné mechanismy.

Velké riziko takových machinací se objevuje i u uprchlíků s dočasnou ochranou. Ti nevědí, zda budou v ČR trvale zůstat, nedomáhají se svých práv a nerozumí bilaterálním dohodám mezi systémy českého a ukrajinského sociálního zabezpečení. Dotazy na důchodové pojištění a penze se objevují i v poradnách sociálních pracovníků, což jen podtrhuje neznalost těchto práv. Někteří cizinci se rozhodnou, že raději budou brát peníze v hotovosti, nebudou řešit odvody, anebo se jednoduše nechají obalamutit informacemi z komunitních sítí. Obdobně narážíme i na nedůvěru ohledně systému sociálního zabezpečení a frustraci z jeho zdánlivých i reálných dysfunkcí směrem k cizincům. Takové osoby následně vzdají očekávání benefitů z legálních a etických pracovních poměrů a přistoupí, podobně jako někteří Češi, na neetické podmínky zaměstnávání.

Neokrajovou, avšak méně probádanou částí jsou dopady do oblasti odvodů daní. Vzhledem k tomu, že dochází k obrovskému krácení a zamlčování výše reálných mezd, jsme přesvědčeni, že stejně dochází k únikům daňovým.

Nezabývali jsme se touto otázkou v analýze dostatečně, ale již z několika mála kazuistik a expertních rozhovorů vychází, že daňové úniky musí být obrovského objemu. Více se tomu věnovat nemůžeme a praxe jsme naznačili již výše.

7.2 Strategie cizinců při hledání práce a důvody vedoucí k jejich vykořisťování

Strategie cizinců při hledání zaměstnání vytváří komplex praxí, které jsou úzce spojeny se sociálními sítěmi na úrovni personálních vazeb a na úrovni virtuálních



sociálních sítí. Abychom pochopili, jak probíhá vstup na trh práce a hledání práce, musíme se podívat na způsob, jakým informace od komunit plynou.

7.2.1 Tok a nedostatek informací

Mnoho informací, se kterými migranti operují, je z praxe a doslechu. Jsou považovány za pravdivé. Skutečnost, že: „*se to prostě tak dělá*“, „*...moje kamarádka to taky dostala a nemusela čekat*“, „*...to mafián říkal, že...*“, „*...my jsme se tak domluvili, tak uvidíme... to tak musí být*“, je více než zákon. Empirická zkušenost lidem velí, že rizika jsou eliminována tím, že někdo z jejich sítě podobnou strategii při vstupu na trh práce, nebo při samotném výkonu práce, uplatnil. Víra v logiku zažitě praxe však nepočítá s tím, že v mnoha případech se dopustil jedinec, jehož postupem se inspiroval, porušení zákona (cíleně, nebo i nevědomě).

Kalkulace mezi porušením zákona a ověřenými informacemi, mezi legální cestou a neregulérním postupem, je vždy velmi zásadní. Existují smíšené strategie, jak se dostat do České republiky. Někteří obešli zákon, někteří naopak čekali a vše bylo naprosto legální, jedno však mají společné: cesta a náklady na zařízení pobytu byly tak nákladné, že si nikdo nedovolil jet na práci úplně naslepo. Vždy zde byla nějaká rekomendace, nebo informace o místě a výkonu práce, o pravidlech, o možnostech a vazbách. Byť se zdá, že si migranti nezjišťují informace o pobytech a povoleních, o právech a povinnostech, je patrné, že tyto informace získávají a snaží se je najít, jen k tomu využívají svých vlastních strategií.

Akcentovaným rozměrem věci je i kulturní kapitál. Některé praxe ukazují na nízký kulturní kapitál části žadatelů o práci v ČR. S tím, že tento kapitál se ještě navíc omezuje po příjezdu do ČR, souvisí i omezený akční rádius migrantů v cílovém prostoru. Zároveň mnoho lidí pochází z nerozvinutých regionů třetích zemí, tedy někteří imigranti důvěřují krajanům natolik, že si ani neuvědomují rizika s migrací spojená. Jak se ukazuje i ve výpovědích informátorů, jak z předešlých výzkumů, tak i v současnosti:

“Někteří lidé tady pořád věří pohádkám o velkých výplatách a o dobrých lidech v Evropě... to pak těm klientům hraje do karet.” (Informátor, 14. 5. 2018, Rus'ka Mokra, Ukrajina, překlad).



“Přátele mají i ve své domovině, kde obyvatelé malých vesnic nejsou dostatečně vzdělání, aby rozeznali pravdu od lži.” (Asistent prevence kriminality, 30. 11. 2023, Plzeň, z emailové korespondence).

7.2.2 Přístup na trh práce a význam migrační politiky

Vstup a pobyt cizinců na trh práce v České republice je řízen migrační politikou, která v současnosti vykazuje rysy restriktivní, spíše než liberální (srov. Jungwirth 2019, Čížinský, Kušniráková 2011, Barša, Baršová 2005). Česká vláda koncipuje migrační politiku skrze jednotlivá ministerstva. Podobu migrační politiky na realizační i analytické úrovni, určuje zejména MVČR, konkrétně OAMP. Migrační politika je legislativně vymezena zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen cizinecký zákon), a zákonem č. 325/1999 Sb., o azylu. Přístup na trh práce pro cizince upravuje vedle cizineckého zákona rovněž zákon č. 405/2004 Sb., o zaměstnanosti. Česká vláda skrze MVČR a další resorty postupuje při realizaci migrační politiky dle Zásad migrační strategie České republiky z roku 2015, kde klade důraz zejména na bezpečnostní aspekty migrace, které představují průřezový element Strategie migrační politiky ČR. Strategie se skládá z témat bezpečnostních, která převládají, a z témat preventivních a integračních.

Migrační politiku lze chápat jako souhrn praxí, které řídí vstup a pobyt cizince na území a následně jeho začleňování (možnosti začleňování) do struktur majoritní společnosti a přístup k právům cílové destinace (srov. Barša, Baršová 2005). „Existuje ale mnoho definic migrační politiky a varíují dokonce země od země.“ (Hammar 2006:239). Společnými rysy pro migrační politiku v evropských zemích by měl být, dle předních českých i zahraničních autorů, důraz na legální migraci, podporu vysoce kvalifikované migrace a občanská integrace (Barša, Baršová 2005, Messina, Lahav 2006). Sociální integrace cizinců řízená integrační politikou však v Čechách trpí různými nedostatky. Překonání neúspěšných modelů integračních politik, o které se v posledních desetiletích snaží v zahraničí (např. Německo, Velká Británie, Nizozemí, Francie a další – srov. Hammar 2006), v České republice zatím neprobíhá. Místo revize komplexu integrační politiky – dochází k úpravám zákonů, které řídí politiku imigrační. Tím dosahuje česká vláda kontinuálně omezení vstupu



cizinců ze třetích zemí, případně povoluje jejich vstup na omezenou dobu, která je vázána na jejich pracovní pozici, případně na ochranný status (vízum dočasné ochrany). Zdá se, že politika je v této fázi silně reakční vůči událostem v Evropě z let 2014-2016, kdy do EU přicházelo větší množství uprchlíků ze zemí Blízkého východu zmítaných válečným konfliktem. Tato opatření v imigrační politice a malý důraz na politiku integrační zapříčiňuje řadu problémů, a byť se tato reakční politika restrikce zamlouvá voličům, má neblahý dopad především na soužití majoritní populace a přistěhovalců.

Integrační priority České republiky jsou kombinací integračních modelů evropských zemí s důrazem na segregační model, který vyčleňuje cizince z přístupu k některým sociálním právům v cílové zemi. Stát tak deklaruje zajištění legální pracovní síly a omezení nelegální migrace. Typ pobytu tak výrazně determinuje postavení cizince na trhu práce.

Pro českou imigrační a integrační politiku je charakteristická omezená možnost výkonu práce cizincem ze zemí mimo EU (do výše maximálně dvou let, na konkrétním pracovním místě a v konkrétním pracovním zařazení). Pokud chce cizinec dále pracovat, musí žádat z území ČR o povolení na další dva roky s nejistou vyhlídkou na prodloužení, a to za předpokladu, že o cizince zaměstnavatel stojí. Po pěti letech může cizinec žádat o trvalý pobyt, u jehož držitelů neplatí omezení na trhu práce. Zejména, jedná-li se o cizince z tzv. třetí země, jsou na zaměstnání vázána všechna práva a povinnosti. To uvrhuje cizince do závislé pozice na zaměstnavateli, nebo na zprostředkovateli práce. Vstup a pobyt cizince tak řídí zejména jeho zájem v ČR pracovat, schopnost si práci udržet, nebo najít. Libovůle zaměstnavatelů a strach cizinců ze ztráty zaměstnání spolu s nízkou orientací v právních předpisech, dává jednoznačně prostor pro vznik vykořisťovatelských praxí a vyděračských praktik, což ukazují i kazuistiky.

Přístup na trh práce pro cizince ze zemí EU je otevřený – zaměstnavatel má v těchto případech jen ohlašovací povinnost, pokud cizince zaměstná (ne každý tak zároveň koná). Přesto, podobně jako občané třetích zemí, i cizinci ze zemí EU využívají k přístupu na pracovní trh zprostředkovatele.



Osoby s dočasnou ochranou mají volný přístup na trh práce. Jedná se o jedince krajně zranitelné skrze jejich migrační zkušenost. Nucená migrace jim nedala prostor pro přípravu před odjezdem. Zároveň navazují na sociální sítě, které se v minulosti na Plzeňsku etablovaly. I toto ukazujeme na mnohých místech analýzy.

7.2.3 Personální síť

Základním vstupním mechanismem jsou sociální vazby – neboli sítě. Nábor pracovníků a vytváření sítí je proces, který se etabluje na přeshraniční spolupráci, na základě závazků a solidarity, čímž se utváří transnacionální migrační pole. Úkolem prostředníků v síti je udržovat toky lidí, financí a informací v síti dostatečně dlouho tak, aby celý proces generoval zisk na jedné straně sítí a mohl být přelíván na druhou. Ne každý může být koordinátorem, zprostředkovatelem pracovní migrace, bloggerem, nebo mafiánem. Zprostředkovatel musí disponovat širokými znalostmi prostředí, ze kterého potenciální pracovníci pochází. Koordinátor má přehled a kontakty. Budoucí migrant zná osoby, na které se může obrátit. K tomu užívá svoje kontakty a síť. Sítě mají tendenci se propojovat a prolínat – pokud dojde k vhodnému nastavení, je možné uskutečnit migrační proces.

Významnou roli při vstupu na trh práce hrají jak širší (známí, přátelé apod.) tak úzké (rodiny apod.) sociální vazby. Jak lze zaznamenat v terénu i sledovat v přiložených kazuistikách, sociální sítě mohou kompenzovat neblahé sociální, ekonomické či politické faktory na slabší straně sítě skrze zdroje čerpané členy sociální sítě v silnějším prostředí. Na individuální úrovni mohou generovat i propady, osobní bankroty, mocenské nerovnosti. Dopad sociálních sítí tak není vždy pozitivní a udržení migračního procesu i sociálních a kulturních prvků napříč sítí přináší překážky v integraci cizince do majoritní společnosti (Leontiyeva, Nečasová 2009). Sítě totiž udržují zejména odlišnou identitu i dlouho poté, co byl migrační proces ukončen (Vertovec 2009). Jedná se o situace, kdy migranti v České republice čelí odlišnému právnímu postavení i kulturním bariérám a běžné sociální situace řeší jinak než čeští občané. Strategie migrantů v neznámé zemi často generují i negativní výsledky a integrace je tak o to složitější. Sítě samozřejmě přesahují



hranice a generují zisky. Život cizinců reálně neprobíhá v rámci české společnosti, ale na několika koncích transnacionální sítě - "tady i tam".

Vedle, řekněme marginálnějších, ale stále častějších pokusů o transnacionalizaci aktérských migračních sítí, je zde dlouhodobě usazené a významné transnacionální migrační pole, kde se nachází dimenze práce. V ní migranti, zprostředkovatelé a čeští zaměstnavatelé operují ve vztahu k trhu práce a generují obrovské zisky, které přelévají v rámci sítě. Nadnárodní korporace a zahraniční závody i další zaměstnavatelé využívají v Plzeňském kraji služeb pracovních agentur a dalších kvaziagentur práce, aby externalizovaly možné negativní dopady spojené se zaměstnáváním. Tím jsou zejména propady na trhu práce, daňové odvody, či sociální a zdravotní pojištění, které zaměstnavatel musí platit. Náklady spojené s personální agendou při zaměstnávání cizinců ve výrobních pozicích jsou nejspíš natolik vysoké, že outsourcing poskytuje flexibilnější a levnější variantu. V kraji můžeme sledovat a analyzovat přelévání pracovních sil, které je založeno na sdílení informací, dodržování závazků a solidarity mezi zprostředkovateli, zaměstnavateli a imigranty.

Zaměstnanecká a imigrační politika potom poskytuje operační rámec pro aktéry těchto sítí. Hranice legislativy však nejsou neprostopupné a velmi často dochází k balancování na hraně zákona, či k překračování zákona za účelem generování vyšších výdělků z pracovní migrace.

7.2.4 Online sociální sítě

Důležitým vstupním mechanismem jsou virtuální sociální sítě. S rozvojem informačních technologií a tzv. globalizací dochází k časoprostorové kompresi, o které hovoří už v roce 1984 David Harvey. Narůstající mobilita obyvatelstva, zboží, služeb a informací má za následek, že vzdálenosti, hranice a tím prostor i čas přestávají mít význam (Baumann 1999). Zvyšuje se počet komunikačních vazeb (často na úkor intenzity i kvality těchto vazeb). Znamená to, že čas může být reorganizován k překonání prostoru, zkracování času je zkracováním vzdáleností i zjednodušování sociálních činností. To změnilo lidské zakoušení světa - lidé na různých místech planety mají zkušenosti o stejné věci a ve stejném čase, takže vlastně žijí ve stejném místě.



S tím úzce souvisí vznik sociálních komunit utvářených skrze virtuální prostor komunikačních aplikací, jakými jsou Viber, WhatsApp, Facebook, či Telegram. Jejich obrovský rozvoj a sdílení informací mělo za důsledek například takové sociální jevy, jako bylo Arabské jaro v roce 2014 (viz např. Asociace pro mezinárodní otázky 2014), či sto dní trvající protesty proti prezidentským volbám v Bělorusku v roce 2020 (srov. Irozhlas.cz 2020).

Samo MV ČR upozorňuje v souvislosti s rozmachem sociálních sítí na velké nebezpečí dezinformací, které na sociálních sítích kolují (MVČR 2023). Řada komunitních sítí se překrývá s mnohem rozsáhlejší virtuálním prostorem, který podobně jako personální sociální sítě vytváří transnacionální pole migrace, ve kterém operuje řada aktérů.

V souvislosti s naším tématem hrají virtuální sociální sítě významnou roli, která nemá doposud obdoby. Zrychlení přenosu a sdílení informací, nabídek práce a ubytování skrze sociální virtuální sítě zapříčiňuje nekontrolovatelnou možnost sdílet obsah v reálném čase jak pro subjekty pracovního vykořisťování a nábor pracovníků do agentur práce a dalších, stejně jako pro hledání zaměstnání samotnými migranty.

„Myslím, že první známky vykořisťování se objeví vlastně už v tom náboru... objevují se inzeráty hlavně v těch různých facebookových skupinách a na sociálních sítích, kdy se slibují naprosto jiný pracovní podmínky, jiná mzda, jiný ohodnocení, než potom v reálu. Ty lidi, který přichází, nám toto vlastně potvrzují.“ (zástupce Diakonie SCPS, 27. 9. 2023, Plzeň).

Objevují se zároveň poptávky po práci ze strany samotných cizinců, jak ilustruje výpověď terénní pracovníce Diakonie SCPS, která působí na Plzeňsku.

„V souvislosti se sociálníma sítěma, že docela je sleduji, komunikuji tam s těma klientama a všímám si, že poslední dobou, řekla bych, pocovidovou, možná ten poslední rok, rok a půl, dva, tam jsou ty poptávky, pracovní poptávky jednotlivců taky jako nějaká část, jo, není to jenom tak, že se šíří jako nabídky práce jako agentury či odběratelů. Tam dost často, jako v té skupině se setkávám s tím, že ti lidi si sami tu práci hledají. A nabídnete, prosím vás, jako v překladu, jo. Potřeboval bych práce i s ubytovnou... takže tam ty poptávky, řekla bych, že ty sociální sítě, jak se vyvinuly, využívají jako tu možnost, protože je to možnost zadarmo, aby dostali



co nejvíce informací a je to možnost, aby ty informace dostali přímo od lidí, který už na území jsou, a který mají nějakou zkušenost, jo...” (zástupkyně Diakonie SCPS, 27. 9. 2023, Plzeň, ponecháno v originálu).

Obdobná tvrzení jsme zaznamenali i na druhé fokusní skupině se zástupci institucí.

Sociální sítě, ať personální, nebo virtuální, jsou tedy vstupní branou na trh práce. Pravidla vstupu na tento trh práce mají odlišný charakter nežli u majority. Kopírují a reprodukují pravidla, nábor a vstup na trh práce v rámci komunit v zahraničí. Nicméně specificky zachází s informacemi, které jsou zde sdílené. Doporučení, nabídky práce a její podmínky jsou často velmi netransparentní. Tento způsob vstupu na trh práce využívají všechny skupiny cizinců bez ohledu na typ pobytu, gender a zemi původu. Právě netransparentnost a důvěra založená na akcentu komunitní vazby ze zemí původu ženou cizince do problematických situací.

7.2.5 Paralelní možnost vstupu na trh práce

Dalšími možnostmi vstupu na trh práce, vedle sociálních sítí, jsou u cizinců s volným přístupem na trh práce zprostředkování zaměstnání skrze Úřad práce ČR, nebo portál EURES. EURES se nevěnujeme, neboť jsme nezaznamenali vstup cizinců skrze tuto cestu.

7.2.5.1 Rizika

Úřad práce ČR nabízí v rámci politiky zaměstnanosti volná pracovní místa. Tato volná pracovní místa jsou distribuována uchazečům o zaměstnání – u cizinců s volným přístupem na trh práce. Podobně je tomu s distribucí volných pracovních míst obsaditelných cizinci se zaměstnaneckou kartou. Po 30 dnech tzv. testu trhu práce se mohou na volná pracovní místa hlásit držitelé, nebo zájemci o ZK.

Bohužel v rámci evidence se nabízí neověřené pracovní nabídky. Nezřídka dochází k nabízení pracovních míst do agentur práce, které v minulosti činily, anebo činí praktiky vykořisťování a operují v poli překerní práce. Podmínky v takových pozicích nejsou pro nikoho optimální, a jelikož nabídky nikdo neprověřuje, hrozí reálné riziko, že zájemci o práci budou čelit minimálně porušování pracovních práv.



V rámci výzkumu jsme samozřejmě zjišťovali, jak k umístění a případné kontrole nabídek na portál ÚP dochází. Dovolíme si doslovně citovat zástupce ÚP Krajské pobočky Plzeň tak, jak zaznělo na fokusní skupině:

„My v tomhle tom případě máme svázané ruce, protože Úřad práce jako takový nemá kontrolní činnost, takže my podnět vezmeme a předáme kolegům na inspektorátu, kteří se tím potom dále zabývají a ty náležitosti toho šetření a podání podnětů tady už kolegyně zmiňovala. Ale já bych se tady ještě chtěla s dovolením vyjádřit k tomu, co jste tady řekl ohledně té nabídky těch volných pracovních míst, protože to je věc, která nejenom mě, ale kolegy napříč republikou trápí hrozně a mělo by to tady zaznít. Já naprosto rozumím tomu, když vám přijde už nějaký třetí, čtvrtý klient... A řekne, oni mě zase poslali tady do té agentury, já tam nechci, mám tady doporučenku, musím tam jít. Už jsme na ně upozorňovali, že jsou prostě na nás ošklivý, že vykořisťují cizince a tak dál, a tak dál... Jedinou páku, kterou Úřad práce tady má, je pravomocně udělená pokuta od inspektorátu práce v současné době buď nad 50 000 Kč, anebo za výkon nelegálního zaměstnávání. Tohle je pro zaměstnance Úřadu práce jediná možnost, kdy my nezveřejníme, nezadáme volná pracovní místa a ta místa, která tam máme, zrušíme. Jinak my nemáme nějaká jiná oprávnění, proč ta místa nezadat, jestliže zaměstnavatel, ať si o něm myslím, co chci, to by byla jiná debata, já jako státní zaměstnanec musím udržovat presumpci nevinu. Ale vím, co za tím zaměstnavatelem je, ale prostě musím k němu přistoupit ke každému stejně ve chvíli, kdy mi splní zákonem dané podmínky pro zveřejnění volného pracovního místa. Já mu musím zveřejnit.“ (zástupce ÚP, 3. 10. 2023, Plzeň).

Ze zmíněného lze vyvodit nejen to, že hledání práce přes ÚP může skončit problémem a například vykořisťujícími podmínkami, ale zároveň, že není možné predikovat, kdo a jaké nabídky na ÚP umísťuje. Cizinci, kteří se dostanou do evidence uchazečů, mohou narazit na poměrně silný tlak přijmout doporučení ÚP a pracovat v prekérních podmínkách. To je více než alarmující. Důvěra ve státní instituce, které by měly nabízet ověřené nabídky práce, tak klesá a cizinci toto vnímají velmi negativně.



7.3 Co brání motivaci obětí případy hlásit a spolupracovat na vyšetřování?

Z analýzy vyplývá několik bariér, které brání motivaci obětí případy hlásit, případně spolupracovat na vyšetřování. Těmito bariérami jsou jmenovitě strach, tíseň a kulturní bariéra.

Strach:

- Strach obětí z vykořisťovatelů
- Strach obětí z komunity a selhání v rámci komunity
- Strach obětí z policie

Další úroveň je tíseň:

- Zranitelné postavení migranta
- Zranitelné postavení na trhu práce
- Zranitelné postavení na trhu s bydlením

Poslední úroveň je kulturní bariéra:

- Nedůvěra ve státní instituce včetně NNO
- Nedůvěra v české občany
- Nedůvěra v oficiální informační kanály

7.3.1 Strach obětí

Velmi důležitou bariérou je strach obětí. Ukazuje se nám ve většině kazuistik i v expertních rozhovorech. Strach je velmi individuální charakteristikou, kterou nelze operacionalizovat ani objektivizovat.

V kazuistikách se objevily momenty, kdy zástupci agentury práce, nebo zaměstnavatele verbálně vyhrožovali (zrušení pobytu, zrušení ubytování, fyzické násilí na rodině, nebo na oběti samotné). Z kazuistik uvádíme pouze krátký výčet:

- ❖ *Po vlně nevole byla značná část kolegů s DO demonstrativně propuštěna, protože se podle slov klientky dali hůře manipulovat a nešlo jim tak dobře vyhrožovat.*
- ❖ *Jednatelka jí však řekla, že může odejít, ale musí zaplatit 1200 eur za to, že jí vyřizovala doklady.*



❖ *Zaměstnavatel řekl: „... už vás nepotřebuji, pracujete špatně, ale chci, abyste mi kompenzovali to, co jsem za vás dal ukrajinským mafiánům, jinak vám zruším dokumenty a pojedete domů“.*

Dále se objevily nejen výhrůžky, ale reálné případy manipulace, jako v případě matky z Ukrajiny s nezletilým synem (17 let), takový případ nebude ojedinělý:

❖ *Agentura práce slíbila matce a synovi už na Ukrajině, že zajistí práci pro oba dva i s bydlením. Po dostavení se do Plzně a na místo bydlení a práce jim bylo sděleno, že synovi ještě není 18 let a proto tedy nemůže pracovat legálně v té samé práci co matka. Nyní syna nutí tedy pracovat bez smlouvy, dělá 12-ti hodinové noční směny. Pokud matka nebo syn toto odmítne, vyhrožují, že syna přestěhují do jiného města tak, aby oddělili matku od syna.*

U občanů Mongolska se zaměstnaneckou kartou byl strach z přímého zaměstnavatele patrný u několika jednotek případů (15 osob od roku 2020 kontinuálně vykořisťováno):

❖ *Od roku 2020 se na poradnu obrátilo postupně asi 15 zaměstnanců firmy Kombitrafick s.r.o. z Mongolska. Většina klientů měla ze zaměstnavatele obrovský strach, strašně se báli podniknout proti zaměstnavateli nějaké kroky, ale zároveň byli natolik vyčerpaní, že nebyli schopni pokračovat ve výkonu práce.*

Podmínky výkonu práce výrazně porušovaly ZP, zejména co se týkalo náplně pracovní smlouvy a délky pracovní doby.

❖ *Mladá žena uvedla, že jí a několik dalších Mongolů nutil pan X o víkendech pracovat zdarma na jeho soukromém pozemku. Když si stěžovala, byla na pracovišti ze strany pana X (pracovníka ve vedoucí pozici), šikanována.*

Strach z policie deklarují zejména cizinci se zaměstnaneckou kartou, kteří se bojí ztráty dokladů, nebo cizinci, kteří pracují v netransparentních podmínkách a v nelegálním prostředí. Rozumíme, že ale jejich strach je konstruován skrze vydírání a manipulace ze strany zaměstnavatelů, není to tedy objektivizovaný strach z policie z nějakého jasného důvodu, ale subjektivizovaný strach, konstruovaný skrze třetí osobu.



Strach ze selhání a komunity je dalším nástrojem, kterým lze s oběťmi manipulovat. Tato bariéra, kvůli které se neobrací na orgány vyšetřování, ani NNO jsme zaznamenali nejen při expertních rozhovorech. Obdobně tento strach je konstruován skrze informace, které se sdílí v komunitě, jak ukazuje následující úryvek.

❖ *Zajímavé je, že známí je odrazují od podání, že toto nemá smysl a že agentura má kontakty a známosti všude. A proto se také strachují a zjišťují, zda by se dal poslat podnět na jiný OIP než Plzeňský.*

7.3.2 Tíseň obětí

Lidé se ocitají v tísnivých situacích, neboť neznají pravidla zaměstnávání v ČR. Člověk, který má málo informací, je lépe manipulovatelný.

❖ *Klientka nevěděla, jakým způsobem může ukončit pracovní poměr a domnívala se, že i bez pracovní smlouvy je legálně zaměstnána. Když se snažila tyto informace získat od koordinátorů agentur, bylo jí sděleno, že tyto informace nebude potřebovat.*

Lidé se rovněž bojí o ztrátu bydlení, neboť mají malou naději najít ubytování sami. V Plzeňském kraji neexistuje krizové bydlení, které by pro oběti mohlo sloužit přímo. Kapacity, které má La Strada a DSCPS jsou nedostatečné a nejsou v regionu. V Plzeňském kraji je jeden krizový byt o kapacitě 5 lůžek pro oběti praktik pracovního vykořisťování, ale je využíván obecně pro oběti TČ a není zde možné ubytovat osoby z více různých případů.

Zneužití tísně a strach z tíživé sociální situace zažívají klienti sociálních služeb každodenně:

❖ *Klientka sděluje, že stejné jednání od agentury SSSS s. r. o. zažívají desítky cizinců převážně z Jižní Ameriky, ale situaci nechtějí zatím řešit ze strachu, aby neskončili na ulici.*

Případ dalších klientů z jižní Ameriky, ilustruje nepřidělování osob do práce a jejich živoření na ubytovně agentury, kdy po dobu prvních 6 měsíců se ZK nemohou změnit zaměstnavatele:



❖ *Tito lidé jsou z NNO podpořeni potravinovou a materiální pomocí, ale vlastní problém řešit nechtějí z důvodu, že se bojí ztráty zaměstnanecké karty a také, aby neskončili na ulici. Rovněž se obávají toho, že by jim agentura mohla nějakým způsobem uškodit.*

7.3.3 Kulturní bariéra obětí

Významným činitelem jsou i bariéry kulturní. Jazyková vybavenost velké části obětí je na nízké úrovni. Vzhledem k tomu, že migrují zejména na základě sociálních sítí, můžeme sledovat mizivé procento migrantů, kteří se vymaní z komunitní optiky. Kulturní vzorce, které se přenáší do země imigrace, jsou obdobné u našich cílových skupin. Je to zejména nedůvěra v policii a státní instituce.

První úroveň nedůvěry vzniká již v zemi původu. Skrze sociální kontakty, které užívají migranti k získání povolení, nebo ke zprostředkování práce, platí, že doporučení někoho z komunity je důležitější než zprostředkování podpory ze strany státu. Důvěra ve státní instituce, na Ukrajině například, je mizivá.

„Ve chvíli, kdy stát dojí vás a nic vám nedává, budete dělat jediný – budete se snažit ten stát podojit taky, obcházet a machinovat, jak to jde...“ (Asistent prevence kriminality, 9. 10. 2023).

Vidíme to i na příkladu šetření mezi občany Bulharska, Rumunska a Moldavska v roce 2014, kdy vůbec nedocházelo k využívání EURES informačních kanálů před cestou do ČR (Jelínková 2014). Podobně to vypadá i dnes, kde z dosavadních poznatků a praxe víme, že migranti nesledují oficiální nabídky práce, nebo informační kanály institucí (např. ÚP, SUIP, EURES, MVČR).

Druhá úroveň nedůvěry poté přichází po příjezdu do ČR. Zde naráží cizinci na jazykovou bariéru i silně byrokratické (mnohdy zásadně odlišné) prostředí českých úřadů. Jak upozorňuje např. zástupkyně Diakonie SCPS:

„... vznikají částečně i tím, že ti lidé nemají důvěru vůbec v ty státní instituce právě z tohoto důvodu, že jako funkčnosti státní instituce, jo, je hrozně zpomalená... To tak trvá někdy měsíce, jo, 2, 3, 4. A v tu dobu jako ten člověk opravdu potřebuje bydlení, jo, potřebuje jídlo, potřebuje peníze, ty nejdůležitější věci... klient už je úplně frustrovaný.“ (zástupce Diakonie SCPS, 27. 9. 2023, Plzeň).



„Ve chvíli, kdy osoby ve zranitelném postavení, babička, 68 let, žije na bytě s dalšími dvěma rodinami, a bere měsíčně dávku sedm tisíc. Ve chvíli, kdy jí zbývá na život dva tisíce a na úřadu práce ji vyplatí dávku s dvouměsíčním zpožděním, kvůli administrativní chybě... co myslíte, že bude našemu státu věřit?“ (zástupce Diakonie Západ, 27. 9. 2023, Plzeň).

7.4 Kampaň a prevence

Odpovědí na poslední výzkumnou otázku budiž následující exkurz k prevenci pracovního vykořisťování. Prevence zmíněných jevů je klíčovou rolí státu. Tato klíčová role státního aparátu může být naplňována skrze krajské pobočky SUIP, ÚP, KÚ, OAMP, municipality, a to v partnerství s neziskovým sektorem a poskytovateli sociálních služeb. Vhodnou metodou se jeví preventivní kampaň a řádné síťování. V doporučeních uvádíme tři úrovně opatření, kampaň má smysl na úrovni národní, krajské i lokální.

V minulosti směrem k cizincům proběhlo již několik kampaní, které měly preventivní charakter. Jejich diseminace mezi populaci však, z našeho pohledu, měla minimální dopad, respektive na úrovni kraje (výzkumné lokality) jsme nezaznamenali za posledních deset let změnu. A to ani v oblasti informovanosti cizinců, či například v oblasti chování zaměstnavatelů a agentur práce. Kampaň v regionu nebyla nikdy mířena lokálně, specificky na podmínky pracovního trhu a struktury populací.

Shrňme dosavadní podoby kampaní v posledních letech, tak jak je známe z prostředí státních institucí i neziskového sektoru, či v jejich spolupráci.

7.4.1 Kampaně celorepublikové

Poslední aktuální je kampaň zaměřená na tzv. KACPU. Organizace La Strada ČR natočila 2 videa zaměřená na prevenci obchodování s lidmi mezi uprchlíky z Ukrajiny. První video bylo zaměřeno na bezpečnostní tipy při hledání práce a ubytování a ověření nabídek, které uprchlíci dostávají po příjezdu do České republiky. Toto video bylo zveřejněno na všech pobočkách KACPU (Krajské asistenční centrum pomoci Ukrajině), kam přicházejí uprchlíci pro získání dočasné ochrany v ČR. Druhé video bylo vytvořeno jako výukový materiál pro dobrovolníky



a dobrovolnice, kteří pomáhali na různých místech s velkou koncentrací uprchlíků. Video bylo zaměřeno na to, čemu je třeba věnovat pozornost v terénu, jaké informací uprchlíkům poskytnout a kam se obrátit v případě, že se jedná o potenciálně nebezpečné nabídky práce, ubytování či cesty.

Kampaní, v režii státních institucí, které směřovaly k potírání pracovního vykořisťování, proběhlo v minulosti hned několik.

V roce 2021 proběhla výrazná kampaň MPSV Informovaná migrace=bezpečná migrace. Ve spolupráci s EURES a SUIP byly skrze neziskový sektor, úřady práce a OIP distribuovány materiály informační kampaně zaměřené na rovné zacházení a práva migrantů. Kanály, skrze které byly tyto informace (4 slidy pdf v jazykových mutacích) distribuovány, nezahrnovaly sociální sítě blízké migrantskému prostředí. Na oficiálních místech se kampaň objevila – například na portálu MPSV. Tento portál však není hlavním kanálem informací v komunitách. Nutno přiznat, že například pracovníci Diakonie Západ, či Diakonie SCPS i další o kampani Informované migrace vůbec nevěděli. Do rukou se nám v rámci výzkumu dostala informace z neziskového sektoru, že: „...v roce 2021 se připravovala nová kampaň MPSV – letáčky v několika jazycích, já měl k dispozici jen bulharské, dělal jsem tehdy korekturu (...) abych řekl pravdu, netuším, jak to proběhlo – žádné další výstupy (zprávy, tištěné letáky, ...) jsme nedostali...“ (anonym z NNO, z emailové korespondence, 28. 9. 2023). Jakožto členové výzkumného týmu se rovněž s touto kampaní setkáváme poprvé při této analýze.

Zpět do minulosti se objevila rovněž snaha MPSV strukturovat informace pro cizince na svých webových stránkách. Mimo to, že cizinci zpravidla nesledují webové stránky státu a často ani neví, co znamená Ministerstvo práce a sociálních věcí, či že existují webové stránky, je to snaha úctyhodná. Nicméně dopad informací na webu, jejichž poslední aktualizace proběhla roku 2020⁵⁸, je téměř nulový. Rovněž chybí jazykové mutace těchto informací. Vedle informační kampaně Informovaná=bezpečná migrace, nacházíme užitečné informace, avšak poměrně roztříštěné, na stránkách SUIP.

⁵⁸ <https://www.mpsv.cz/web/cz/nelegalni-zamestnavani>



Posledním počinem MPSV v oblasti potírání pracovního vykořisťování je, z našeho pohledu, velmi rozumně pojatá video kampaň⁵⁹ pro běžence z Ukrajiny, která cílí na potírání nelegálních praktik v zaměstnání, stejně jako na úřadech. Tuto kampaň doporučujeme šířit vhodnými kanály, skrze komunitní virtuální sociální sítě.

Nelze rovněž nezmínit portály MPSV a MVČR pro cizince “www.cizinci.cz”, nebo Imigrační portál pod MVČR.

V roce 2018 se zástupci MPSV, ÚP ČR a SÚIP například společně se zástupci dalších dotčených resortů účastnili regionálních osvětových seminářů týkajících se nově zavedených a Vládou ČR schválených programů ekonomické migrace. Tyto semináře byly určeny pro zaměstnavatele, kteří plánují v ČR zaměstnávat cizince.

SUIP na svých stránkách rovněž informuje o potírání pracovního vykořisťování. Na hlavní webové stránce SUIP však chybí jakékoli návodné instrukce pro cizince, například formou výrazného banneru s jazykovou mutací. Při změně jazykové mutace „nahore vpravo“ dojdeme k obecným informacím v příslušném jazyce, které ale nejsou příliš návodné, tak jak by zranitelní migrující potřebovali.

V roce 2018 byl MPSV spuštěn další web pro pracující cizince nazvaný Práce v České republice⁶⁰. Tento web má na jednom místě shrnovat všechny podstatné informace o práci a životě v ČR. Pro migranty je vhodným odrazovým můstkem. Webové stránky duplikují informace, které jsou k nalezení na webových stránkách MPSV, SUIP, MVČR, apod. Měl by zahrnovat i odkazy na regionální centra pomoci včetně NNO – nicméně odkazy nefungují a web trpí nedostatky v překladech do jazykových mutací, které jsou pouze dílčí, a to v ruském jazyce a anglickém jazyce.

59

Viz

video:

https://www.youtube.com/watch?v=CfcKU2tzuTE&ab_channel=Ministerstvopr%C3%A1ceasoci%C3%A1ln%C3%ADchv%C4%9Bc%C3%AD

⁶⁰ Viz <http://www.pracevceskerepublice.cz/>



V interaktivní mapě chybí informace z více regionů (PK naprosto chybí), po 5 letech od zprovoznění webu tento stále trpí výraznými nedostatky.

Dalšími pokusy uchopit kampaň proti vykořisťování byly v letech 2013-2015 snahy MPSV upozornit na vykořisťování skrze video spoty v bulharském jazyce. Projekt „Inovacemi k prevenci pracovního vykořisťování občanů EU“ se zaměřoval výhradně na migranty z Bulharska a video kampaň byla distribuována skrze neziskový sektor, který se podílel i na jeho vytvoření. Video již není dostupné a reagovalo na vstup nových zemí do EU (Bulharsko, Rumunsko).

Negativně laděná kampaň se v rámci státních snah objevila skrze zakázku přidělenou Výzkumnému ústavu bezpečnosti práce (VÚBP). Kampaň vznikla v roce 2021, jako výsledek projektu “Problematika nelegální práce s důrazem na pracovněprávní aspekty a související zajištění BOZP”, řešeného Výzkumným ústavem bezpečnosti práce, v. v. i., ve spolupráci s Ústavem státu a práva Akademie věd ČR, v. v. i., v letech 2020–2022. V souvislosti s problematikou byl natočen video spot a podcast, který vypráví příběh ukrajinského dělníka po pracovním úrazu, který zanechal trvalé následky. Video bylo umístěné na YouTube⁶¹ a mělo 700 zhlédnutí, tedy dopad téměř nulový. Objevila se i druhá verze, zkrácená a přeložená. Ta měla 45(!) zhlédnutí. Jazykové mutace chybí. Podcast o nelegálním zaměstnávání cizinců se pak úplně míjí účinkem, jelikož je v českém jazyce.

Pokud víme, vyloženě negativní kampaň se neobjevila. Jakožto zástupci neziskového sektoru jsme se shodli na fokusních skupinách k této analýze, že taková podoba *není vhodným nástrojem prevence pracovního vykořisťování*. Spíše než problém negativní kampaně, která vybarvuje vykořisťování cizinců na trhu práce, je problém akcentu na cizince a možnost jejich sekundární viktimizace. Než takovou kampaň zacílit jen na cizince, je vhodné šířit ji mezi běžnou populací, čímž dojde k upozornění na problém a potenciálním změnám v prostředí pracovního trhu

61

Viz https://www.youtube.com/watch?v=j2ve6wnUf3s&t=16s&ab_channel=V%C3%BDzkumn%C3%BD%C3%BAtavbezpe%C4%8Dnostipr%C3%A1ce,
nebo https://www.youtube.com/watch?v=HnSMjZIDDm8&ab_channel=V%C3%BDzkumn%C3%BD%C3%BAtavbezpe%C4%8Dnostipr%C3%A1ce.



obecně. Vnímáme, že oběti praktik vykořisťovatelů nejsou jen občané cizích zemí, ale i občané České republiky. Pracovní podmínky prekérní práce se dotýkají nás všech! Proto jakékoli specifické snahy určené jen cizincům mohou v současné době jen zvýšit napětí mezi majoritou a nově příchozími, nebo i mezi skupinami migrantů.

Upozornit na práva porušující jednání pracovních agentur a zaměstnavatelů by bylo vhodné i ve veřejném mediálním, zejména bulvárním prostředí. Takový nápad byl aplikován v rámci šíření negativní kampaně vůči tzv. „šmejdům“, či vůči nebankovním společnostem, které poskytují úvěry⁶². Vnímání těchto společensky nežádoucích jevů se následně otočilo a odvrátilo viktimizaci od sociálních problémů individuů „na okraji společnosti“ na praktiky samotných aktérů – „šmejdů“, lichvářů, nebankovních subjektů.

Zároveň by bylo vhodné šířit pozitivní, nebo tzv. zkušenostní kampaň (případy dobré i špatné praxe) formou video spotů v rámci komunitních sociálních sítí. Blíže v doporučeních.

7.4.2 Kampaně neziskového sektoru

Programy pro prevenci pracovního vykořisťování v neziskových organizacích rovněž cílí na pracovníky ze zahraničí. Kampaní bylo několik, na národní úrovni působící La Strada používá video spoty s odrazujícími případy, které vznikly před 7 lety a umístili je na platformu YouTube.

Podobně vznikalo video ve spolupráci MKC Praha a středisek Diakonie SCPS a Západ v rámci projektu LABCIT - "Testování evropského občanství jako pracovního občanství: Od případů porušování pracovních práv k posílení pracovněprávního režimu", který je financován díky projektu Evropské komise Evropa pro občany. Výstupy (video spoty) byly rovněž umístěny na YouTube⁶³ a jsou dodnes dostupné. Vnímáme poměrně dobře zvolenou formu těchto spotů a považujeme je za inspiraci pro další práci v této oblasti.

⁶² Viz např. www.seznamzpravy.cz, www.blesk.cz apod.

⁶³

https://www.youtube.com/watch?v=oTXCLjqoRPO&ab_channel=MultikulturcentrumPraha



Preventivních kampaní dále bylo značně – jen v roce 2013-2023 jsme zaznamenali hned několik dalších kampaní na národní (př. SIMI – Bezpečná práce) i na lokální úrovni (Diakonie Západ – „Fuška se vyznat“). Brožury či letáky SUIP, NNO, nebo například Českomoravské komory odborových svazů byly distribuovány napříč státním i neziskovým sektorem. Většina z nich poučovala cizince o jejich právech, nebo poukazyvala na nesprávné praktiky zaměstnanců, ale i zaměstnavatelů.

Zajímavým počinem byla právě brožura distribuovaná Diakonií Západ po celém regionu. Tato brožura se lišila v jazyce, kterým byla psaná. Jednalo se o ordinární jazyk, srozumitelný pro cílovou populaci a byl zajištěn překlad do jazykových mutací. Věnovala se výlučně pracovním a pobytovým podmínkám a byla doplněna malbami, ilustrujícími humorným způsobem vážné situace při nevyplacené mzdě, pracovním úrazu apod.

Vedle těchto kampaní preventivní programy působící v regionu volí k distribuci informací zejména sociální práci v terénu, která ale vyžaduje poměrně vysoké nároky na čas a personální zajištění. Šíření preventivních informací je v počtu několika málo pracovníků (do 15 terénních pracovníků v regionu pro cizince) velmi zdlouhavé.

7.4.3 Téma vykořisťování v mediích

Spolu se státními a neziskovými kampaněmi, utváří veřejný diskurz i prostředí médií. V krátkosti pouze doplňujeme do kontextu články, podcasty a tematické příspěvky na webových stránkách A2Iarm, Seznam zprávy, Irozhlas, nebo Hate free. Jsme nakloněni spolupráci s takovými redaktory a novináři, kteří se tématem dlouhodobě, či aktuálně zabývají a problém vyváženě, v efektivní míře medializují.



8 DOPORUČENÍ

Doporučení navazují na uvedené faktory, indikátory a aktéry v analýze. V následující přehledové tabulce jsou oblasti opatření, jak je navrhuje zadavatel, v pravé části jsou identifikované problémy, které by opatření mohla řešit. Níže v kapitole jsou jednotlivá opatření podrobně rozpracována.

Oblast doporučení	Identifikovaný problém
Oblast komunikace vůči cizincům	Nedostatek srozumitelných preventivních opatření směřujících k cizincům a formy jejich komunikace
	Příjemce opatření (cizinci) nenaslouchá, neví, nedůvěřuje a nerozumí
Oblast komunikace vůči zaměstnavatelům	Příjemce opatření (zaměstnavatelé, agentury) nenaslouchá
	Integrace na trh práce vs. neúspěšná integrace v ostatních dimenzích
	Vzdělávání zaměstnanců
	Prekarizace trhu práce a kultura zaměstnávání



Oblast reference a sdílení praxí	Spolupráce na národní i lokální úrovni a absence specializovaných pracovních skupin na lokální úrovni
	<p>Nedostatečná míra objasňování případů pracovního vykořisťování mimo OSL</p> <ul style="list-style-type: none"> o Zaměření se na jiné formy nelegálních aktivit o Nedostatečná kapacita orgánů činných v trestním řízení o Kognitivní slepota vůči podmínkám překerní práce o Role jednotlivých složek policie
	Neověřené nabídky volných pracovních míst na ÚP
Oblast legislativy	<p>Zprostředkovávání zaměstnání Závislost na zaměstnavateli</p> <ul style="list-style-type: none"> o V pobytové otázce - lhůta 6 měsíců u prvního zam. (ZK) o Ukončení dočasného přidělení a tím i prac. poměru o Pravomoci institucí
	Definice trestných činů
	<p>Nedostatečná míra objasňování případů pracovního vykořisťování mimo OSL</p> <ul style="list-style-type: none"> o Zaměření se na jiné formy nelegálních aktivit o Nedostatečná kapacita orgánů činných v trestním řízení o Kognitivní slepota vůči podmínkám překerní práce o Role jednotlivých složek policie
	Integrace na trh práce vs. neúspěšná integrace v ostatních dimenzích



Oblast "ostatní doporučení"	Komplexní integrační politika a její uplatnění v praxi
	Velký počet zprostředkujících subjektů působících v Plzeňském kraji
	Umístění cizinců v marginálním postavení (kultura chudoby, sociální vyloučení)
	Prekarizace trhu práce - podniková kultura (prekérní zaměstnávání)
	Uzavření cizinců do sociálních a transnacionálních formací a fungování v rámci komunit
	Jazyková bariéra

Tabulka č. 5: Doporučení a identifikované problémy

Z analýzy vychází, že zásadním problémem celého systému vykořisťování cizinců je zprostředkování a každodenní praxe, které jsou s tím spojeny v rámci prekérního zaměstnávání.

Dimenze prekérní práce, ve které se nachází velká část migrantů, je charakteristická svými indikátory, aktéry a faktory, které na ně působí. Pozici jednotlivých aktérů v rámci migračního pole určují faktory, které na aktéry působí, a jednání aktérů vůči sobě navzájem. Pokud se mají cizinci dostat z dimenze prekérní práce, je třeba, aby aktéři (včetně cizinců samotných) uskutečnili takové kroky, aby se poměry v migračním poli změnily. Ideálním stavem by bylo, pokud by cizinci na základě jednání aktérů vystoupili z podmínek prekérní práce do podmínek důstojné



práce, v nichž k vykořisťování nedochází. Jaké kroky by, podle nás, měli aktéři učinit, nabízíme v doporučeních.

8.1 Doporučení v oblasti komunikace vůči cizincům

Otázka komunikace vůči cizincům ze strany státu je předmětem diskuzí napříč všemi aktéry politické, institucionální, zaměstnavatelské i sociální úrovně. V současné době se nestřetává forma komunikace s příjemci informací. Cizinci neví, kde hledat ověřené informace, byť stát a další úrovně činí všechny kroky, které mohou, aby se informace k cizincům dostaly. Jedná se primárně o preventivní informace a o další sdělení v oblasti pobytu.

8.1.1 Komunikace vůči cizincům na národní úrovni

Doporučujeme navrhnout specializované webové stránky, které budou průběžně aktualizovány a na jednom místě budou shrnovat všechny potřebné informace o zaměstnávání cizinců, a to včetně jejich práv a povinností. Na těchto stránkách, které doporučujeme distribuovat skrze virtuální sociální sítě jednotlivých komunit, by se měly v jazykových mutacích objevit velmi podrobné informace k dané problematice, preventivní videa – v jazykových mutacích, lidské příběhy - podobně jako tomu bylo v případě videa VÚBP. Za vhodné považujeme i úzké provázání s informacemi z dalších oblastí (pobytové atp.). Ideální se jeví souhrnný portál, skrze který bude možnost procházet jednotlivé oblasti otázek pobytu a života v ČR, obdobně jako to činí některé NNO (např. SIMI). Portál by měl být uzpůsobený rovněž pro prohlížení v mobilním zařízení, přes která bude k informacím přistupovat velká část cizinců.

Odkazy na stránky by měly být dostupné a systematicky distribuovány nejen do komunit, ale i mezi kraje a obce skrze nastavené kanály. Dále i do neziskového sektoru k sociálním službám pracujícím s migranty. Ten by měl být formou pravidelných newsletterů informován o novinkách v oblasti zaměstnávání cizinců, podobně jako k tomu dochází v současné době příchodu uprchlíků z Ukrajiny ze strany Úřadu vlády ČR, nebo jednotlivých resortů vlády, zejména MVČR.

Pro oblast pracovního vykořisťování, zaměstnávání cizinců by mělo dojít k ustavení jasného komunikačního kanálu směrem dolů k dalším aktérům. Mimo to, vnímáme jasnou potřebu vytvořit lokální a národní platformy, které se tématem



vykořisťování cizinců budou zabývat a informační kampaně s nimi systematicky probírat. Tyto kampaně by neměly být financovány systémem dotačních řízení, ale měly by být pevnou součástí, nikoli náhodných tiskových zpráv a aktualizací, ale systematickou a strukturovanou činností specializovaných oddělení MPSV (např. Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání, který se bude zabývat i pracovním vykořisťováním).

Jako vhodný komunikační kanál vnímáme krajské pobočky Úřadu práce ČR, skrze něž by bylo možné informace rovněž distribuovat. Obdobné je to s pracovišti OAMP MVČR, kudy projde značná část cizinců. Na obou pracovištích bychom volili formu televizní projekce, smyčku spotů a kombinaci papírových letáků a ikonografik. Víme, že taková praxe se na některých krajských pracovištích objevila.

Vedle toho považujeme za přínosné vytvořit sérii ikonografik k různým životním situacím spjatým s výkonem práce v ČR. Na těchto ikonografikách srozumitelným způsobem vysvětlit, jaká rizika tkví v oblastech neetické prekérní práce a jaká pozitiva spočívají v legálních, důstojných podmínkách. Takovou kampaň by bylo vhodné zacílit skrze jasné kanály nejen na občany cizích zemí, ale distribuovat je i mezi majoritu. Lze uvažovat o webovém online nástroji doplněném mj. o letáky s QR kódem, které by odkazovaly na webové stránky a bylo by možné je šířit.

Ideální by bylo rovněž navrhnout vyšší dotaci adaptačně-integračních kurzů, které budou problematiku vykořisťování a povědomí o pracovních právech akcentovat. Současné 4 hodiny, které jsou navíc pouze pro občany 3. zemí (mimo držitele DO, sloučení apod.), nám přijdou nedostatečné. Adaptačně-integrační kurzy by měly být povinnou součástí po udělení pobytu pro všechny cizince, kteří chtějí legálně pobývat v ČR. Rozumíme, že věc však naráží na kapacity a finance.

Specifická komunikace by měla být nastavena vůči uprchlíkům z Ukrajiny. Ohledně distribuce informací na sociální sítě a do imigrantských virtuálních, komunitních skupin doporučujeme obrátit se na MKC Praha, kde se virtuálním sociálním sítím migrantů a skupin dlouhodobě věnuje několik osob. Obdobně by bylo vhodné eliminovat výskyt hoaxů a fake news v těchto komunitních skupinách, což ale zasluhuje specializované kontrolní oddělení a velký rozpočet.



V neposlední řadě bychom na místě MPSV a dalších institucí vyhledávali partnerství mezi podniky (koncovými uživateli) a skrze tyto podniky distribuovali informace výše uvedenými způsoby. Obdobně bychom tuto spolupráci navázali se spolehlivými a prověřenými agenturami práce.

Jsme rovněž pro užší spolupráci s konzuláty dotčených imigrantských a uprchlických skupin cizinců, stejně jako pro užití rozpočtu IOM k cíleným kampaním, které budou diseminovány v terénu.

8.1.2 Komunikace vůči cizincům na lokální úrovni

Na lokální úrovni vidíme dvě roviny. První je komunikace aktérů, kteří se zabývají integrací a prevencí vykořisťování a druhá je komunikace přímo s cizinci.

Vnímáme Krajský úřad Plzeňského kraje jako důležitého partnera pro státní úroveň i úroveň poskytovatelů sociálních služeb a dalších aktérů. Jako velmi přínosné tedy vnímáme, pokud Plzeňský kraj bude mít jasně definovaného zástupce, který bude spolupracovat s neziskovými organizacemi pomáhajícími cizincům a téma vykořisťování s nimi bude probírat. Vycházíme ze zkušeností z krajů, ve kterých funguje například zmiňovaný krajský koordinátor pro integraci uprchlíků z Ukrajiny a kde je taková osoba schopna rozumět celé situaci, včetně problémů, které se týkají přímo ukrajinských uprchlíků. Tento koordinátor může dle zkušeností, které jsme získali při setkáních krajských koordinátorů a ÚV ČR, řešit jak distribuci materiálů k sociálním službám, tak i individuální potřeby a podněty poskytovatelů služeb i samotných cizinců a efektivně propojovat jednotlivé aktéry.

Vedle krajského koordinátora je vhodnou metodou distribuce informací skrze integrační centra. Regionální integrační centra se nachází v každém kraji a pravidelná setkávání center a NNO by měla být samozřejmostí. V současné době se v Plzeňském kraji tato setkání v podobě Regionální platformy pro otázky integrace cizinců na území Plzeňského kraje obnovují, což kvitujeme.

Komunikace k ostatním aktérům, kterou by měl vyvinout stát a skrze kraje ji dále posilovat, by měla být zejména jasná, srozumitelná a přímo adresovaná. Bylo by vhodné, aby pracovníci institucí v přímé práci, pracovníci obcí či úředníci více rozuměli cizinecké agendě v jejím komplexu a neziskový sektor byl prodlouženou rukou jejich aktivit v migračním poli. Domníváme se, že zásadní roli v informování



o změnách, jasně artikulovaných podmínkách a pravidlech zaměstnávání cizinců, včetně jejich práv a povinností, by neměl mít neziskový sektor, nýbrž instituce, kterým neziskový sektor pomáhá vykrývat práci v migračním poli.

Velmi specificky je v kraji nastavena komunikace mezi MVČR (místním OAMP) a NNO, kdy dochází k měsíčním schůzkám, kde se řeší specifické dotazy NNO vůči OAMP apod. Rovněž tuto snahu kvitujeme a jsme přesvědčeni, že kroky OAMP směrem k NNO v kraji dalece přesahují obecné uvažování na národní úrovni. To, že jsou neziskové organizace partnerem, by mělo být diskurzem na národní i lokální úrovni. Tuto situaci ve více sférách prolomila válka na Ukrajině a v oblasti vykořisťování cizinců jsme za to velmi rádi, pevně věříme, že to tak zůstane i do budoucna, i když jisté rezervy stále vidíme.

V rovině komunikace s cizinci doporučujeme vyhledat zdatné a morálně pevné a zodpovědné zástupce komunity. Tito jedinci by měli být partnery pro jednotlivá řešení situací spojených s problémy komunit. Osoby by neměly mít status *community leaders*, nýbrž by měly být ověřené doporučeními neziskových organizací, prověřeny policií a symbolicky nedržet žádnou moc.

Skrze tyto osoby by měly být založené platformy na virtuálních sociálních sítích, které budou nabalovat další a další členy a nahradí tak zaseté sítě zprostředkovatelů. Důvěru získá skrze možnosti reálné, dostupné a přímé pomoci v tíživých sociálních situacích. Právě vyřešením takových tíživých situací získává stát a instituce důvěru komunit cizinců. Skrze takové aktivity lze následně distribuovat nejen informace a prevenci, ale i dobrou praxi. Obdobně to činí neziskové organizace, které postupně získávají důvěru v rámci lokální působnosti a své služby poskytují tisícům migrantů.

Poslední úrovní komunikace je navazování vztahů s co nejširším okruhem zaměstnavatelů a apelovat na ně, aby šířili povědomí o etických podmínkách práce. Skrze zaměstnavatele a partnerství s nimi lze šířit informace všemi dostupnými cestami. Problémem může být najít vhodné a zejména ochotné partnery, čemuž rozumíme. Na druhou stranu tyto partnery a jejich spolupráci poté vyzdvihovat, čímž se vytvoří určité PR prostředí, které může přivést na podobné uvažování další zaměstnavatele. Bohužel celá věc stojí zároveň na důsledné kontrole podmínek etického zaměstnávání u těchto aktérů.



Zásady přímé komunikace s cizinci je poté poslední úroveň celého řetězce. Při komunikaci je vhodné využívat, pokud to jde, služeb interkulturních pracovníků. Pokud to nelze (písemná forma, úřední jednání), volit takový jazyk, který bude spisovný, jednoduchý a slušný. Akcent by měl být přijímací, vnímavý, trpělivý a asertivní zároveň. Pokud něco migrantům vysvětlujeme, je třeba psát velkým tiskacím písmem, tzv. kapitálkami. Ideální je cizincům netelefonovat, ale posílat jim textové (sms) zprávy, které si mohou nechat přeložit (další zásady viz Manuál lokální integrace 2020).

Informace, které by preventivně působily v oblasti pracovního vykořisťování cizinců, je rovněž vhodné šířit formou letáků a brožur v jazykových mutacích. Tyto mutace by měly být viditelně označeny vlajkou národností, na které bude kampaň cílit. Tyto materiály mohou být šířeny terénními službami do míst výskytu příjemců opatření a prevence. Jednat se může o nádraží, letiště, ubytovny, podniky, pobočky Úřadu práce ČR apod. Nesmíme zapomínat ani na prevenci a distribuci takových materiálů ve zdrojových zemích skrze lokální partnery (např. Červený kříž, Lékaři bez hranic, lokální humanitární a neziskové organizace). Ideální může být i distribuce těchto materiálů na hranicích Schengenského prostoru, včetně dalších dopravních uzlů. Financování těchto jednotlivých materiálů by mělo zajistit rovněž specializované oddělení MPSV, spolu s dalšími (i přeshraničními) aktéry. Materiály by měly být opatřeny QR kódy s odkazem na webové stránky, které jsme uvedli výše.

Dalším kanálem se jeví i mobilní operátoři. Pokud víme, například Všeobecná zdravotní pojišťovna využila v minulosti O2 operátora k distribuci zprávy o pojištění uprchlíků z Ukrajiny. Obdobným způsobem může MPSV a další aktéři vyhledat v mobilních operátorech partnery a informace, podobně jako různé reklamní společnosti, distribuovat formou textových zpráv a přímých odkazů na webové stránky. Závisí samozřejmě na poskytovateli mobilních služeb, stejně jako na tom, zda cizinci budou zprávy číst. Telefonní kontakty schraňuje MVČR.

V neposlední řadě je třeba zmínit, že ideální forma distribuce informací mezi cizince neexistuje a zmíněné přístupy je vhodné kombinovat. Většina současných strategií aktérů stojí na práci a zkušenosti NNO obecně, neboť oficiální weby MPSV a dalších, zatím nejsou cizinci příliš využívány.



Diakonie Západ například (obdobně jako La Strada), využívá soubor identifikačních otázek, které má na svých letácích. Skrze tyto otázky může dojít k uvědomění si vlastní problematické situace samotným cizincem. Zcela nenásilnou formou se může osoba v prekérních podmínkách ztotožnit s tím, co by nemělo být v demokratické společnosti normou a zároveň najít a znovunabýt odvahu se “někam” obrátit. Tyto otázky jsou umístěny na terénních letácích, označených barvou/vlajkou cílené populace, přičemž z druhé strany je informace v českém jazyce. Dvojazyčný text je srozumitelný pro migranty i pro rodilé mluvčí, což zamezí šíření paniky a diskurzu nechtěné pozitivní diskriminace.

Příklady otázek:

- Nedostáváte zapláceno? Vyhrožují vám?
- Potřebujete pomoci v kontaktu s českými úřady?
- Ocitl jste se v tíživé situaci a nevíte si rady?
- Pracujete ve špatných podmínkách?

Obdobně toto využívá například organizace La Strada, či Diakonie SCPS. Doporučujeme formy komunikace dále konzultovat i s dalšími aktéry. Na lokální úrovni je velmi vhodné také zajistit a nastavit struktury interkulturní práce a komunitního tlumočení (blíže viz Manuál lokální integrace 2020).

8.2 Doporučení v oblasti komunikace vůči zaměstnavatelům a agenturám práce

Základní se nám jeví otázka celospolečenské poptávky po dodržování pracovních práv na obecné úrovni. Je třeba motivovat koncové zaměstnavatele k etickému zaměstnávání, nejen skrze kontroly, ale například skrze státní zakázky a vytváření zdravého konkurenčního prostředí, které bude založené na etickém zaměstnávání. Proměna společenského diskurzu začíná u institucí, medií a stojí na etických podmínkách, solidaritě, demokracii a morálce. Instituce by tak měly motivovat a zároveň dělat osvětu v oblasti eliminace nadužívání outsourcingu, zprostředkování a agenturního zaměstnávání a výhod, které z této eliminace plynou. Těmito výhodami jsou zejména transparentnost, stabilita na trhu práce a žádné sankce ze strany státu na jedné straně, zdraví, loajalita a nízká fluktuace pracovníků, na druhé straně.



Doporučení na národní úrovni by měla zahrnovat rovněž jasné určení srovnatelných podmínek, což jde ruku v ruce s omezením machinací názvů pozic na pracovišti. Toto je nutné doprovodit důrazným potíráním zastřeného zprostředkování. Komunikace směrem k zaměstnavatelům může probíhat skrze Hospodářskou komoru, SUIP, asociace pracovních agentur, ale primárně skrze jasnou legislativu. Ta by omezila možnost účasti subjektů ve vládních programech ekonomické migrace v případě, že by zaměstnavatel kdykoliv v minulosti porušoval pracovněprávní podmínky zaměstnanců, nebo navazoval spolupráce s problematickými subjekty, které byly za takovou činnost sankcionovány. K tomu by bylo vhodné vést evidenci problematických sankcionovaných subjektů ze strany státu. Tento tzv. black list pravomocně sankcionovaných subjektů by bylo vhodné veřejně sdílet mezi aktéry pracovní migrace a zamezit těmto subjektům, případně jejich jednatelům zakládat další, obdobné subjekty, ve kterých, jak z praxe víme, dochází k reprodukci nežádoucích praxí a jednání těchto vykořisťovatelů. Nulová tolerance k porušování pracovněprávních podmínek a vykořisťování, spolu s přístupem k zakázkám a do Programů je v současné době jediná možná cesta. Opatření, která jsou v této oblasti v současné době nastavena, považujeme za nedostatečná. Jde zejména o snížení hranice v minulosti uložených pokut pod 100 tis. Kč za nelegální zaměstnávání a dobu, za kterou se subjekt hodnotí. Rovněž lze sledovat mimo indikátor povinnosti odvodů zdravotního pojištění i povinnost odvodů pojištění sociálního. Dalších námi uváděných praxí si zákon všímá a jde jen o to nastavit důkladné kontrolní mechanismy (srov. Program kvalifikovaný... 2022). Jak jsme upozornili výše, ne vždy je možné kvalifikaci doložit při žádosti o ZK. Je vhodné udělat rešerši nabízených pozic na ÚP a porovnat je se skutečnou potřebou kvalifikované migrace, podmínkami Programu kvalifikovaný zaměstnanec a tím, jací lidé a přes koho do výroby skutečně přicházejí.

V současné době (podzim 2023) prochází novelizací zákon o zaměstnanosti a některé kroky vítáme. Reálný dopad do praxe agentur a koncových uživatelů každé nové legislativní normy však vytváří reakci příjemců těchto norem a jejich obcházení. Nejsme si jisti, jak jinak zajistit řádné plnění povinností těchto subjektů, než důkladnou rozsáhlou kontrolní činností a odpovídajícími postihy. Skrze SUIP i MPSV komunikace směrem ke koncovým zaměstnavatelům probíhá zřejmě na



poměrně uspokojivé úrovni. Objevují se specializované webové portály MPSV (např. Příručka pro personální agendu), stejně jako informace na stránkách ÚP (Zaměstnávání cizinců). Základním problémem se jeví forma adaptace zaměstnavatelů na nové podmínky, jejich odmítání, obcházení, a to i za pomoci specializovaných právních zástupců.

Dalším doporučením v oblasti komunikace směrem k zaměstnavatelům je upozornění na praxe subdodavatelů. Ve chvíli, kdy zde odkrýváme postupy agentur práce, kvaziagentur a dalších zprostředkovatelských subjektů, je na místě, aby koncoví zaměstnavatelé pochopili situaci přidělených pracovníků z ciziny a přijali odpovědnost za uzavírání etických vztahů s etickými dodavateli. To stojí na vytvoření institutu indexu spolehlivosti, etiky a důvěryhodnosti agentur práce.

Stejně tak agentury, které nabízí extrémně levnou pracovní sílu, by měly být vyloučeny z možnosti se na trh dostat a skrze legislativní úkony by měly být jasně dané podmínky přidělování a zaměstnávání cizinců, včetně jejich ceny, tak aby nedocházelo k prekarizaci jejich práce. To lze učinit i skrze ovlivnění konkurenčních podmínek navýšením minimální mzdy a zaručené mzdy. Zásadní je rovněž zákaz vyplácení záloh, dodržování vydávání výplatních pásek. Pokud by MPSV prosadilo možnost vyplácet mzdu u agentur práce pouze na účet, rovněž by to pomohlo.

Na pracovištích velkých podniků, které zaměstnávají cizince (napřímo i přidělené) by měly být zřízeny odbory a šířeny informace o jejich možnostech. Rovněž by byl přínosem interkulturní pracovník, který ale nebude napojen na agenturní zaměstnávání. V praxi by pomohla nejen sdílená zodpovědnost koncových zaměstnavatelů, ale i zřízení pozice jakéhosi ombudsmana na pracovišti, ten by měl nezávisle na zaměstnavateli spolupracovat s SUIP i dalšími kontrolními orgány a zároveň by měl být garantem férového zaměstnávání.

Koncoví zaměstnavatelé mohou využít část pracovní doby všech (přidělených i přímých) zaměstnanců z ciziny na jejich placené vzdělávání v jazykové oblasti. Tím získají nejen důvěru svých zaměstnanců, ale do budoucna i spokojené a schopné pracovníky. Motivace zaměstnavatelů k takovým krokům jsou v tuto chvíli asi jinou otázkou, ale dokážeme si toto představit jako ideální model. Ten v některých podnicích v regionu částečně funguje, ale je bohužel zcela výjimečný.



Podobné uvažování však není ojedinělé. Programy na podporu vzdělání pracovníků ve firmách zprostředkovávají nejen soukromé firmy, ale jsou předmětem dotací zaměstnavatelům skrze ÚP. Dotační podpora projektů “Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců” (POVEZ II) skončila 31. 10. 2023.

Dokážeme si představit, že větší motivací zaměstnavatelů do podobných projektů vstupovat, by mohlo přinést nejen vyšší povědomí pracovníků o svých právech, ale zároveň zvýšení jejich kvalifikace. Zatím to však vypadá, že zaměstnavatelé nechtějí více investovat do vzdělání svých pracovníků z ciziny, podpořit jejich kvalifikaci a posílit jejich práva. Může za tím stát nejen nejistota v tom, jak dlouho osoby v ČR zůstanou, ale rovněž situace, kdy posílením jejich práv, zkušeností a znalostí dojde ke ztrátě takového zaměstnance přetažením, případně posílením jeho sebedůvěry, do takové míry, kdy nebude dále akceptovat podmínky zaměstnání v prekérní pozici. Takovou formu podpory je smysluplné tedy zacílit pro začátek např. na posílení jazykových kompetencí, například formou proplácených kurzů českého jazyka na pracovišti.

V neposlední řadě by bylo vhodné zajistit dostatek školení pro pracovníky v personálních odděleních, včetně agentur práce v etických aspektech zaměstnávání cizinců a zároveň v legislativních aspektech jejich využívání jako přidělených pracovníků. Taková praxe by stála na vytvoření specializované metodiky, která by byla mezi zaměstnavatele distribuována a stala by se předmětem povinného vzdělávání HR oddělení. Agentury práce by měly v rámci takového vzdělávání prokázat, že disponují školeným personálem, nebo jim bude odebrána licence. Obdobně doporučujeme postupovat i při jejich zakládání a udělování povolení k zaměstnávání cizinců. Ohledně komunikace specificky směrem k agenturám práce nemáme žádná další doporučení, kromě důrazu na kontrolní činnost jejich aktivit ze strany institucí.

8.3 Doporučení pro praxi v rámci sdílení informací, referenčního systému

V rámci sdílení informací a referenčního systému navrhujeme ustavit regionální pracovní skupiny pro oblast pracovního vykořisťování. Tyto skupiny na lokální/regionální úrovni by měly zahrnovat sociální pracovníky NNO a CPIC, zástupce složek policie a zaměstnanců SUIP. Regionální úroveň by měla být



přenesena na národní platformu, kde by docházelo k setkávání resortů a dalších aktérů, kteří by praxe řešili na základě dat od lokálních partnerských skupin. Není třeba ustavovat nový orgán, ale na národní úrovni navázat na práci MOPNZ a jeho pracovních skupin, a to formou usnesení a rozšíření jeho agendy na pracovní vykořisťování, které bude zakotveno v trestním zákoníku jako trestný čin, jak dále navrhuje. Do MOPNZ by měl být zahrnut i sektor sociálních služeb pro cizince, zastoupený několika organizacemi, které se cizinecké problematice a podporou jejich práv v zaměstnání věnují. Jmenovitě by mělo jít o zástupce NNO Diakonie, Člověka v tísní, Charity ČR, OPU a La Strady, včetně regionálních integračních center (CPIC a dalších). Nabízí se rovněž zastoupení Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty v kombinaci s experty v praxi. Tento orgán by neměl zastupovat činnost MKS pro oblast boje proti obchodování s lidmi pod MV, ale specificky se věnovat vykořisťování cizinců a s tím spojenými problémy.

Další úrovní jsou kontroly SUIP na základě podnětů. Dlouhodobě v rámci neziskového sektoru apelujeme na možnost SUIP zajistit vyplacení dlužné mzdy mimo soudní cestu. V případě nevyplacení mzdy, či její části navrhuje umožnit cizincům přístup k některým sociálním dávkám, například formou mimořádné okamžité pomoci, kde by se zkoumaly důvody pro přiznání dávky závislé na situaci ve vykořisťování. Cizinec by musel podat podnět na OIP a spolupracovat s institucemi na řešení své situace. Zranitelnost a postavení cizinců na trhu práce se odráží i v jejich důvěře ve státní instituce. Rychlými a efektivními kontrolami SUIP a následným uplatněním sankce a vymáhání dlužné mzdy by se důvěra v tento orgán posílila. Zároveň z diskuzí s GRETA navrhuje možnost přes regionálních kontrol a posuzování podnětů v utajeném řízení, případně na jiném než regionálním pracovišti OIP.

Kontrola nelegálního zaměstnávání by měla být upravena tak, aby z ní neplynula automatická sankce směrem k cizinci formou vyhoštění. Nýbrž aby cizinec, který bude s institucemi spolupracovat, získal možnost pobyt v ČR udržet a nečelit pokutě, bude-li shledáno, že byl obětí vykořisťování a manipulace. Toto celé stojí i na snížení prahu pro vstup do Programu MVČR pro oběti OSL, či udělení pobytu za účelem ochrany na území dle ZPC. V dalších případech by bylo vhodné umožnit cizinci, který spolupracuje s institucemi, umožnit volnou změnu zaměstnavatele dříve, než po 6 měsících, bez ohledu na výpovědní dobu. V krajním případě navrhuje do širší diskuze, aby pracovníci inspekcí byli vůči orgánům



cizinecké policie vázání mlčenlivostí (blíže MKC 2015:13-15; viz též Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR 2015).

Je třeba zvýšit jak flexibilitu kontrol, tak zamezit informování o kontrolách předem. Na kontroly je vhodné přizvat tlumočníky, interkulturní pracovníky a získat tím větší důvěru v možnosti inspekční práce. V ideální rovině by bylo vhodné kontroly provádět i na základě podnětů NNO, či ve spolupráci s NNO. Obdobné praxe jsou, dle GRETA, běžné třeba v Bulharsku, nebo Švýcarsku.

NCOZ by bylo vhodné doporučit kontaktovat lokální NNO, se kterými by pravidelně její zástupci vstupovali do kontaktu pro předávání informací z terénu. Nanejvýš důležité je brát tyto informace vážně a zabývat se jejich prověřením, neboť mohou poukazovat na širší organizované skupiny, jejichž činnost z hlediska trestné činnosti může spadat jak pod složky NCOZ, tak hospodářské kriminality, tak cizinecké agendy policie. Zároveň však neapelovat na sociální pracovníky ve věci etiky a anonymity jejich práce. Sociální pracovníci nemohou své klienty vystavit vyšetřování a práci policie, pokud si to sami klienti nepřejí. Není rolí sociálních pracovníků policii předkládat oběti vykořisťování, nebo dokládat důkazy o těchto praxích. Práci policie je naopak oběti proaktivně vyhledávat a situaci v oblasti monitorovat s pomocí dalších aktérů.

Vedle toho je vhodné sdílet informace s lokálními OSSZ, které mají přehled o odvodech sociálního pojištění. Velmi často se ukazuje, že nedochází k odvádění sociálního pojištění. Tyto poznatky mají kontrolní oddělení pojistného a zároveň na lokální úrovni (např. Plzeň-město) se tito úředníci účastní setkání Regionální platformy pro otázky integrace cizinců na území Plzeňského kraje. Jejich lokální znalost subjektů, se kterými jsou v odvodech problémy, poukazuje na problematické aspekty, skryté účetnictví a finanční úniky. Je zde vysoký předpoklad, že tyto subjekty činí další nekalé praxe a zaměstnanci kontrolních oddělení odvodů pojistného ČSSZ by mohli pomoci poodkrýt tyto praxe. Dlouhodobě na problematiku v regionu OSSZ upozorňuje hlavně s ohledem na dohody prací konaných mimo pracovní poměr.

V oblasti referenčního systému dále považujeme za důležité, aby se změnil kompetence jednotlivých složek Policie ČR. Dotčená problematika naráží na neprovázanost trestního a cizineckého práva. Policejní složky, které se věnují



pracovnímu vykořisťování, nucené práci a oblasti OSL, nemají přesah do cizineckého práva. Oblast cizineckého práva je stále jedna z těch právních oblastí, které se mnoho aktérů nevěnuje, obecně se tyto dvě oblasti v praxi těžko prolínají. Předpokládáme, že právě policisté ze služby cizinecké policie by mohli tuto praxi překonat. Doporučujeme tedy, aby právě cizinecká policie mohla být jednou ze složek, která by v oblasti pracovního vykořisťování cizinců mohla vést ústřední roli. Nutné je, aby oběti praxí vykořisťovatelů měly možnost využít institutu pobytu za účelem ochrany na území, dle § 42e, ZPC, bez toho, aniž by byly perzekuovány vyhoštěním v případě nelegálního zaměstnávání. Takový krok vyžaduje rekonceptualizaci diskurzu i legislativy, o které budeme hovořit v následujícím doporučení.

Cizinecká policie by měla, z logiky výše popsaného, mít rovněž možnost podílet se na vyšetřování případů vykořisťování cizinců. V praktické rovině to znamená restrukturalizace odpovědností, kdy složky vyšetřovací (kriminální a hospodářské policie) nebudou mít sami o sobě monopol na vyšetřování vykořisťování cizinců (v trestní, cizinecké, hospodářské rovině), ale budou úzce spolupracovat během celého vyšetřování s cizineckou policií. Pro tyto účely je vhodné zvážit zřízení mezi složkové pozice důstojníka, který by vyšetřování této činnosti zaštitil. Ten by měl znát všechny dopady práva v této oblasti.

V neposlední řadě apelujeme na Generální ředitelství Úřadu práce ČR, aby zvážilo změnu systému doporučení v rámci evidence uchazečů (i zájemců) o zaměstnání. V rámci výzkumu se ukázalo, že mnoho pracovních pozic, které jsou v PK nabízeny, evokují prekérní práci a zároveň mnoho subjektů, které do evidence volná pracovní umístějí, koná neetické praxe. Bylo by vhodné pročistit nabídky volných pracovních míst, zamezit subjektům, které nabízejí zastřené zaměstnání, účast ve zprostředkování zaměstnání skrze ÚP. Posílí to jednak transparentnost pracovního trhu, ÚP i jeho aktivit. Odkazujeme se na zkušenosti a výpovědi expertů, kteří sami tvrdí, že mají svázané ruce v této oblasti.

8.4 Doporučení pro legislativní úpravy

8.4.1 Zrušení šestiměsíční doby u změny zaměstnavatele držitele ZK

Doporučujeme dobu 6 měsíců, po kterou nelze změnit zaměstnavatele u držitele zaměstnanecké karty, zcela vypustit a umožnit cizincům změnit



zaměstnavatele kdykoliv během platnosti zaměstnanecké karty. Anebo alternativně toto období 6 měsíců zkrátit na velmi krátkou dobu (např. 1 měsíc), a to od počátku výkonu zaměstnání, nikoliv až od právní moci nabytí rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty (tj. předání průkazu povolení k pobytu) jako je tomu nyní. V opačném případě jsou cizinci nuceni zůstat na takových pozicích, na kterých mohou být vykořisťováni, a to pouze z důvodu snahy nepřijít o pobytové oprávnění.

8.4.2 Vyloučení možnosti ukončení pracovní smlouvy skončením dočasného přidělení

S ohledem na rozsáhlý výskyt agentur práce a jejich adaptaci na trh práce dále navrhuje možnost výslovně zakázat stanovení doby trvání pracovního poměru na dobu dočasného přidělení zaměstnance. Aktuální úprava poskytuje vysokou nejistotu zaměstnancům, kteří jsou tímto vymezením doby při výkonu práce závislí na tom, zda „bude práce“. Z toho ostatně profitují samotné agentury práce, které následně nemusejí řešit např. jakékoliv překážky na straně zaměstnavatele, ale v případě nutnosti či potřeby pracovní poměr ukončují bez jakékoliv výpovědní lhůty a následně mohou být znovu uzavírány nové pracovní smlouvy vždy na omezené (ale předem nedefinované) období. Díky tomu se tito zaměstnanci dostávají do vysoké nejistoty a nestability zaměstnání. Velmi negativně se stavíme k pozměňovacím výborovým návrhům, které toto vyloučení z novely zákona o zaměstnanosti odstranily. Jedná se o výrazný krok zpět!

8.4.3 Rozšíření pravomoci OIP a pobytová ochrana cizinců

S ohledem na složitost (finanční, časová či personální) vymáhání dlužné mzdy skrze soudní řízení se jeví jako nejrychlejší a nejúčinnější možnost propojit kontrolu OIP spolu s pravomocí rozhodovat také o uložení povinnosti zaměstnavateli doplatit dlužnou mzdu. Praxe ukazuje, že pouhé podání podnětu, které nemůže nikdy vyřešit neexistenci vyplacené mzdy, nemotivuje cizince dostatečně se na OIP obracet (např. uložení pokuty zaměstnavateli může být pro cizince pouze určitá satisfakce, anebo může být motivován záměrem pomoci do budoucna jiným zaměstnancům). Pakliže by ovšem spolu s kontrolní činností bylo možné následně rozhodovat o doplacení dlužné mzdy, o jejímž nevyplacení, resp.



nároku nemá v rámci šetření OIP pochyb, motivovalo by to cizince tyto podněty podávat. O to opatrnější by mohla být jednání zaměstnavatelů, kteří patrně již počítají s tím, že drtivá většina cizinců není schopná/ochotná podstoupit soudní proces při vymáhání mzdy. Pokud by cizinci ovšem stačilo pouze podat podnět, v rámci kterého by došlo k vydání pravomocného rozhodnutí o povinnosti doplatit dlužnou mzdu, mohlo by to mít dopad na zaměstnavatele, kteří by mohli být více nuceni plnit své povinnosti z hlediska výplaty mezd. Tato změna by tak mohla působit i výrazně preventivně.

S podáváním podnětů k OIP souvisí další navrhované opatření týkající se strachu z dopadu kontroly na pobytová oprávnění cizinců. Pokud je v současné době orgány OIP zjištěno, že cizinec pracoval např. i po krátkou dobu na jiné pracovní pozici, než pro kterou měl vydanou zaměstnaneckou kartu, jedná se o důvod, pro který může být zaměstnanecká karta zrušena/neprodloužena, neboť je toto považováno za nelegální výkon práce. Navrhujeme tedy poskytnout dostatečnou “pobytovou ochranu” těm cizincům, kteří se dobrovolně obrátí na OIP, aby důsledkem případného šetření nebylo následné zrušení/neprodloužení jejich oprávnění k pobytu, a to i v případě, pokud nebude prokázáno, že došlo k protiprávnímu jednání zaměstnavatele. Ideální variantou se jeví ta, že OIP jakékoliv poznatky z kontrolní činnosti na základě podaného podnětu cizincem nebude předávat směrem k OAMP.

8.4.4 Trestný čin vykořisťování a nucené práce

Kontrolní orgány SUIP se nevěnují otázce vykořisťování. Věnují se dodržování pracovněprávních podmínek v oblasti zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti. PČR se nevěnuje otázce vykořisťování, věnuje se průvodním jevům obchodování s lidmi. Pokud není naplněna skutková podstata OSL, není ani vykořisťování. Trestný čin vykořisťování neexistuje sám o sobě. Vidíme tedy nutnost rekonceptualizace pojmů a stanovení trestného činu pracovního vykořisťování, nucené práce a zároveň vytvoření referenčního rámce a kompetentních meziresortních orgánů, které se budou na lokální úrovni věnovat tématu vykořisťování, potlačovat ho a ve spolupráci s dalšími aktéry dělat osvětu a prevenci. V ideální rovině to znamená nejen prosazení legislativních změn, ale i změny ve fungování SUIP a PČR.



Vhodné je tedy ustavení trestného činu pracovního vykořisťování a nucené práce. Zavedení odpovídajících, vysokých sankcí. Vhodná je i redefinice § 168, obchodu s lidmi a § 342, nelegálního zaměstnávání TZ. Zde se věnovat hluboce vymezení termínů: *tíseň; soustavně; opakovaně; za zvlášť vykořisťujících podmínek; větší rozsah.*

8.4.5 Další legislativní doporučení

Vhodné je zavést pobytovou fikci u cizinců, kteří aktivně spolupracují s institucemi při porušení jejich práv v zaměstnání. Tuto podporu udělit především cizincům, kteří mění zaměstnavatele z důvodu vykořisťování, porušování pracovněprávních podmínek a dalších neetických praxí. Jsme si vědomi, že taková fikce již existuje při změně zaměstnavatele a její doba činí 60 dnů. Fikce pobytu může překlenout období nutné ke změně zaměstnavatele a vypořádání si vlastních potřeb, včetně psychického stavu. Tuto fikci pobytu při změně zaměstnavatele navrhuje na období tří měsíců.

Dále bychom doporučili omezit možnost užití generální plné moci při jednání na OAMP. Omezí se tím možnosti zprostředkovatelů. Konkrétní plná moc k jednotlivým úkonům by potom měla být ověřena. Ze zákona by mohly plynout výjimky, kdy nemusí být plná moc při jednání na OAMP ověřena (v případě prokazatelné nemoci cizince, úmrtí v rodině apod.).

S ohledem na řetězení fyzických osob ve vedení mnoha právnických osob, které zaměstnávají cizince a dopouštějí se např. umožnění výkonu nelegální práce či umožnění zastřené zprostředkování zaměstnání, navrhuje, aby byla zvažována možnost v rámci rozhodování o přestupcích na poli zaměstnávání cizinců ze strany OIP trestat tyto osoby ve funkcích dané právnické osoby, která se dopustila přestupku, mj. zákazem výkonu funkce ve všech právnických osobách po určitou dobu. Tyto osoby by poté nemohly opětovně zakládat další právnické osoby anebo přecházet do jiných a řetězit tak subjekty, ve kterých působí a tím se tak opětovně oficiálně podílet na zaměstnávání cizinců.

Jsme rovněž pro založení tzv. Elektronické evidence výplatních pásek, do které by měl zaměstnavatel povinnost nahrávat výplatní pásky v den výplaty. Každý zaměstnanec by dostal přístupový kód a mohl by si svoji pásku stáhnout. Zároveň kontrola by měla možnost do této evidence nahlédnout, a to okamžitě v den



kontroly, a nečekat na pozdější dodání výplatních pásek, které dává velký prostor pro jejich zpětné konstruování a manipulaci. Pokud nelze takovou evidenci vybudovat, doporučujeme důsledné vymáhání zákona v této oblasti – dle §142 odst. 5 zákoníku práce. S tím souvisí rovněž zmiňované vyplácení mzdy na bankovní účet.

Na konec bychom rádi uvedli, že řešení situace může napomoci i povinnost vést personální a pracovní dokumentaci v elektronické formě, digitalizace může být nástrojem vyšší kontroly nad zaměstnavateli. V tomto ohledu si nejsme, podobně jako u jiných doporučení, jisti jejich proveditelností z důvodu jejich provázanosti s oblastmi, na něž nejsme odborníky. Pokud bychom však mohli navrhnout alespoň malé zlepšení, vyplatilo by se také uzákonit podmínku disponovat evidencí k zaměstnávání v kanceláři zaměstnavatele a to tak, aby byly podklady přítomné při kontrole OIP hned v daný den. To by znamenalo, že místo podnikání nebo agentury práce nemůže být pouze mrtvou schránkou, ale reálným sídlem s dostupnou dokumentací ihned na vyžádání, čímž se částečně zamezí machinacím s dvojitou evidencí apod.

8.5 Další doporučení vedoucí ke zlepšení situace

Mezi další doporučení řadíme změny v oblasti integrace cizinců, eliminaci zprostředkovatelských praxí, důsledný monitoring situace, školení a vzdělávání pracovníků veřejného sektoru, monitoring situace a podporu krizového i sociálního bydlení. Některé z těchto doporučení závisí na legislativních změnách.

8.5.1 Integrace cizinců

Opatření v oblasti integrační politiky považujeme za velmi zásadní. Dle výsledků výzkumu je částečně naplněna pouze jedna ze čtyř dimenzí integrace, konkrétně tzv. strukturální dimenze (ekonomická soběstačnost, umístění na trhu práce). Ostatní dimenze jsou suplovány kontakty napříč migračními skupinami, částečně pak sociálními službami.

Vybudování silnějších vazeb k imigrační zemi trvá mnoho let. Ještě větší nároky klade potom na nucené migranty (uprchlíky). Byť jsou migrace rozličné, patrný důraz české integrační politiky na ekonomickou stránku integrace (LEX Ukrajina V, systém zaměstnaneckých karet, struktura pobytových oprávnění a s



nimi spojených práv apod.), nevyžaduje po cizincích vyšší míru komplexní integrace. Důraz na další dimenze v koncepčních dokumentech neznamená jejich naplnění v praxi. Doporučujeme tedy dbát na komplexní pojetí integrace nejen v Konceptu integrace cizinců, případně v navrhovaných opatřeních, ale zejména v oblasti jejich implementace do praxe.

To znamená na prvním místě dbát na důrazné postupy v oblasti integrační podpory včetně komunitního začleňování. Užitečné by byly povinné kurzy českého jazyka pro cizince s dlouhodobým pobytem. Kurzy by měly být uzpůsobeny pracovní době a ideálně by na ně mohli být cizinci ze zákona uvolňováni ze zaměstnání. Navýšení časové dotace adaptačně-integračních kurzů a přizpůsobení jejich obsahu, by mělo být nedílnou součástí takových postupů. V oblasti prevence a podpory dále navrhujeme zamyslet se nad posílením kapacit sociálních služeb s důrazem na terénní sociální služby, služby prevence a poradenství a jejich působení v periferiích krajů. To by fakticky znamenalo rozšíření úvazků v tzv. základní síti sociálních služeb Plzeňského kraje, aby toto financování mohlo být v čase udržitelné. Další finanční prostředky by si pak NNO a další sociální služby snažily zajistit i z jiných dotačních titulů a zdrojů v rámci posílení rozvojové sítě sociálních služeb.

Vnímáme rovněž možnost rekonceptualizovat fungování integrační politiky a ústřední roli z MVČR převést na MPSV, obdobně jako tomu bylo např. v letech 2004-2008, neboť otázku sociální integrace považujeme za téma příslušné resortu sociálních věcí⁶⁴. Případně, jako v jiných zemích - např. Rakousku, Švýcarsku nebo Portugalsku ustavit specializovaný orgán/složku/instituci, která by se sociální integrací cizinců zabývala. S tématem integrace totiž téma vykořisťování dlouhodobě souvisí (viz např. Čížinský 2009). Tím by však neměla končit provázanost a odpovědnost za integraci dalších resortů a aktérů na národní i lokální

⁶⁴ Obdobný stav byl v letech 2004-2008, kdy vláda v roce 2004 svěřila koordinační roli integrace do rukou MPSV a MVČR bylo resortem spolupracujícím. V důsledku tzv. ekonomické krize byla koordinační role opět svěřena MVČR, neboť se migrace ukazovala jako bezpečnostní otázka. Nicméně, pod vedením MPSV během let 2004-2008 došlo k několika zásadním krokům, které zapříčinily například prosazení budoucí optiky tzv. two way principu, či důraz na 4 *komplexní* dimenze integrační politiky, které souvisejí s ideálními modely integrační politiky. Blíže k tématu (viz např. SIMI 2012:40-47, Čížinský 2009).



úrovni. V současném nastavení považujeme za vhodné přenesení koordinační role sociální integrace na regionální úrovni na integrační centra (CPIC a další). S tím souvisí i nutnost síťování a úzké spolupráce aktérů integrační politiky na vertikální ose, od lokální úrovně - až na úroveň mezinárodní.

Významná je i reintegrace cizinců na důstojný trh práce skrze pobočky Úřadů práce ČR, které si budou vědomé lokálních podmínek trhu práce, spolu se znalostmi prostředí, které je vůči zaměstnancům neetické. Toho MPSV docílí prostřednictvím udělení indexu spolehlivosti zaměstnavatelů a omezením přístupu zprostředkovatelských subjektů na trh práce.

V oblasti integrace dále platí, že komunitní síť je sítí podpory, resorty by měly nastavit takové podmínky ve veřejném prostoru, kdy bude docházet k soužití majoritní populace a přistěhovalců. Při tom všem je vhodné věnovat pozornost tzv. *two way* principu, podpoře vzájemnosti a jeho prosazování v praxi. Toho se dosáhne nejen omezením populistické rétoriky, ale důrazem na komunitní začleňování a nabýváním práv cizinců v jednotlivých dimenzích. Smysluplné jsou následně i preventivní programy a komunitní lokální akce podporující vzájemné porozumění a interakce mezi populacemi. Celkově je tedy nutné cílit podporou aktivit i na oblasti identifikační dimenze integrace, interaktivní dimenze integrace a kulturní dimenze integrace, za předpokladu dlouhodobosti takových procesů. Důraz na strukturální rovinu – tedy zaměstnání a ekonomickou soběstačnost musí jít ruku v ruce s ostatními dimenzemi – ne naopak.

8.5.1.1 Vztah majority a cizinců

Situace, které jsme zaznamenali, mají konotace k tématu vztahu Čechů a cizinců. Téma marginalizace a vyloučení je v české společnosti velkým předmětem diskuzí. Většinová část české populace v současné době nepopíratelně k cizincům nezaujímá pozitivní postoj. Důvody jsou různé, xenofobie, strach, sociální a ekonomická deprivace. V současné době se jedná o postoje vůči uprchlíkům z Ukrajiny, dříve o postoje vůči muslimům a uprchlíkům z Blízkého východu, předtím otázku nepřizpůsobivosti Romů. Odkazy najdeme v odborné literatuře i výzkumech veřejného mínění (např. Münich, Protivínský 2023, Romea 2021, Prokop 2018), nebo v novinových článcích přímo z regionu (napadení Ukrajinek v Plasích, napadení Bulharky v Přešticích apod.). Evidujeme napadení žen, veřejné urážky,



dehonestace cizinců ve veřejném i virtuálním prostoru. Samozřejmě toto napětí nesnižují politici svými výroky, stejně jako kriminální jednání některých marginalizovaných osob. Obdobné postoje vůči druhým jsou běžné všude na světě, problémy soužití v tomto textu ale neřešíme.

Nicméně nás tyto skutečnosti vedou k uvědomění, že problémy cizinců nejsou pro společnost jako celek tématem, přestože jejich řešení je v jejím zájmu. Stejně tak se uplatňované praktiky části české společnosti dotýkají. Pokud chybí společenská poptávka po ochraně zahraničních dělníků a dělnic, dochází k jejich vykořisťování v podmínkách přímého i agenturního zaměstnávání a věc není považována za téma. Politici většinou operují problematikou cizinců v rámci bezpečnostního diskurzu, novináři vyzdvihují kriminální praxe a podobně. To znamená jediné: česká společnost tak jako celek nebude vnímat téma vykořisťujících praktik vůči cizincům jako palčivé. Nedokážeme si představit, ve světle výše uvedeného, že by v prevenci jevů mohli hrát roli čeští občané, kteří by cizincům na trhu práce výrazněji pomáhali. Negativní nálada vůči populaci cizinců se zrcadlí ve veřejnosti jako celku. S tím je třeba rovněž na politické úrovni pracovat, neboť právě společenská poptávka dokáže mnoho negativních sociálních jevů zvrátit.

Úzce s tím souvisí i apel na celkové pročištění českého pracovního prostředí. Konkrétně máme na mysli celkovou kulturu zaměstnávání, neboť i v zaměstnávání majoritní populace se objevují problémy, a to nejen v prekérních pracích. Porušování pracovněprávních podmínek se totiž objevuje i na kvalifikovaných i vysoce kvalifikovaných pozicích. Celé prostředí českého trhu práce trpí v tomto nedostatky. Řetězení dohod konaných mimo pracovní poměr, neproplácení přesčasů, práce z domova, nedodržování pracovní doby, to jsou ve zkratce problémy, se kterými se setkáváme nejen u cizinců, ale i v poradenských službách pro české občany našich organizací. Dle našeho názoru je tedy nutné, aby společnost vzala za své nepřijatelnost takového nastavení pracovních podmínek, které jsou v mnoha sektorech i aspektech tolerovány a doplácí na to rovněž čeští pracovníci. Podstatné je ukázat i tuto stranu mince tak, aby to českou populaci nestavělo vůči cizincům, ale naopak aby se ukázalo, že je některé problémy mohou i spojovat.



8.5.2 Zprostředkování zaměstnání

Opatření v oblasti zprostředkování zaměstnání stojí na legislativních změnách, které jsme rozebrali výše. Nicméně ze znepokojujících důvodů, které níže uvádíme, bychom rádi dali k diskuzi téma omezení zprostředkování, neboť:

“V případech podezření na OSL za účelem pracovního vykořisťování je na území ČR typickým způsobem páchaní model z předchozích let. Stále bylo významným činitelem tzv. „agenturní zaměstnávání“, případně se v této oblasti projevíly aktivity právnických i fyzických osob, které mají povolení ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ke zprostředkování práce.” (Národní zpráva o stavu... 2023:5).

Na základě našich poznatků i výše uvedeného, nám přijde vhodné, jakýmkoli způsobem omezit a kontrolovat činnost agenturního zaměstnávání a možnosti zprostředkovávání služeb v oblasti zaměstnávání. Zprostředkovatelské vztahy, jak jsme si ukázali, stojí velkým dílem za prekarizací práce, a to nejen cizinců. Rovněž voláme po omezení zastřené agenturního zaměstnávání důslednou kontrolou – tzn. zejména posílení pravomocí, kompetencí a kapacit SUIP. Považujeme za důležité klást větší důraz na odpovědnost koncových uživatelů a vymahatelnost jejich odpovědnosti. Zastřené agenturní zaměstnávání musí být sankcionováno vyššími pokutami a je třeba zaujmout k němu postoj nulové tolerance. To ve skutečnosti znamená omezení řetězení agentur i kvaziagentur, zakládání nových subjektů a sankcionování pachatelů, jak jsme navrhli v legislativní části doporučení.

Na výše uvedené navazuje ve své podstatě i omezení tzv. volné živnosti a její zneužívání k otevírání zastřených agentur práce. Aktivity zastřené agenturního zaměstnávání, vznik subjektů, které zprostředkovávají zaměstnání a další služby navázané na neetické prostředí, jsou většinou založené na volné živnosti. Zpravidla bývají založeny na předmětu podnikání v kategorii “Výroby, obchodu a služeb neuvedených v přílohách 1 až 3 živnostenského zákona”. Na základě této volné živnosti působí mnoho zastřených agentur práce a kvazi, problematických subjektů. Konkrétní návrh na změnu nemáme, ale věříme, že to je oblast, které se lze dále věnovat. Doporučujeme ji minimálně monitorovat a případně vyvodit omezení rozsahu takové činnosti.

V případě, že má dojít k založení regulérní agentury práce, je třeba zvážit sumu, kterou musí osoby vložit do vzniku takové živnosti a zajistit vymáhání



takového postupu. V současné době se jedná o sumu 500 000 Kč, uvažuje se o 1 000 000 Kč, což zcela podporujeme. S tím souvisí i omezení možnosti vzniku volné živnosti u subjektů, které předpokládají zaměstnávání cizinců. Zprostředkování práce pro cizince by tak mohly poskytovat pouze subjekty, které dosáhnou určitého standartu, vymáhaného např. formou certifikace agentury práce, či indexu spolehlivosti.

Takový index a zároveň portál, který shrnuje zkušenosti pracovníků na jednom místě, navrhuje např. organizace Člověk v tísni, která nám poskytla k jejich práci následující anotaci:

*“**Index férovosti pracovních agentur** – měl by fungovat jako srovnávací analýza pracovních agentur, a jedná se o hodnocení chování pracovních agentur směrem ke svým zaměstnancům, a dodržování pracovních předpisů a povinností vyplývajících ze zákona. Cílem indexu není agentury práce skandalizovat, ale nabídnout jim zpětnou vazbu, která pomůže kultivovat jejich chování na trhu práce a potenciálním zájemcům o práci podat informace o tom, které z agentur práce jsou nejlépe ohodnocené v různých parametrech.*

***Portál hodnocení pracovních agentur** – smyslem je anonymní hodnocení uživatelů/zaměstnanců pracovních agentur, kteří mohou beze strachu z následné šikany a postihu ze strany zaměstnavatele/pracovní agentury sdělit svoje kladné nebo záporné zkušenosti s PA, a následně ohodnotit chování PA ze svého vlastního subjektivního hlediska.” (zástupce ČvT, 1. 12. 2023, z emailové korespondence).*

Navrhujeme se podklady a spoluprací nad takovým indexem a portálem dále zabývat a případně podpořit vznik takových aktivit spolu s podporou financování, včetně diskuzí s dalšími aktéry, např. formou podnětů a hledání indikátorů v expertních skupinách, ať v rámci MOPNZ, nebo jiné platformy.

8.5.3 Monitoring

Je nutné věnovat čas a finance důslednému monitoringu procesů, sítí a struktur cizineckých přistěhovaleckých komunit a skupin ze strany státních institucí. Situace si zaslouží analýzy kvalitativního typu většího rozsahu formou odborných metod



výzkumu migrace a integrace. Vhodnými disciplínami jsou společenskovední obory. Jedná se o užití metod sociologie práce, aplikované antropologie a aplikované sociologie. Tyto analýzy by měly vycházet z interdisciplinárního výzkumu. Výzkumné týmy by tak zahrnovaly jak odborníky z řad sociální geografie, migračních, kulturních studií, práva, sociální práce a dalších.

Analytickou rovinu společenskovedních oborů je nutné doplnit monitoringem ze strany policie a její operativy. Předkládáme stejně tak dbát doporučení monitorovacích a evaluačních subjektů, jako je TIP report a GRETA. Ty by měly vycházet zejména z evaluace a monitoringu zahraničních pozorovatelů, a ne, jak je běžné, z národních monitorovacích zpráv.

Obdobně silný potenciál vidíme v důkladné policejní analýze zprostředkovatelských vztahů, finančních toků a daňových machinací okolo subjektů zprostředkujících zaměstnání, ať se jedná o agentury práce, nebo družstva, případně kvaziagentury. K těmto účelům může sloužit např. aplikace *Prospector* a samozřejmě spolupráce s dalšími aktéry.

8.5.4 Diskurzy a spolupráce

V rámci síťování se nabízí taková spolupráce, která překoná rozdíl mezi trestně právní a lidsko-právní optikou. Prolomení hranice mezi těmito pohledy by znamenalo posun v řešení případů i v organizaci legislativních změn. Nejsme specialisty na oblast legislativních změn a ani nepředpokládáme, že věc stojí tak jednoduše, jak ji zde načrtáváme, ale rozumným krokem se jeví nastavení strukturované a respektované spolupráce.

Jako vhodné vnímáme tedy síťování místních aktérů. Ustavení koordinační role v oblasti vykořisťování a ustavení pracovních skupin k prevenci OSL, vykořisťování a nucené práci se zaměřením na majoritu i cizince na lokální úrovni. Sdílení informací a nabytí důvěry mezi jednotlivými aktéry, zejména mezi složkami SUIP, PČR a NNO.

Zároveň jsme pro spolupráci dotčených aktérů s médii. V rozumné formě podané problémy pracovníků v prekérních podmínkách a neetické praxe zaměstnavatelů, se jeví jako vhodný nástroj pro změnu společenského diskurzu.



8.5.5 Školení a vzdělávání

Je nutné usilovat o ukládání odpovídajících trestů odsouzeným, jež by měly zahrnovat vysoké nepodmíněné tresty odnětí svobody a dostatečné finanční sankce za obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování. Doporučujeme proto proškolit širší řady státních zástupců, soudců a policistů tak, aby zohledňovali závažnost této trestné činnosti, byli schopni rozeznávat skryté formy nátlaku, uvědomili si irelevantnost prvotního souhlasu oběti při dokazování trestného činu obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a aby byli schopni využívat programů na ochranu obětí obchodování s lidmi.

Podobně je nutno vzdělávat poskytovatele sociálních služeb v oblasti integrace cizinců a jejich práv. Tato školení budou zahrnovat jak otázky integrace, pobytu, komplexity, ale i rozeznávání forem vykořisťování a obchodu s lidmi. Měl by být rovněž nastaven jasný komunikační rámec, diskurzy i kanály této problematiky. Důvěru v instituce je nutné probudit nejen v cizincích, ale podpořit ji i u sociálních pracovníků neziskového sektoru. Ti by neměli při své práci narážet na spor mezi poskytováním sociální služby, financováním donory a kritickým pohledem na státní strukturu.

K tomu je více než vhodné nastavit jasnou podobu komunikace, dát sociálním pracovníkům možnosti řešení situace a tím ustavit rámec důvěry mezi všemi aktéry na úrovních veřejného sektoru (politická, sociální, vyšetřovací, stíhací a preventivní). Sociální pracovníci by měli mít přístup k jasným informacím, formou pravidelných školení, které by měl poskytnout stát. Školení by neměla být poskytována v rámci roztržitých kurzů, jejichž realizátory jsou vzdělávací agentury, ale přímo odborníky státu. Vítá se školení od policie, MVČR i MPSV. Tato školení mohou být i formou webinářů, tak jak je nyní známe např. z problematiky legislativních změn LEX Ukrajina.

Policejní složky a státní aparát by měl rovněž procházet pravidelnými a častějšími školeními v oblasti lidských práv s aplikací antidiskriminačních a proti předsudečných modulů, které poskytují renomovaní vzdělávací pracovníci z oblasti humanitních oborů a sociálních služeb.



8.5.6 Krizové bydlení a dostupné bydlení

V každém kraji je záhodno nastavit síť utajených krizových ubytování s rozšířenou kapacitou (minimálně 20 osob). Zajistit v nich nepřetržitou sociální službu a poskytovat zde komplexní služby pro cizince, kteří se stali obětí vykořisťování. U těch, kteří budou vyhodnoceni pozorovateli (např. soc. pracovníci La Strada, Charity a Diakonie) jako oběť OSL, bude nutná rychlá podpora směrem ke vstupu do Programu MVČR a přesunu do specializovaných utajených krizových domů Diakonie, Charity a La Strady. Ostatní budou mít možnost nabýt znovu sil, stabilizovat svou situaci a zařídít s asistencí sociálních pracovníků změnu zaměstnavatele, nebo asistovaný doprovod do země původu. V tomto období by byla uplatněna navrhovaná fikce pobytu.

S otázkou krizového bydlení úzce souvisí i nastavení dostupného sociálního bydlení i pro cizince, kteří se ocitli v tíživých životních situacích. Věc by měla být navázána na otázku sociálního bydlení jako takového a schválení zákona o sociálním bydlení, po kterém se již dlouhodobě volá. S tím souvisí i definování cílových skupin opatření, do kterého navrhujeme zahrnout i cizince s dlouhodobým pobytem v ČR. Vedle toho se jedná o celý systém posílení trhu s realitami a jeho nastavení tak, aby i sociálně znevýhodněné osoby mohly najít důstojné bydlení. Ideální nám připadá forma sociálních realitních programů, o které se snaží např. na MMP – Odboru dostupného bydlení a sociálního začleňování. Tento odbor zajišťuje přímou sociální práci s rodinami a jednotlivci v sociálních bytech a s osobami, které jsou ztrátou bydlení ohrožené, stejně jako přímou podporu osobám v nevyhovujícím ubytování⁶⁵. Potřeby a doporučení v oblasti bydlení by se měly řídit konceptem *housing first*.

Zásadní je rovněž podpora důstojného bydlení pro uprchlíky z Ukrajiny. Jak jsme již popsali v kapitole 6.3.1 a 6.3.2 machinace s ubytováním jsou zásadním nástrojem k subtilním formám nátlaku. Ideální je forma podpory etických ubytovatelů a majitelů bytů, využít možnosti dostupného sociálního bydlení, pracovat na

⁶⁵ Blíže viz: https://socialnisluzby.plzen.eu/katalog-sluzeb/iid_60/odbor-bytovy-oddeleni-socialni-prace-a-dostupneho-bydleni.aspx, či na: <https://byty.plzen.eu/>. Inspirací může být více, např.: <http://socialnibydeni.mpsv.cz/cs/co-je-socialni-bydleni/priklady-dobre-praxe/2-uncategorised/110-socialni-realitni-agentury>.



konceptu sociálního bydlení a umožnit uprchlíkům přístup k systému státní sociální podpory. Žádoucí je zejména komunikace s prostředím realitního trhu a meziresortní spolupráce MV, MPSV a MMR.

Na závěr bychom chtěli načrtnout zjednodušený model, který by umožnil určité změny a tím tak lepší boj s pracovním vykořisťováním a pomohl i jeho prevenci.

Národní úroveň - politika	procesy, kdy aktéři posunou zaměstnávání cizinců do oblasti důstojné práce – oblast politiky, včetně způsobů komunikace tématu cizinců v ČR
	omezení lobby agentur práce a jejich eliminace
	legislativa: vykořisťování, nucená práce jako trestný čin; odpovědnosti, sankce
Mezouroveň - komunikace	snižování dopadu faktorů: prevence a koordinace (kampaň, meziresortní skupina), komunikace
Oblast lokální - praxe	eliminace a monitoring indikátorů: struktura příležitostí a rozvoj aktérů na lokální úrovni – pracovní skupiny, reference
	omezit dichotomie lidskoprávního a trestně právního diskurzu

Tabulka č. 6: Model opatření



9 ZÁVĚR

Předkládaná analýza nabízí velmi komplexní, hlubkový pohled na situaci cizinců v prekérních podmínkách trhu práce v Plzeňském kraji, v České republice. Zohledňuje, formou kvalitativního šetření, nejen strategie a způsoby vykořisťování cizinců, ale i vztahy migrační politiky, sociální práce a jednotlivých aktérů. Výzkumným terénem je tzv. *migrační pole*, ve kterém se odehrávají praxe těchto aktérů. Právě praxím a vztahům přikládáme v analýze největší význam.

Na základě tematické analýzy primárních a sekundárních dat, dosavadních poznatků i dlouhodobé empirické zkušenosti zpracovatelů, identifikujeme nejen tyto praxe a vztahy, ale rozkrýváme rovněž faktory, které na ně působí. Spolu s tím vyzdvihujeme do popředí indikátory, které poukazují na pracovní vykořisťování, obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a neetická jednání zaměstnavatelů v migračním poli. Text jsme vystavěli na konceptech sociálních sítí, transnacionalismu, prekérní práce a vykořisťování. Neopomíjíme rozměr tzv. klientského systému a jeho vlivu na organizaci pracovní migrace.

Výsledky analýzy poukazují na neutěšenou situaci cizinců v Plzeňském kraji, stejně jako na specifika, která náš region a praxe v něm charakterizují. Jsou jimi prekérní podmínky práce cizinců. Ti pracují velmi často bez zdravotního a sociálního pojištění, čelí nevypláceným mzdám či neetickým jednáním agentur práce a dalších subjektů. Setkáváme se i s ubytováním v izolaci, nelegální prací a vyhrožováním, což často vede k sociálnímu vyloučení a sekundárnímu vykořisťování. Spolu s jinými odborníky shodně usuzujeme na kontinuum vykořisťujících praktik, které směřují od porušování pracovního práva, přes vykořisťující podmínky až k obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování. Sociální situace cizinců na trhu práce v kraji tedy souvisí jak s lidskoprávní, tak s trestněprávní rovinou.

Právě rozkol mezi diskurzem trestním a lidskoprávním různých aktérů často brání uchopit situaci vykořisťovaných cizinců komplexně. To předkládaná analýza umožňuje. Ačkoli primárním cílem bylo odkrýt strategie a taktiky *aktérů v poli*, ve svém komplexu analýza nabízí i pohled na mnohohrstevnatou realitu prožívanou cizinci. Ta je utvářena institucemi, organizacemi a zaměstnavateli. Vysvětlujeme, že pracovní vykořisťování není pouze zodpovědností vykořisťujících subjektů a cizinců, kteří do těchto situací vstupují, ale klíčovým je souhrn aktérských praktik v jejich



každodennosti. Prostor věnujeme doporučením pro zlepšení situace, přitom klademe důraz mimo jiné na komplexní integrační politiku a její implementaci do praxe, včetně tzv. two way principu.

Zásadním a letitým problémem celé věci je souhrn praxí, které jsou provázány s lokálními i globálními podmínkami trhu práce, transnacionálními praxemi i vůlí jednotlivých aktérů. Takto komplexní problematika zasluhuje komplexní přístup. Takový přístup by měl zahrnovat i akcent na společenskou poptávku po prevenci a tematizaci pracovního vykořisťování cizinců. Tato poptávka dlouhodobě chybí a spíše než společenskou poptávku po řešení, evokuje podoba této situace tichou společenskou dohodu.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

10 SEZNAM POUŽITÉ LITERATURY A PRAMENŮ

- APPS. 2020. *Asociace poskytovatelů personálních služeb*. Praha. Online: Dostupné z: <http://www.apps.cz/>
- Asociace pro mezinárodní otázky. 2014. *Limity sociálních sítí při arabském jaru*. Praha. Online: <https://www.amo.cz/limity-socialnich-siti-pri-arabskem-jaru/>.
- Baršová, A. – P. Barša. 2005. *Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku*. Brno: Mezinárodní politologický ústav.
- Basch L. – N. G. Glick – C. G. Schiller. 1994. *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States*. London: Routledge.
- Baumann, Z. 1999. *Globalizace. Důsledky pro člověka*. Mladá fronta. Praha.
- Bellak-Hančilová, B. 2013. „Vývoj diskuzí o obchodování s lidmi.“ Pp. 15-31 in V. Střítecký, D. Topinka (eds.) *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: La Strada.
- Bhabha, H. K. 1990. „DissemiNation: Time, Narrative and the Margins of the Modern Nation.“ Pp. 291-322 in Homi K. Bhabha (ed.). *Nation and Narration*. New York: Routledge.
- Boissevain, J. 1974. *Friends of Friends: networks, manipulators and coalitions*. Oxford: Blackwell.
- Boissevain, J. 1979. „Network Analysis: A Reappraisal.“ *Current Anthropology* 20 (2): 392-394.
- Castles, S. – H. de Hass – M. J. Miller. 2014. *The age of Migration. International Population Movements in The Modern World*. London: Palgrave Macmillan.
- Castles, S. 2007. „The Factors that Make and Unmake Migration Policies.“ Pp. 29 – 61 in Alejandro Portes a Josh DeWind (eds.): *Rethinking Migration. New Theoretical and Empirical Perspectives*. New York: Berghahn Books.



Cizinci v České republice. 2021. *Statistická ročenka ČSÚ*. Praha: ČSÚ.

CTDC. 2023. *Global Estimates of Modern Slavery: Estimation Method*. Online: <https://www.ctdatacollaborative.org/story/gems2022>.

Čaněk, M. 2012. *Když chybí politický zájem o rovnoprávné postavení pracovních migrantů a migrantek*. *Migraceonline.cz*. Praha Online: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/kdyz-chybi-politicky-zajem-o-rovnopravne-postaveni-pracovnich-migrantu-a-migrantek-pristupy-odboru-a-inspekce-prace-v-ceske>.

Čermák, Z. – M. Lupták. 2015. „Socioekonomický a demografický kontext česko-ukrajinské migrace.“ Pp. 51-66 in D. Drbohlav (ed.): *Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace – remitence – (rozvoj)*. Praha: Karolinum.

Čermáková, D. 2008. „Klientský systém a jeho specifika.“ Pp. 167-175 in *Dušan Drbohlav: Nelegální ekonomické aktivity migrantů. (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Carolinum.

Černík, M. 2005. *Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku*. Migrace online. MKC Praha. Online: <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197596>.

Čížinský, P. 2009. Kdo má řídit migraci? Stručná analýza kompetencí úřadů. *MKC – migraonline.cz*. 2009. Online: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/kdo-ma-ridit-migraci-strucna-analyza-kompetenci-uradu>.

ČMKOS. 2018. *Agentury práce – mýty a fakta*. Metodická příručka. ČMKOS. Praha. Online: <https://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/ukony/23308/6/Agentury%20pr%C3%A1ce%20-%20m%C3%BDty%20a%20fakta.pdf>.

ČMKOS. 2021. *Odbory a agenturní zaměstnávání*. ČMKOS. Praha. Online: https://ipodpora.odbory.info/dms/soubory/index?file=Odbory%20a%20agenturni%CC%81%20zame%CC%8Cstna%CC%81va%CC%81ni%CC%81_20210909075008.pdf.

ČSÚ 2023a. *Cizinci: Počet cizinců*. Český statistický úřad. Praha. Online: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.



ČSÚ 2023b. *Obyvatelstvo. Kraj.* Český statistický úřad. Praha. Online: <https://www.czso.cz/csu/xp/obyvatelstvo-xp>.

ČSÚ 2023c. *Cizinci v Plzeňském kraji k 31. 12. 2022.* Český statistický úřad. Praha. Online: <https://www.czso.cz/csu/xp/cizinci-v-plzenskem-kraji-k-31-12-2022>.

ČSÚ 2023d. *Zaměstnanost, nezaměstnanost.* Český statistický úřad. Praha. Online: <https://www.czso.cz/csu/xp/zamestnanost-xp>.

ČSÚ 2023e. *Strukturální nezaměstnanost.* Český statistický úřad. Praha. Online: <https://www.czso.cz/csu/xp/strukturalni-nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-3-2023>.

ČSÚ 2023f. *Průmysl v Plzeňském kraji.* Český statistický úřad. Praha. Online: <https://www.czso.cz/csu/xp/prumysl-v-plzenskem-kraji-v-roce-2022>.

Deník N. 2022. *Ukrajinky v Česku jako oběti kuplířů? Zmapovali jsme vznik informace, kterou zatím nikdo nepotvrdil.* Deník N. Online: <https://denikn.cz/860216/ukrajinky-v-cesku-jako-obeti-kupliru-zmapovali-jsme-vznik-informace-ktou-zatim-nikdo-nepotvrdil/>.

Dokoupilová, T. 2022. *Zastřené agenturní zaměstnávání zas a znovu. Právní prostor.* 2022. Online: <https://www.pravniprostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zastrene-agenturni-zamestnavani-zas-znovu>.

Drbohlav, D. – Uherek, Z. 2007. „Reflexe migračních teorií.“ *Geografie* 112, (2): 125-141.

Drbohlav, D. (ed.). 2008. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů. Česko v evropském kontextu.* Praha: Karolinum.

Etický kodex SSP. 2022. *Etický kodex společnosti sociálních pracovníků ČR.* Praha. Online: <https://www.socialnipracovnici.cz/ke-stazeni>.

EURES. 2023. *Informace o pracovním trhu – Česká republika – Plzeňský kraj.* EURES. Evropský portál pracovní mobility. *Evropská komise.* Online: <https://eures.ec.europa.eu/living-and-working/labour-market->



information/labour-market-information-czechia_cs#plze%C5%88sk%C3%BD-kraj.

Faist, T. 2000. *The Volume and Dynamicks od International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Clarendon Press.

Férová migrační politika. 2023. Online: <https://www.ferovamigracnipolitika.cz/data-v-migraci-pocty-uprchlik-z-ukrajiny/>.

Fomina. T. 2011. "Trafficking in persons for forced labour exploitation in the republic of moldova problems and solutions". *La Strada*. Chisinau. 2011. Online: https://lastrada.md/publicatii/ebook/Report_THB_LE_eng_final.pdf.

Franzen, A., D. Hangartner. 2006. "Social Networks and Labour Market Outcomes: The Non-Monetary Benefits of Social Capital" in *European Sociological Review* 2006, Volume 22, Issue 4. Online: <https://doi.org/10.1093/esr/jcl001>.

GRETA. 2023. *Reply from the Czech Republic to the questionnaire for the evaluation of the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by the parties*. Online: <https://rm.coe.int/questionnaire-for-the-evaluation-of-the-implementation-of-the-council-/1680aca7c0>.

Hammar, T. 2006. „European Immigration Policy: A Comparative Study.“ Pp. 235-245 in A. M. Messina, G. Lahav (eds.) *The Migration Reader: Exploring Politics and Policies*. London: Lynne Rienner Publishers.

Hannerz, U. 1997. Flows, Boundaries and Hybrids: Keywords in Transnational Anthrpology. *Mana* 3(1): 7-39. Rio de Janeiro. Online: <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/hannerz.pdf>.

Harvey, D. 1989. *The condition of postmodernity*. Oxford: Blackwell.

Home Office. (2019). Home Office Indicators of Integration framework 2019. *Home Office Research Report 109*. Online: <https://www.gov.uk/government/publications/home-office-indicators-of-integration-framework-2019>.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Hugo, G. 1983. „Village – Community Ties, Villages Norms, and Ethnic and Social Networks: A Review from Evidence from the Third World.“ Pp. 186-224 in Dejong, Gordon F., Robert. W. Gardner (eds.) *Migration Decision Making*. New York: Pergamon.

ILO. 2021. *Statistics on forced labour, modern slavery and human trafficking*. Online: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--en/index.htm>.

ILO. 2023. *Forced Labour Convention, 1930*. Online: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C029.

IOM. 2023. Co přinese budoucnost? Výzkum zaměřený na uprchlíky v nouzovém hromadném ubytování v Karlovarském a Plzeňském kraji. IOM. Praha. Online: <https://czechia.iom.int/sites/g/files/tmzbd11681/files/documents/2023-06/iom-czechia-collac-vyzkumna-zprava-2023.pdf>.

Irozhlas. 2020. *Běloruské protesty se koordinují přes kanál NEXTA, jeho zakladatel i šéfredaktor žijí v Polsku*. Praha. Online: https://www.irozhlas.cz/zpravy-svet/belorusko-protesty-nexta-alexandr-lukasenko-bbc_2008121711_jgr.

Irozhlas. 2023. *Zlepšila lex Ukrajina život uprchlíkům? Počet zaměstnaných se zvyšuje, říká náměstkyně ministra*. Irozhlas.cz. Online: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/lex-ukrajina-ukrajinsti-uprchlici-novela-zakona-ukrajina-rusko-valka-na-ukrajine_2311022243_kth.

Jelínková, M. 2011. *Vliv práce na zdraví migrantů, příslušníků mongolské menšiny v České republice*. Online: https://kont.zsf.jcu.cz/artkey/knt-201102-0008_vliv-prace-na-zdravi-migrantu-prislusniku-mongolske-mensiny-v-ceske-republice.php.

Jelínková, M. 2014. Výsledky výzkumu o pracovních podmínkách občanů Bulharska, Rumunska a Moldavska v České republice. *Diakonie SCPS*. Praha. Online: https://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/vyzkumna_zprava_bulhari_rumuni.pdf.

Jungwirth, T. 2019. *Cesty k prosperitě. Migrace a rozvoj v České republice*. Charita ČR. Online: <https://www.charita.cz/res/archive/007/000908.pdf?seek=9>.



Koncepce prevence. 2022. Koncepce prevence kriminality města Plzeň 2023-2028. MAKAI-atelier. *Bezpečná Plzeň. 2022. Plzeň.* Online: https://www.bezpecnaplzen.eu/Files/bezpecna_plzen/dokumenty/Koncepce_prevenice_kriminality_mesta_Plzne_2023-2028.pdf.

Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty v ČR. 2015. *Migrační manifest*. Praha. Online: <http://www.migracnimanifest.cz/cz/index.html>.

Kutálková, P. 2010. *Příliš úzká brána k lidským právům*. Praha: La Strada.

La Strada. 2014: *Analýza informovanosti a potřeb Bulharů a Bulharek v oblasti pracovní migrace*. Online: https://www.mpsv.cz/documents/20142/846918/anal_inform_a_potreb.pdf/0afb04f9-7aa8-a32e-448e-02f3ee73ef55.

Leontiyeva, Y. – M. Nečasová. 2009. “Kulturně blízcí? Integrace přistěhovalců ze zemí bývalého Sovětského svazu.” Pp. 117 – 160 in Miroslava Rákoczyová a Robert Trbola (eds.): *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Slon.

Lex Ukrajina. Zákon č. 65/2022 Sb. Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-65>.

Lex Ukrajina. Zákon č. 66/2022 Sb. Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-66>.

Lex Ukrajina. Zákon č. 67/2022 Sb. Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2022-67>.

Lidovky.cz. 2023. *Objem dávek pro Ukrajince i přes nesrozumitelný systém vzrostl. Češi, kteří pomáhali, už mají smůlu*. Lidovky.cz, Online: https://www.lidovky.cz/domov/lex-ukrajina-novela-zakona-ukrajina-bezenci-pomoc-cesi-humanitarni-davky.A231014_104851_In_domov_atv.

Manuál lokální integrace. 2020. *Manuál lokální integrace migrantů v ČR*. SIMI. Praha. Online: https://www.migrace.com/cs/regularizace/mesta-a-inkluzivni-strategie/integracni_manual.

Massey, S. D. – R. Alacrón, J. Durand a H. Gonzáles. 1987. *Return to Aztlan: the Social Proces sof International Migration from Western Mexico*. Berkley: University of California Press.



Mitchell, C. 1974. „Social Networks.“ Pp. 279-299 in *Annual Review of Anthropology*. Oxford: Nuffield College.

MKC. 2015. Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením. *migraceonline.com*. MKC Praha. Online: <https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/subdodatelske-vztahy-a-porusovani-pracovnich-prav-obcanu-evropske-unie-od-konkretnich-pripadu-k-systemovym-doporucenim>.

Moudrý, O. Změna zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty – cesta správným směrem? In: *Ročenka uprchlického a cizineckého práva 2019*. Brno. Kancelář veřejného ochránce práv 2020.

MPSV. 2007. Počet nelegálně pracujících cizinců nelze seriózně odhadnout. MPSV. Praha. Online: <https://www.mpsv.cz/-/pocet-nelegalne-pracujicich-cizincu-nelze-seriozne-odhadnout>.

MPSV. 2023. *Agenturní zaměstnávání. Ministerstvo práce a sociálních věcí*. Praha. Online: <https://www.mpsv.cz/agenturni-zamestnavani-cizincu>.

MPSV. 2023a. *Zaměstnávání cizích státních příslušníků*. Online: <https://data.mpsv.cz/web/data/vizualizace9?mesic=6&rok=2023&typPohledu=STATY>.

Münich, D., T. Protivínský. 2023. *Vývoj postojů české veřejnosti k válečným uprchlíkům z Ukrajiny*. IDEA. Praha. Online: <https://idea.cerge-ei.cz/studies/vyvoj-postoju-ceske-verejnosti-k-valecnym-uprchlikum-z-ukrajiny>.

MVČR. 2016. *Aktualizovaná koncepce integrace cizinců 2016 - Ve vzájemném respektu. Analýza aktuální situace v oblasti integrace cizinců na území České republiky, část III., kapitola 1*. Online: <https://www.mvcr.cz/migrace/soubor/kic-2016-a-postup-pri-realizaci-kic-2016-usneseni-vlady-c-26-2016-pdf.aspx>.

MVČR. 2023. *Preventivní informace pro občany Ukrajiny na území ČR*. MVČR. Praha. Online: <https://prevencekriminality.cz/wp-content/uploads/2022/03/ukrajina-letak.pdf>.



MVČR. 2023a. *Cizinci s povoleným pobytem*. Online: <https://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>.

Nařízení vlády č. 220/2019 Sb. Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2019-220>.

Nařízení vlády č. 64/2009 Sb. Online: <https://www.mpsv.cz/web/cz/narizeni-vlady-c.-64-2009-sb>.

Návrh zákona. 2023. *Návrh zákona o vstupu a pobytu cizinců (cizinecký zákon)*. 2023. Online: <https://odok.cz/portal/veklep/material/pripominky/KORNCR9BXQCP/>.

Nekorjak, M. 2006. „Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky.“ *Sociální studie*. 3, 1. Online: <http://socstudia.fss.muni.cz/archiv.php?ukol=1&cislo=5&rok>.

Nekorjak, M. 2010. *Mezisvěty: organizované zaměstnávání migrantů z Ukrajiny v České republice*. Rkp. Disertační práce. Brno.

OECD. 2018. *Settling in 2018: Indicators of Immigrant Integration*. Paris/European Union, Brussels: OECD Publishing. Online: doi: 10.1787/9789264307216-en.

PAQ Research. 2023. Práci v Česku už mají dvě třetiny uprchlíků. Většina stále pracuje pod kvalifikací. *PAQ Research*. Praha. Online: <https://www.paqresearch.cz/post/uprchlici-posun-jazyk-prace-bydleni>.

Petrusek, M. 2018. *Sociologická encyklopedie. Heslo: vykořisťování*. Online: <https://encyklopedie.soc.cas.cz/w/Vyko%C5%99is%C5%A5ov%C3%A1n%C3%AD>.

Piore, M. J. 2008 (1979). *Birds of Passage. Migrant labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Plzeňský kraj. 2017. Střednědobý plán rozvoje sociálních služeb v Plzeňském kraji na období 2023-2025. *Plzeňský kraj*. Plzeň 2023. Online: https://socialnisluzby.plzensky-kraj.cz/Uploads/Files/gjlkba0z_jep.pdf.

Program kvalifikovaný. 2022. Program kvalifikovaný zaměstnanec. MVČR. Praha. Online: <https://www.mvcr.cz/soubor/program-kvalifikovany-zamestnanec.aspx>.



Prokop, D. 2018. Vztah a znalosti Čechů k muslimské minoritě. *MEDIAN*. Praha. Online: https://www.median.eu/cs/wp-content/uploads/2018/07/Vztah_a_znalosti_Cechu_k_muslimske_minorite_web.pdf.

Příručka pro personální agendu. 2023. Příručka pro personální agendu a odměňování zaměstnanců. *MPSV*. Praha. Online: <https://ppropo.mpsv.cz/V24Agenturnizamestnavani>.

ROME A. 2021. Podle průzkumu agentury Median považují Češi soužití s Romy za problematické. Postoj mladých lidí k romské menšině se však zlepšuje. *ROME A*. Praha. Online: <https://romea.cz/cz/domaci/premiera-podle-pruzkumu-agentury-median-povazuji-cesi-souziti-s-romy-za-problematicke-postoj-mladych-lidi-k-romske-mensine>.

Rozsudek Nejvyššího správního soudu. 2023. Rozsudek nejvyššího správního soudu ze dne 13. 1. 2023, č. j. 10 Ads 115/2021-45.

Rumpík, V. 2015. „Махинації це я не: Klientský systém v České republice a jeho současná transformace.“ *Lidé města* 17 (1): 109-136.

Rumpík, V. 2018. Proces zprostředkovávání pracovní migrace Ukrajinců v transnacionálním poli. *Mintegration ZČU*. Plzeň. Online: <https://mintegration.zcu.cz/files/soubory/vystupy/Disertacni-prace-rumpik-KSA.pdf>.

Saldana, J. 2009. *The Coding Manual for Qualitative Researchers*. Sage Publications Ltd.

SIMI. 2012. Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v české republice. Srovnání praxe v Portugalsku a Rakousku. *SIMI*. Praha. Online: https://www.migrace.com/docs/130220_simi_publicace_ke_cteni_dvoustrany.pdf.

Smlouva o fungování Evropské unie. Online: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/CS/TXT/HTML/?uri=CELEX:12012E/TXT>.



Společné stanovisko. 2016. Společné stanovisko k výkladu pojmů souvisejících s pracovním vykořisťováním. MVČR. 2016. Praha. Online: <https://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-dokumenty-924305.aspx>.

Statut. 2021. Statut Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání. MPSV. 2021. Praha. Online: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/848077/Statut.pdf/09249c67-2820-6f3c-3269-4091fcc1538e>.

Střítecký, V., D. Topinka et al. 2013. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: La Strada Česká republika, o.p.s.

SUIP. 2021. *Férová práce odhalila stovky prohřešků zaměstnavatelů. Nejvíce se jich týkalo odměňování pracovníků*. Státní úřad inspekce práce. Praha. Online: <https://www.mpsv.cz/-/ferova-prace-odhalila-stovky-prohresku-zamestnavatelu-nejvice-se-jich-tykalo-odmenovani-pracovniku>.

SUIP. 2023. *Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí státního úřadu inspekce práce za rok 2022*. SUIP. 2023. Opava. Online: https://www.suip.cz/documents/20142/43684/SUIP_souhrnna_zprava_o_vysledcich_h_kontrolnich_akci_za_rok_2022.pdf/b19709ed-0eba-138c-42dc-12019d9f3d10.

Szaló, C. 2008. *Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich*. Brno: CDK.

SZÚ. 2023. *Migrace a zdraví. Státní zdravotní ústav*. Praha. Online: <https://szu.cz/temata-zdravi-a-bezpecnosti/nemoci-a-jejich-prevence/infekcni-nemoci/infekcni-onemocneni-migrace/>.

Škardová, M. 2018. *Zaměstnávání cizinců v Česku: Porušování zákona a vykořisťování. Hatefree*. Online: <https://www.hatefree.cz/clanky/prace-cizinci-cesko>.

TIP report. 2023. *Trafficking in Persons Report. Czech Republic*. USA. Online: https://cz.usembassy.gov/wp-content/uploads/sites/22/TIP_CS.pdf.

Tomšej, J. *Zaměstnávání cizinců v České republice*. 2. vydání. Právní monografie. Praha: Wolters Kluwer, 2020.



Toušek, L. 2012. "Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie". Pp 25-105. In Tomáš Hirt a kol. (eds.). 2012. *Vybrané kapitoly z aplikované antropologie*. Plzeň: ZČU.

Trčka, M., Y. Moskvina, Y. Leontiyeva, M. Lupták, L. Jirka. 2018: *Zaměstnávání ukrajinských pracovníků s polskými vízy v České republice: od hlavních modelů pracovního vykořisťování k možnostem intervence*. STRONGLAB. Výzkumná zpráva. Praha: MKC.

Trestní zákoník. Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2009-40>.

Uhlová, A. 2019. Aby nám cizinci nekazili práci. *A2larm*. Praha. Online: <https://a2larm.cz/2019/02/aby-nam-cizinci-nekazili-praci/>.

ÚP. 2023a. Zpráva o situaci na krajském trhu práce, o realizaci APZ v roce 2022 a strategie pro rok 2023. Úřad práce ČR. Online: https://www.uradprace.cz/documents/37855/916482/Rocni_PLK_2022.pdf/e4c8a91d-d7db-1ad7-9986-44449e97da16.

Usnesení. 2023. Usnesení vlády České republiky ze dne 8. února 2021 č. 106 o zřízení Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání a zrušení Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců. *Vláda ČR*. Praha. Online: <https://www.mpsv.cz/meziresortni-organ-pro-potirani-nelegalniho-zamestnavani>.

Vacovská, T., A. Svobodová. 2015. Návrh koncepce prevence pracovního vykořisťování občanů EU v České republice. *MPSV*. Praha. Online: <https://www.mpsv.cz/documents/20142/846918/koncepce.pdf/01269e21-00d6-ee1f-93e6-e74b66b95567>.

Váně, J., F. Kalvas. 2014. Fenomén bezdomovectví. *Katedra sociologie*. ZČU. Plzeň https://www.vyzkum-kss-zcu.cz/wp-content/uploads/2016/12/Vyzkum_bezdomovectvi_KSS.pdf

Vertovec, S. 2009. *Transnationalism*. London: Routledge.

Zákon o azylu. Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325>.



Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů.
Online: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>.

Zákon o zaměstnanosti. *Online:* <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2022. MVČR. Praha.
Online: <https://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-dokumenty-924305.aspx>.

Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2022. 2023. MVČR.
2023. Praha. *Online:* <https://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-dokumenty-924305.aspx>.



11 MANAŽERSKÉ SHRNUÍ

11.1 Manažerské shrnutí v českém jazyce

Předkládaná analýza nabízí velmi komplexní, hloubkový pohled na situaci cizinců v prekérních podmínkách trhu práce v Plzeňském kraji, v České republice. Zohledňuje, formou kvalitativního šetření, nejen strategie a způsoby vykořisťování cizinců, ale i vztahy migrační politiky, sociální práce a jednotlivých aktérů. Výzkumným terénem je tzv. migrační pole, ve kterém se odehrávají praxe těchto aktérů. Právě praxím a vztahům přikládáme v analýze největší význam.

Na základě tematické analýzy primárních a sekundárních dat, dosavadních poznatků i dlouhodobé empirické zkušenosti zpracovatelů, identifikujeme nejen tyto praxe a vztahy, ale rozkrýváme rovněž faktory, které na ně působí. Spolu s tím vyzdvihujeme do popředí indikátory, které poukazují na pracovní vykořisťování, obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a neetická jednání zaměstnavatelů v migračním poli. Text jsme vystavili na konceptech sociálních sítí, transnacionalismu, prekérní práce a vykořisťování. Neopomíjíme rozměr tzv. klientského systému a jeho vlivu na organizaci pracovní migrace.

Cíle analýzy jsou naplněny skrze sběr dat v terénu formou zaměřovaných skupinových rozhovorů, individuálních polo strukturovaných rozhovorů a sběru kazuistik mezi pracovníky sociálních služeb v regionu.

Výsledky analýzy poukazují na neutěšenou situaci cizinců v Plzeňském kraji, stejně jako na specifika, která náš region a praxe v něm charakterizují. Jsou jimi prekérní podmínky práce cizinců. Ti pracují velmi často bez zdravotního a sociálního pojištění, čelí nevypláceným mzdám či neetickým jednáním agentur práce a dalších subjektů. Setkáváme se i s ubytováním v izolaci, nelegální prací a vyhrožováním, což často vede k sociálnímu vyloučení a sekundárnímu vykořisťování. Spolu s jinými odborníky shodně usuzujeme na kontinuum vykořisťujících praktik, které směřují od porušování pracovního práva, přes vykořisťující podmínky až k obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování. Sociální situace cizinců na trhu práce v kraji tedy souvisí jak s lidskoprávní, tak s trestněprávní rovinou. Právě rozkol mezi diskurzem trestním a lidskoprávním různých aktérů často brání



uchopit situaci vykořisťovaných cizinců komplexně. To předkládaná analýza umožňuje. Ačkoli primárním cílem bylo odkrýt strategie a taktiky aktérů v poli, ve svém komplexu analýza nabízí i pohled na mnohvrstevnatou realitu prožívanou cizinci. Ta je utvářena institucemi, organizacemi a zaměstnavateli. Vysvětlujeme, že pracovní vykořisťování není pouze zodpovědností vykořisťujících subjektů a cizinců, kteří do těchto situací vstupují, ale klíčovým je souhrn aktérských praktik v jejich každodennosti.

Výzkumné otázky našeho projektu byly:

Jaké jsou typické postupy a praxe agentur a zaměstnavatelů, u kterých dochází k vykořisťování zahraničních pracovníků?

Jaké jsou strategie cizinců při hledání zaměstnání a důvody vedoucí k jejich vykořisťování?

Co brání motivaci obětí případy hlásit a spolupracovat na vyšetřování?

Zda a jak již byly vedle pozitivní a preventivní komunikace (ze strany agentur vůči cizincům i zaměstnavatelům) také vyzkoušeny formy negativních příkladů a hrozeb, sdílení odstrašující "špatné praxe"?

Na základě dat, která jsme konstruovali skrze expertní rozhovory a kazuistiky odpovídáme na položené otázky. Odpovědi nalézáme v souboru indikátorů, faktorů a aktérů ve vymezeném migračním poli. Zevrubně se zabýváme jednajícími aktéry, mezi které řadíme cizince, instituce, organizace a zaměstnavatele. Tito aktéři společně čelí vlivu faktorů, které na migrační pole působí.

Tyto faktory dělíme na vnější a vnitřní a strukturujeme je do oblastí. Vnější faktory působí na úrovni politiky, vyšetřování, prevence a bariér v integraci. Vnitřní faktory působí na úrovni komunit, jednotlivců a komunikace. Díky tomu můžeme načrtnout, které vlivy jsou zásadní pro důvody vedoucí k vykořisťování cizinců, ale i při utváření prostředí prekérní práce, vykořisťování a obchodování s lidmi.

Do vztahu s aktéry a faktory dáváme v analytické rovině indikátory, které indikují na praktiky vykořisťování anebo je přímo popisují. Indikátory řadíme do oblastí, kterými jsou porušování pracovně právních podmínek, forma bydlení, manipulace a nátlak, zdraví a sociální situace.



V závěrečné části analýzy jsme se věnovali přístupu poškozených a přeživších k institucím a strukturám české společnosti. Ať se jedná o policii, inspektoráty práce, nebo neziskové organizace, setkáváme se s nedůvěrou a neporozuměním jejich role cizinci. Tato nedůvěra a neporozumění tkví ve strachu obětí, tísní obětí a kulturní bariéře. Na základě toho se věnujeme způsobům komunikace a prevence vykořisťování, která byla dosud vůči cizincům vedena.

Následuje doporučující část, která shrnuje naše návrhy v oblasti komunikace s cizinci a zaměstnavateli. Nedílnou součástí jsou potom doporučení pro praxi v rámci sdílení, síťování a referencí, nebo doporučení pro legislativní úroveň. Poslední prostor věnujeme dalším doporučením pro zlepšení situace, přitom klademe důraz, mimo jiné, na komplexní integrační politiku a její implementaci do praxe, včetně tzv. two way principu.

11.2 Manažerské shrnutí v anglickém jazyce (Research Summary)

The present study offers a considerably complex insight into the precariousness of migrant workers in the labour market within Pilsen Region in the Czech Republic. The analysis, drawing on qualitative data, considers not only the strategies and methods of labour exploitation of migrant workers, but also the interwoven relations between migration policy, social work and individual actors. Our area of study is the so-called “migration field” in which these practices take place. It is to these practices and relations that we attach the greatest importance throughout our research.

Drawing from thematic analysis of primary and secondary data, existing knowledge in the field and long-term empirical experience of researchers, we attempt firstly to identify these practices and relations. Secondly, our aim is to reveal the factors influencing these interactions. Accordingly, we bring to the fore several indicators which point to labour exploitation, human trafficking for the purpose of labour exploitation and other unethical practices of employers within the migration field. The study is based on the concepts of social networks, transnationalism, precarious work and exploitation. We do not neglect the dimension of the so-called “client system” and its impacts on the organization of labour migration.



The main research objectives have been achieved on account of field data collection, such as focus group interviews, individual semi-structured interviews, and case studies among social service workers in the region. The results point to distressing conditions of migrant workers in Pilsen Region as well as to some other dimensions of our regional labour market. These include the precarious working conditions and further vulnerabilization of working subjects. Most of the times, they work without health and social insurance, experience unpaid wages or any other unethical practices adopted by employment agencies and other entities. In our research, we also point out to indecent housing and living conditions, to illegal work and to threats, which often lead to further precarization (i.e., social exclusion and secondary exploitation).

Together with other experts, we agree on the continuum of exploitative practices, ranging from labour law violations to trafficking for labour exploitation and other exploitative conditions mentioned in our analysis. Therefore, we maintain that the social situation of migrant workers in the labour market in the region is related to the question of human rights and criminal law. It is the invisible gap between the criminal and human rights discourse that often prevents a comprehensive grasp of labour exploitation of migrant workers. Our study aims at calling attention to this fracture in the field. While the primary objective was to uncover the complex strategies and tactics of different agents in the field, the analysis also provides a glimpse of the multi-layered reality experienced by migrant workers themselves. Their experience is shaped by three primary subjects: institutions, organisations, and employers. We attempt to explain that labour exploitation is not only the responsibility of the exploiting actors and the migrant workers establishing relations with the former, but pre-eminently it concerns the totality of actors' practices in everyday live situations and encounters.

The primary research questions were:

(a) What are the typical practices and methods of agencies and employers that exploit migrant workers?



b) What are the job search strategies of migrant workers and the consecutive reasons leading to their exploitation?

(c) Why do victims fail to report workplace violations and misconducts? What are the obstacles to legal investigation?

d) Whether and how have some forms of negative reinforcement by agencies (i.e., threats, deterrence methods, “bad practices”) been applied in addition to positive and preventive communication strategies?

Based on the data collected, qualitative expert interviews and case studies, we aim to answer these questions. The answers emerge from a set of indicators, factors, and actors in the restricted migration field. The emphasis is put on the actors involved, therefore migrant workers, institutions, organisations, and employers. These individual agents are collectively influenced by factors affecting the migration field.

These factors are divided into external and internal and are further structured into separate domains. On one side, external factors operate at the level of policy making (i.e., investigation and prevention strategies, barriers to system integration). On the other side, internal factors operate at the level of communities, individuals, and communication. This allows us to understand multiple influences and major causes leading to the labour exploitation of migrant workers. Additionally, it enables us to clearly shape the environment of precarious work, exploitation, and labour trafficking.

Drawing relations between actors and factors allows us to directly describe the practices of exploitation at the analytical level. We systematically classify individual indicators of labour law violation, of housing, of manipulating and coercive practices, and of health (in)equity and social conditions.

In the final part of the analysis, we closely examined the (effective or ineffective) access of victims and survivors to the Czech institutions and structures of care. Whether it is the police, labour inspection or NGOs, there is a common mistrust,



misunderstanding and misperception of the institutional role among migrant workers. These feelings stem firstly from shared fear and distress of victims, and secondly from cultural barriers hindering effective communication. Consequently, we explore some effective methods of communication as well as prevention efforts that have been made so far.

Our research concludes with some suggestions and recommendations concerning communicative practises with both migrant workers and employers. It consists of sharing, networking, referral practices, and it includes some recommending at the legislative level as well. This final part is devoted to strategies to be done to improve the current exploitative situation of migrant workers, while it also puts emphasis on integration policy and its implementation in practice, including the two-way principle.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

12 PŘÍLOHY

Příloha č. 1_kazuistiky

❖ Marie

Celá rodina informátorky Marie byla dobře situovaná – oba manželé měli před vstupem vojsk Ruské federace na Ukrajinu vyšší než standardní příjmy a jsou vysokoškolsky vzděláni. Rodina bydlela v rodinném domě a do práce se dopravovali automobilem. Manželé mají děti. Rodina si před válkou žila dobře, měli dostatek prostředků a neměli ve své rodině žádné větší problémy jak vztahové, tak sociální. V návaznosti na ruskou agresi na Ukrajině byla rodina nucena uprchnout z města, odkud museli uprchnout po střelbě do civilistů ruskými vojsky. Rodina nyní žije s příbuznými v pronajatém bytě, kam byla nucena se přestěhovat poté, co je agentura vyhodila z bytu, ve kterém žili.

Celá rodina včetně dětí žila v bytě patřící agentuře práce VEDNEVNOCI s.r.o., pracovní agentura, která má nabídky na práci v cizích jazycích a zaměstnává cizince pro řadu továren v regionu - působí v západní části Plzeňského kraje – dále odesílá své zaměstnance pracovat do různých podniků po celém kraji ale i celé ČR. Agentura běžně komunikuje s ÚP, přes ně inzeruje nabídky na práci a je domluvena se zaměstnavateli, že nejdříve se jedinec zaměstná přes agenturu a až po čase (v řádu let) má nárok pracovat přímo pod zaměstnaneckým kmenem. V komunitě zaměstnanců je tento nepsaný zákon respektován. Práci v této agentuře si klientka vybrala z důvodu dostupnosti v místě bydliště v návaznosti na péči o děti, školku, školu a lékařskou péči. Výplata činila 20 – 22 tis. korun. Agentura si brala peníze za pronájem (bez příslušných úmluv ve smlouvě, takže nebylo zcela jasné, kolik ubytování vlastně stojí). Klientka pracovala – byla přidělena do jedné z největších továren v regionu. Pracovala na HPP, nebyly jí však propláceny práce přesčas. Dále byla klientka informována, že jí agentura může přesídlit bez jejího souhlasu. Klientka pracovala 12 hodin denně několik dní po sobě, klientce nebyly předávány výplatní pásky. Klientka pracovala v prostředí bez oken a bez denního světla. Agentura nutila zaměstnance k prodloužení pracovní smlouvy za výrazně horších podmínek a přestěhování do jiného města, což bylo pro rodinu neakceptovatelné. Dále smlouva nebyla v jazyce, kterému by cizinka rozuměla. Podpis smluv proběhl v



jazyce, kterému klientka nerozuměla. Klienti byli pod nátlakem ze strany zaměstnavatele (telefonáty na téma vystěhování z bytu nebo přemlouvání k podpisu pracovní smlouvy). Úřednicím úřadu práce agentura tvrdila, že osoby stále pracují. Před zaměstnanci se koordinátoři agentury vyjadřovali ve smyslu, že jim zaměstnanci patří a že jsou i přes výpovědi zasláné datovou schránkou pořád jejich zaměstnanci. Ve vzduchu neustále viselo vystěhování z bydlení, nezaplacení poslední mzdy. Objevovali se i výhružné SMS zasílané na telefon paní Marii.

Po kontaktu s pomáhající organizací bylo klientce pomoháno najít si novou práci, dále jí bylo poskytnuto právní poradenství ohledně pracovní smlouvy a dodatků a později si klientka našla právní zastoupení na řešení celé situace (okamžité zrušení pracovního poměru, komunikace s býv. zaměstnavatelem). Organizace také provedla doprovod na ÚP, zdravotní pojišťovnu a předala kontakty na SUIP. Klientka a potažmo další její kolegové získali novou práci – přímo pod kmen v jiné společnosti. Dále kolegům anebo příbuzným bylo asistováno s hledáním náhradního bydlení a s komunikací s úřady, a to především se zdravotní pojišťovnou a úřadem práce. Klientka si je vědoma, že je nutné se podobnému jednání bránit a nebát se vyhledat pomoc. V její situaci by pomohlo zejména dočasné chráněné bydlení apod. Bez bydlení není možné se podobné situaci adekvátně bránit, neboť bydlení je často navázáno přímo na agenturu práce nebo zaměstnavatele.

❖ Klientka

Klientka přicestovala do ČR v rámci válečné situace, nicméně již dříve měla zažádáno o zaměstnaneckou kartu a chtěla přijet za prací do České republiky. Má vystudovanou vysokou školu, měla dostatek prostředků, žila se svým manželem na Ukrajině v místě mimo válečný konflikt. Klientka utekla před válkou na území České republiky přes Moldavsko, kde pobývala pár dní a nakonec odcestovala do České republiky. V zemi původu klientka bydlela v moderním bytě se svým manželem, měla dostatek prostředků a neměla žádné sociální a vztahové problémy. Chtěla nicméně zlepšit svou finanční situaci, a proto chtěla odcestovat do ČR za prací. Už v té době byla v kontaktu s pracovní agenturou v ČR. Mezitím začala na Ukrajině válka a klientka opustila území útekem do Moldavska. Zde se rozhodovala, zda bude pokračovat do České republiky nebo zůstane. V Moldavsku ji kontaktovala sama jednatelka české manufaktury NO FREE DAYS s.r.o. a nabídla ji práci.



Po příchodu do České republiky žila klientka v bytě (garsoniéra), který vlastnila firma, kde byla zaměstnána. Zaměstnavatel jí nedal smlouvu o nájmu, ale pravidelně si z výplat bral peníze na nájem (klientka je musel vždy vybrat z bankomatu a předat jednatele). O platbě nedostala žádné potvrzení a ani nájemní smlouva neexistovala.

Klientka pracovala v dílně 12-14 hodin denně. Pracoviště bylo v plném provozu, i když se nad hlavami pracovníků předělávala střecha objektu. Ochranné pomůcky nebyly k dispozici, ochrana před zimou téměř nulová. Střecha se opravovala v zimě a zaměstnanci museli pracovat i přes skutečnost, že mrzne a do haly proudí mrazivý vzduch. Nárok na dovolenou neexistoval, možné bylo jen neplacené volno. Za dny, které klientka neodpracovala, musela dát zaměstnavateli peníze v hotovosti (tzn. dostala je proplacené, ale peníze musel vrátet). Stejný model zaměstnavatel používal i v případě, že neměl pro klientku práci, musela mu zaplatit za tyto dny částku odpovídající jejímu obvyklému výdělků. V důsledku toho jí nezůstávaly prakticky žádné peníze na jídlo a další základní potřeby. Vše bylo prováděno v hotovosti po výběru z bankomatu a přinesení do sídla společnosti. Klientka pracovala dále střídavě v přehřáté hale v prašném nebo mrazivém prostředí. Opakovaně se objevovaly výhrůžky zabavení výplaty v případě nespokojenosti. Karta zdravotní pojišťovny nebyla vydána a zůstávala u zaměstnavatele. V jednu chvíli klientka a její kolegyně viděli v prostorách firmy pracovat i děti. Její kolegyně, kteří měli dočasnou ochranu, museli jednatele odvádět polovinu zdravotního a sociálního pojištění s odůvodněním, že to tak je v České republice. Opět museli peníze odevzdávat přímo do rukou jednatelky. Po vlně nevole byla značná část kolegů s DO propuštěna, protože se podle slov klientky dali hůře manipulovat a nešlo jim tak dobře vyhrožovat.

Smlouvu na prováděnou práci sice klientka dostala k podpisu, žádné vyhotovení však nedostala – tzn. nedostala kopii. Oficiální výplata měla činit 18 000 Kč, klientce však po odvodu peněz jednatele zbylo v lepších případech 4000-5000 Kč měsíčně.

Z manufaktury chtěla paní pochopitelně odejít, protože práce byla fyzicky náročná, a dále protože si nevydělávala dostatek peněz. Když podala výpověď, bylo jí ale řečeno, že zaměstnán nelze opustit bez uhrazení smluvní pokuty ve výši 1200 EUR, neboť tolik činily náklady na zařízení dokumentů. V šachu byla klientka samozřejmě držena zadržováním poslední výplaty. Za účelem udržení si zaměstnance užívala



agentura celou řadu dalších manipulativních technik a psychologického nátlaku - zrušení pobytu, dále nemožnost bydlet v bytě, nevyplacení mzdy, lži o možnosti rušit pobytová oprávnění dle libosti zaměstnavatele, deportace.

O svých právech se poprvé klientka dozvěděla více na adaptačně-integračním kurzu, kde se optala lektorky na legálnost svojí situace. Následně v rámci sociálního a právního poradenství klientka změnila zaměstnavatele a oznámila změny příslušným úřadům. Sociální pracovníci pomáhající organizace jí dále zprostředkovali pomoc při hledání jiného bydlení a vyřízení pracovní neschopnosti u lékaře (stresu a vyčerpání). Dále proběhly doprovody na odbor azylové a migrační politiky, kde si paní nechala otevřít svůj spis a dělala z něj kopie pracovní smlouvy. Klientka pak rozvázala pracovní poměr se zaměstnavatelem na základě dohody, která vzešla z několika telefonátů mezi ní a jednatelkou společnosti. Vše šla následně oznámit na PČR.

Při řešení podobných případů by pomohly zejména větší kapacity nouzového ubytování, které by pokrylo nezbytně nutnou dobu ubytování po ukončení pracovního poměru (případy, kdy jsou klienti drženi v šachu skrze ubytování nadále přibývá) a větší předodjezdová informovanost.

❖ **Daria**

Žena Daria, původem z Ukrajiny, pracovala v ČR na zaměstnaneckou kartu. V ČR pobývá již několik měsíců společně se svým synem a manželem. Motivací pro přesun do ČR byl rodině finanční výdělek a zabezpečení rodiny. V posledních měsících žila společně se svou rodinou v pronajatém bytě, dříve pak na ubytovnách a podle všeho jich vystřídala celou řadu. Poslední byt byl pronajatý od zaměstnavatele. Firma TaHej s.r.o., ve které pracovala jako dělnice, se nacházela v Plzni a zabývala se obráběním strojů. K práci se paní dostala přes různé ukrajinské zprostředkovatele, kterým se obecně říká „mafiáni“. Slíbené byly adekvátní podmínky výkonu práce, rozumná pracovní doba a náležitě ohodnocení. Se zaměstnavatelem byla uzavřena klasická pracovní smlouva na HPP. Výplata však nakonec odpovídala standardní minimální mzdě v ČR s tím, že do začátku paní dostala několik záloh tzv. „do začátku.“ Mzda tedy nakonec nebyla nijak vysoká, ale vyplácena byla na bankovní účet. Možnost změnit zaměstnání byla limitována podmínkami zaměstnanecké karty, tj. změna první 6 měsíců není možná.



Dokumenty, které paní při nástupu do zaměstnání podepisovala, nebyly přeloženy do jejího jazyka a nerozuměla jim. Ze strany zaměstnavatele pak byl vytvářen drobný nátlak - zaměstnavatel například tvrdil, že za paní zaplatil, že mu patří, a že pokud odejde, musí mu platit kompenzaci za nedokončené období apod. Zaměstnavatel si dále vynucoval loajalitu pohrůzkami o zrušení pobytové dokumentace. Na samotném pracovišti pak probíhala drobná šikana, když výrobky paní byly bezdůvodně vráceny k přepracování jako vadné. Paní se v českém prostředí nevyzná a tyto všechny faktory na ní působily reálně a vzbuzovaly reálné obavy. Paní se nakonec obrátila na pomáhající organizaci, s jejíž pomocí se dokázala domoci svých práv a dosáhnout na veškeré vydělané prostředky. Dále bylo zahájeno přesunutí k jinému zaměstnavateli, což bylo úspěšně dokončeno. Po dobu spolupráce s organizací jí také byla poskytována potravinová pomoc. Případ byl oznámen na PČR, ale o výsledku již pracovníci organizace nebyli dále informováni. Potřeby paní jsou zcela jasné: jako základní východisko pro důstojný život je nutné disponovat stabilním a adekvátně ohodnoceným zaměstnáním.

❖ Matka

Matka přijela se sedmnáctiletým synem z Ukrajiny. Důvodem bylo bezpečí při probíhajícím válečném konfliktu. Matce byla přislíbena práce pro ni a syna v pracovní agentuře PODVODY WORLD s.r.o v Plzni. Práce byla přislíbena s ubytováním pro oba, a to na společném místě v kapacitách agentury. Smlouva byla uzavřena v českém jazyce, takže jí paní nerozuměla. Syn ovšem nakonec pracoval bez smlouvy, neboť mu ještě nebylo osmnáct let. Po čase se ovšem objevilo další nucení syn k nelegální práci, a to pod pohrůzkou oddělení syna od matky, tj. vystěhování z bytovny. AP slíbila matce a synovi už na UA, že zajistí práci pro oba dva i s bydlením. Po dostavení se do ČR a na místo bydlení a práce jim bylo sděleno, že synovi ještě není 18 let, a proto tedy nemůže pracovat legálně v té samé práci jako matka. Syn tudíž pracoval bez smlouvy/načerno, 12-ti hodinové noční směny. Když matka toto odmítat, bylo rodině vyhrožováno, že syna přestěhují do jiného města. Osoba, jíž je 17 let samozřejmě na pracovní smlouvu pracovat může, za určitých podmínek, nesmí ale např. vykonávat noční směny apod. Vzhledem k neznalosti prostředí nebylo rodině přesně vysvětleno, jaká mají práva a co je legální a co již nikoli. Matka nezná pojmy jako je výpovědní doba, minimální mzda apod. Vzhledem k situaci by rodině nejvíce pomohla předodjezdová edukace o právech a povinnostech (případně vysvětlení všech náležitostí po příjezdu na KACPU),



případně pak na místě rychlé sehnání náhradního ubytování a práce, v ideálním případě bez prostředníka formou pracovní agentury.

❖ Pan A.

A. je ke 40 let, do České republiky přijel před pěti lety. Pochází z Rumunska, je nejmladší ze sourozenců. Po úmrtí svého otce a onemocnění matky odcestoval z ekonomických důvodů do světa. V Rumunsku totiž není veřejné zdravotní pojištění, všechny lékařské úkony se musí hradit v hotovosti, a není to levné. Bratr a sestra pana A. mají děti, také nemají nic navíc, takže on je jediný, kdo se může postarat o nákup léků a zdravotní péči pro jeho matku.

Práci a bydlení mu zařídila pracovní agentura, dopravu také. A. byl ubytován na ubytovně, v pokoji s dalšími dvěma spolubydlíci. Nebyla to příjemná situace, neměl své soukromí, dělali každý jiné směny, ale z důvodu jazykové bariéry a neznalosti místní legislativy nemohl nic změnit.

Vše, co vydělával, posílal matce na léčení, nechával si peníze jenom na bydlení a na jídlo. Také hodně šetřil. A. nekouří, nepije alkohol, nemá ani děti, ani přítelkyni.

Když skončil v nemocnici na oddělení, bylo to jako blesk z čistého nebe. Ozámili mu diagnózu - „onkologie“. Dostal strach, nevěděl, co se teď bude dít, kdo se postará o jeho matku atd. Problémy nastaly po propuštění z nemocnice. Pracovní agentura už neměla zájem o nemocného zaměstnance, propustila ho v pracovní neschopnosti, vyhodili ho z ubytovny. A. nerozumí českým zákonům, nevěděl, co má dělat, přišel o zdravotní pojištění, práci, bydlení a hlavně zdraví. Neměl ještě v Česku trvalý pobyt - nemohl být samoplátcem, měl naplánovanou léčbu, ale neměl na to peníze, takže to odložil.

O sociální služby požádal z důvodu tlumočení na onkologii. Když terénní pracovník zjistil, že problém není jenom jazyková bariéra, začal jednat s pracovní agenturou, lékařem, Okresní správou sociálního zabezpečení. A. byl propuštěn nezákonně a situace by měla být napravena pracovní agenturou. Situaci se nakonec podařilo vyřešit, bylo to však velmi obtížné jednání s agenturou. V té době A. bydlel u svého známého, ale pracovník sociální služby pro něho hledal jiné ubytování. Nemocnému cizinci, nepracujícímu, bohužel nikdo nechtěl pronajmout byt. Podařilo se ho



ubytovat v azylovém domě na jihu Plzeňska. A. sdílí pokoj s dalším nemocným pánem, má potravinovou pomoc, pobírá sociální dávky. Je po operaci, chodí pravidelně na chemoterapii, bere léky a má zažádáno o invalidní důchod. Po rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení má v plánu odstěhovat se zpátky do své země a dožít v blízkosti svých příbuzných.

❖ **Pan Váňa**

Panu Váňovi je 70 let, je to pracující důchodce, původní profesí je traktorista. V ČR pracuje cca 20 let v dělnických pozicích a po celý tento čas je zaměstnán jako agenturní zaměstnanec Ukrajinských společností. Z Ukrajiny odcestoval z ekonomických důvodů, když onemocněl jeho syn. A protože léčba na Ukrajině je hrazena nemocným, pán nebyl schopen z výplaty pokrýt náklady na léčbu a provoz domácnosti. Po všechna léta pracoval Váňa 12 hodin denně, a to i ve směnném provozu, obvykle 6 dní v týdnu, přestože v pracovních smlouvách, které ale nemá a ani nikdy neměl k dispozici, a které navíc byly v českém jazyce, byla obvykle uvedena pracovní doba 40 hod týdně. Výplatu dostával pravidelně na ruku a v dohodnuté výši včetně mzdy za přesčasové práce, výplatní pásky ale nikdy nedostával. Pokud se vyskytla potřeba jednat s úřady, některý z pracovníků agentury mu obvykle za částku 500,- „pomohl“. S tímto Váňa souhlasil z důvodu jazykové bariéry. Souhlas udělil i z důvodu špatné orientace v legislativě. Váňa nevěděl, kam má jít jednat apod. Z výše uvedených důvodů udělil i plnou moc. Pro sebe si pan Váňa nechával takovou část výplaty, aby pokryl své nejnnutnější výdaje. Všechno ostatní posílal rodině a zejména synovi. Syn přežil, ale stal se invalidním a pan Váňa byl nucen v práci pro agentury pokračovat, protože jeho finanční podpory jak syna, tak rodiny a posléze i synových dětí bylo potřeba i nadále. Před třemi lety se Váňa obrátil na pracovníky sociální služby s žádostí o pomoc při vyřízení o starobní důchod. Po roce čekání na rozhodnutí od ČSSZ, byl mu vypočítán starobní důchod ve výši 1200 Kč měsíčně. Během let práce za něj jen jedna jediná agentura odváděla sociální pojištění – navíc minimální. Když se obracel na ty agentury, u kterých pracoval, zjistil, že sociální pojištění odváděno nebylo. Bylo mu obvykle řečeno, aby neotravoval, nebo bude zle. Za pomoci sociální služby je panu Váňovi každoročně navýšen starobní důchod podle legislativy. Na Ukrajinu se nemůže vrátit z důvodu války. Aby uhradil nájem a měl z čeho žít, bude pracovat, dokud mu to dovolí jeho zdravotní stav.



❖ Paní Nadiia

Paní Nadiia přijela do ČR ve svých 40 letech před 20 lety poté, co ovdověla a nebyla schopna uživit své dva studující syny. Práci v ČR na Ukrajině nabízela agentura práce, která inzerovala výborné pracovní podmínky /1500 USD za měsíc a bydlení zdarma/. To byly proti mzdě na Ukrajině ve výši 100 USD velké peníze, a tak souhlasila se všemi podmínkami. Součástí dohody bylo, že za vyřízení potřebných dokumentů, což si agentura cenila na 2000 USD, musí paní Nadiia pro agenturu pracovat do vyrovnání dluhu. Na agentuře paní Nadiie sdělili, kdy a kde má čekat na dopravce a po příjezdu do Plzně ji odvezli do suterénu RD s tím, že zde bude bydlet. To se paní Nadiie především z hygienických důvodů nelíbilo, a tak byla posléze převezena do bytu v panelovém domě s tím, že na pokoji s ní budou bydlet další dvě ženy. Za toto nadstandardní bydlení již bude třeba platit měsíčně 100 USD. Pracovala v truhlárně jako pomocná síla od pondělí do pátku 12-16 hod denně a v sobotu 8 hod. Výplatu dostávala pravidelně a v dohodnuté výši, ale bez výplatní pásky. Příležitostně bývala přeřazena i do sousedního provozu lakovny, bohužel zde ale pracovala bez ochranných prostředků. To se zakrátko projevilo na jejím zdravotním stavu a onemocněla. Agentura odmítla tuto situaci řešit. Pracovat nemohla, platit ubytování neměla z čeho, a tak se odjela léčit zpět na Ukrajinu. Po prodělané operaci měla dluhy za léčení a musela se tedy opět vrátit do ČR, tentokrát sice pod jinou agenturou, situace se ale nijak výrazně nezměnila. Pracovala ve větším výrobním závodě, opět cca 12 hodin denně. Pracovní smlouvu v českém jazyce, kterým nemluví, podepsala, ale kopii nedostala, pouze informaci, že pokud ji bude potřebovat, na vyžádání ji dostane. Ve smlouvě byl uveden pouze minimální plat a 8 hod pracovní doba. Peníze uvedené ve smlouvě i peníze za přesčasovou práci dostávala v sídle agentury proti podpisu v sešitu na ruku. V této agentuře odpracovala cca 5 let. Snažila se najít jiného zaměstnavatele, ale do kmene ji i kvůli jazykové bariéře nepřijali a doptáváním se u známých zjistila, že pracovní podmínky jsou u všech agentur s ukrajinskými majiteli nebo jednatelem velmi podobné. Hledání „normálního“ zaměstnavatele ji dovedlo až k terénním pracovníkům sociální služby, kteří jí pomohli najít českou agenturu práce a paní zde pracovala cca 3 roky jako dělnice v automobilovém průmyslu. Při pokusu o kontrolu, zda je za paní Nadiiu odváděno pojistné, pracovník služby neuspěl. Na OSSZ obdržel informaci, že nelze dohledat, zda je za tuto konkrétní pracovníci odváděno pojistné, protože agentura odvádí platby skupinově. Paní Nadiia v r. 2023 dosáhla důchodového věku a



navštívila tedy pracovníka sociální služby s žádostí o zjištění informací vztahujícím se k odchodu do starobního důchodu (výši, způsob vyřízení apod). Následně bylo pracovníkem služby zjištěno, že žádná z agentur, které paní Nadiiu po dobu cca 20 let zaměstnávaly, za ni neodváděla pojistné. Pouze u poslední z agentury mohla paní Nadiia doložit pracovní smlouvu a mohla tedy být podána žádost na Kontrolní odd. OSSZ ke zjištění doby pojištění této konkrétní zaměstnankyně. Kontrolní odd. potvrdilo, že za poslední 3 roky bylo za paní Nadiiu odváděno pojistné. Paní Nadiia nastoupila tedy ve svých 63 letech u stávajícího zaměstnavatele jako kmenová zaměstnankyně s tím, že bude pracovat, dokud jí to zdravotní stav umožní.

❖ Paní Nina

Paní Nina je z Ukrajiny, je již v pokročilém důchodovém věku /75 let/ a před odjezdem do ČR pracovala ve své zemi jako účetní. Do ČR odešla z ekonomických důvodů – po tragické smrti své dcery a zetě hledala takové zaměstnání, ve kterém by byla schopna zajistit základní životní potřeby svého vnuka. Její manžel s ním zůstal v Doněcku. Na Ukrajině našla v roce 2000 agenturu práce, která nabízela výborné pracovní podmínky /1000 USD za měsíc a bydlení zdarma/ v ČR. Do České republiky ji přivezl na pokyn agentury řidič dodávky pro cca 9 osob. Jaký byl jeho vztah k agentuře paní Nina, neví. V Plzni ji ubytovali v RD v pokoji s dalšími 5 ženami, postele byly mezi sebou odděleny skříněmi a závěsy. Většina ze spolubydlících měla směnný provoz. Paní Ninu přidělili z agentury do jedné z plzeňských restaurací jako pomocnou sílu. Mzda neodpovídala slíbené částce, pracovní doba byla až 14 hod denně, a proto paní Nina hledala další pracovní možnost, ve které by měla lepší mzdový, pracovní i ubytovací standard. To bohužel na nějakou dobu nebylo možné, protože na počátku smluvního vztahu podepsala smlouvu, ve které se zavázala agentuře zaplatit za zprostředkování práce a dopravu. Výplatní pásky nedostávala a veškeré právní úkony související s pobytem v ČR za ni na základě plné moci vyřizovala agentura. Důvodem kromě jazykové bariéry a neorientování se v legislativě byla i délka pracovní doby. Během asi 5 let vystřídala postupně práci v několika restauracích, zkoušela i uklízet, ale mzda i pracovní doba byla všude téměř totožná. Změnou agentury tedy situaci nebylo možné vyřešit. V roce 2005 již přesto měla našetřenu dostatečnou částku na to, aby mohla zaplatit agentuře za to, že zajistí práci v ČR pro jejího manžela a pobyt pro vnuka a vyřídí potřebné dokumenty. Agentura toto zajistila a zařídila i společný pokoj na ubytovně, ve kterém mohli bydlet společně. Vnukovi bylo v té době 18 let



a šel po jazykové přípravě studovat na ZČU. Manželovi našla agentura práci u jednoho z významných regionálních podniků. Jeho pracovní doba byla 12 hod denně 6 dní v týdnu. Vnuk z osobních důvodů nedokončil studium a hrozilo mu ukončení pobytu. Agentura ji nasměrovala ke svému právníkovi, který měl za úplatu 50 000 Kč zajistit legalizaci vnukova pobytu. Po cca 6 měsících právník paní Nině oznámil, že se legalizace pobytu vnuka nezdařila, a protože ten zde už v té době pobýval nelegálně, byl nakonec vyhoštěn. Vnuk si na Ukrajině nebyl schopen najít práci, proto si nakonec přes agenturu v roce 2014 zařídil vízum do Polska a s tímto vízem poté přijel v roce 2019 opět do ČR, aby mohla být rodina pohromadě. V roce 2020 zemřel Nině manžel, a proto se obrátila na sociální službu s žádostí o pomoc s vyřízením úmrtního listu a dalších potřebných dokumentů. Kontakt dostala od svých krajanů, kteří již měli s pomocí sociálních pracovníků pozitivní zkušenost. Paní Nina cca 3 měsíce po úmrtí manžela prodělala infarkt myokardu a mozkovou mrtvici. V té době to byl vnuk, který se o ni po všech stránkách staral, a aby toto bylo možné, připravil sociální pracovník žádost o sloučení rodiny. To bylo po předložení zdravotní a další potřebné dokumentace povoleno. Vnuk dostal vízum strpění. Může tedy legálně pracovat a zajišťovat své i babiččiny životní potřeby. Návrat na Ukrajinu nebyl z důvodu probíhajícího konfliktu možný. Paní Nině byl vyměřen starobní důchod ve výši 1000,- a vdovský 500,- Kč. Agentura práce za ni, ani za jejího manžela totiž neodváděla sociální pojištění. Vnuk na základě žádosti zpracované pracovníkem sociální služby nyní čerpá dávku na péči o rodinného příslušníka. Vnuk s babičkou žijí v nuzném bytě. Babička je schopná omezeného pohybu za pomoci chodítka, hygienu už nezvládá. V současné době je paní Nina opět hospitalizována v nemocnici.

❖ Paní O.

Paní O. je matka samoživitelka dvou dětí, z nichž mladší je nezletilý. Starší studuje na universitě na Ukrajině, mladší navštěvuje ZŠ tamtéž. Zletilá dcera pečuje spolu s babičkou o nezletilého sourozence. Do ČR přijela paní O. v roce 2020 z ekonomických důvodů. Práci v ČR na Ukrajině nabízela agentura práce, která inzerovala výborné pracovní podmínky /1000 USD za měsíc a bydlení zdarma/. Součástí dohody bylo, že za vyřízení potřebných dokumentů, což si agentura cenila na 2000 USD, musí paní O. pro agenturu pracovat tak dlouho, až se tento „dluh“ vyrovná. Na agentuře paní O. sdělili kdy a kde má čekat na dopravce a po příjezdu do Plzně ji odvezli do bytu v panelovém domě, kde sdílela pokoj s další paní, celkem



ale v bytě bydlelo 6 žen. Agentura ji původně najala jako administrativní zaměstnankyni, ale po třech dnech práce ji majitelka agentury poslala na úklidové práce ve svém domě. Od této doby pracovala částečně v kanceláři, částečně vedla domácnost, ve které prováděla všechny domácí práce včetně péče o zahradu. Paní O. se to sice nelíbilo, ale dostala informaci, že po dobu 6 měsíců nesmí změnit zaměstnavatele, jinak přijde o pracovní povolení. To si samozřejmě nemohla dovolit. Po těchto 6 měsících se na základě informace od známých, kterým už zaměstnanci Diakonie pomohli, obrátila na terénního pracovníka. Ze strany jednatelky agentury jí bylo vyhrožováno, že pokud odejde, budou proti ní uplatněna kárná opatření včetně zrušení pracovního povolení a povolení k pobytu. Paní O. si uvědomovala, že nevykonává druh práce, ke kterému má povolení a snažila se tedy tuto situaci vyřešit. Mzda jí byla vyplácena pravidelně a v dohodnuté výši, ovšem bez výplatních pásek. Pracovní smlouvu na výkon administrativní činnosti v českém jazyce paní předložila. Terénní pracovníci sociální služby pomohli paní O. sepsat výpověď ze zaměstnaneckého poměru, tu ale majitelka agentury odmítla převzít a podepsat. Došlo tedy k pokusu doručit zaměstnavateli výpověď doporučeným dopisem na adresu firmy, ten ale opakovaně nikdo nepřevzal. Paní O. za pomoci pracovníků soc. služby hledala jiné ubytování i jiné zaměstnání. Podle platné legislativy je paní O. povinna při změně zaměstnavatele doložit podepsanou výpověď od původního zaměstnavatele, toto ale nebyla schopna z výše zmíněných důvodů učinit. Terénní pracovníci tedy osobně navštívili majitelku agentury, aby se pokusili situaci smírně vyřešit. Po předání informace majitelce agentury o tom, že si počíná nezákonně a nastínění dalších právních úkonů, které budou sociální pracovníci iniciovat, došlo na místě k ukončení pracovního poměru dohodou. Dlužná mzda byla vyplacena proti podpisu na místě. Paní O. za pomoci pracovníků sociální služby podala žádost o změnu zaměstnavatele a po povolení od MV mohla nastoupit do nového zaměstnání jako kmenová zaměstnankyně.

❖ **Paní Táňa**

Paní Táně je 38 let a v ČR je se svými třemi dětmi od roku 2022. Na Ukrajině bydlela v centrální části země a k odjezdu ji donutil probíhající konflikt, kdy měla zejména obavu o bezpečí svých dětí. Její manžel pobýval v té době v ČR, odjela tedy za ním. Po příjezdu se věnovala za pomoci KACPU legalizaci svého pobytu, bydlení zařídil manžel. Dětem našla za pomoci terénního pracovníka Diakonie školu i školku a rozhodla se, že si najde zaměstnání. Ve své zemi pracovala jako



ekonomka (je absolventkou Univerzity), což zde ale pochopitelně nebylo možné. Za pomoci Ukrajinské agentury práce ROBOTUJ24/7 s.r.o. nastoupila do výrobního závodu jako pomocná pracovní síla. Pracovníci agentury podmiňovali nástup do práce podepsáním několika listin v českém jazyce, kterým paní Táně nerozuměla, ale protože nechtěla nadále pobírat humanitární dávky, souhlasila. Na dotaz, co vlastně podepisuje, jí zaměstnanci agentury odpověděli, ať nemá strach, že je to zde normální a bez podpisu práci dostat nemůže. Pracovní smlouvu paní Táňa dostala. Paní onemocnělo nejmladší dítě a musela s ním být občas doma, navíc po asi 8. měsících začala mít z důvodu namáhavé manuální činnosti potíže s karpálními tunely a musela jít na neschopenku. Nemocenskou paní Táňa agentuře řádně předala. Agentura jí v pracovní neschopnosti poslala e-mail, ve kterém jí sdělila, že nemusí dále chodit do práce, že byla z důvodu absence propuštěna. V tuto chvíli se Táňa obrátila s žádostí o pomoc na pracovníky sociální služby. Ti vyvolali jednání s agenturou práce z důvodu nesprávného ukončení pracovního poměru. Agentura ale v tuto chvíli předložila podepsanou dohodu o ukončení pracovního poměru. Podpis byl pravý a teprve v tuto chvíli si paní Táňa uvědomila, že to je jeden z dokumentů, který podepsala na počátku pracovního vztahu. Rozhovorem s dalšími pracovníky této agentury bylo zjištěno, že to je zde běžná praxe a dohodu o výpovědi dává agentura podepsat při nástupu každému uchazeči. V případě že v budoucnosti pak potřebuje agentura ukončit pracovní poměr, už jen doplní datum. Ke stejnému datu byli spolu s paní Táně propuštěni stejným způsobem další 4 zaměstnanci. Pracovníci sociální služby tedy podali podnět k prošetření na inspektorát práce. Paní Táňa žije v malé obci s velmi omezenými možnostmi zaměstnání, má evidenci na ÚP, žije tedy nyní již 4 měsíce z humanitárních dávek, její manžel hradí ubytování. Paní Táňa odmítá pracovat přes ukrajinskou agenturu práce. Za pomoci pracovníků sociální služby našla učitele a učí se jazyk, zažádala o rekvalifikaci a hledá si zaměstnání.

❖ **Pan Vaska**

Pan Vasko e z Bulharska. V ČR žije už 5 let společně s celou svou rodinou (manželka, dcera v produktivním věku a syn, který je zdravotně postižen). Má zde udělený PP. Do ČR se stěhoval jednak za vidinou lepší práce, neboť doma nemohl dlouho najít uplatnění, a zároveň za účelem lepší zdravotní péče pro syna, který dlouhodobě trpí psychickou poruchou. V Bulharsku se rodině nevedlo dobře, protože ani pan Vasko ani jeho manželka, neměli práci.



Na začátku bydlel v Praze, kde si našel zaměstnání přes agenturu práce. S prací byl spokojen, přestože se po něm vyžadovalo, aby pravidelně pracoval o víkendu. Neměl s tím problém, neboť si skutečně chtěl vydělat. Zpočátku mu trochu dělalo problém, že jeden den pracoval jako skladník, jiný zase doplňoval zboží, nebo pekl pečivo, ale i na to si postupem času zvykl. Ačkoliv byl z těchto důvodů často přetížený a bylo toho na něj moc, věděl, že potřebuje vydělat. Pracovní smlouva byla písemná a výplatu dostával do ruky. Nebyl si jistý, jestli je ve správné výši, protože to nedokázal spočítat, ale společně s příjmem manželky, jim peníze na každý měsíc vystačili, takže to neřešil. Se zaměstnavatelem se nedokázal domluvit česky, kvůli jazykové bariéře, ale v agentuře byl vždy k dispozici koordinátor, který jim překládal.

Na počátku letošního roku se přestěhoval do okolí Plzně, protože bydlení v Praze opravdu hodně zdražilo a taky syn si tady našel specialistu, za kterým by bylo pro rodinu náročné dojíždět. V agentuře práce to hlásil a koordinátorka mu řekla, že to nebude problém, protože agentura mu sežene práci i tady. Dostal práci jako skladník, což se obsahově shodovalo s tím, co už v minulosti dělal. Rovněž pracovní podmínky byly stejné, i tady se vyžadovalo, aby byl v práci déle než 8 hodin a práce o víkendu taky nebyla ničím mimořádným. Práce pro něj byla s ohledem na pokročilejší věk stále těžší, o změně ale neuvažoval, protože se bál, že ho žádný další zaměstnavatel nepřijme. Zároveň potřeboval pravidelný příjem, aby vše mohl zaplatit, a taky aby synovi kupoval léky.

Krátce po přestěhování začal mít zdravotní problémy, takže v práci musel často hlásit, že potřebuje volno, aby mohl jít k lékaři. První dvě návštěvy vzala koordinátorka na vědomí a nic k tomu neřekla. Pan Vasko se snažil i po skončení prohlídky u lékaře dojít do práce, ale nebylo to pro něj jednoduché, protože vyšetření byla zdlouhavá a často také bolestivá. Nakonec, po měsíci vyšetřování, záležitost dospěla tak daleko, že musel pan Vasko jít na nemocenskou. Sám to do agentury nehlásil, protože koordinátorky se už bál, byla na něj často nepříjemná. Poslal vzkaz po manželce, která od doby přestěhování začala pracovat u stejné agentury jako on. Ta mu následně vzkázala, že pokud do 3 dnů neschopenku neukončí, tak o práci přijde. Pokoušela se ho rovněž kontaktovat telefonicky, ale pan Vasko už to nemohl zvednout, byl mezitím hospitalizován. Byl mu diagnostikován zánět slinivky břišní. Poté co byl propuštěn, došel za svým praktickým lékařem, který mu vystavil recept na léky, které měl dál užívat. V lékárně mu ovšem řekli, že za léky musí



zaplatit, protože není zdravotně pojištěn. Pokoušel se spojit s koordinátorkou, protože nechápal, co se děje. Neúspěšně ji několikrát volal. Psal jí smsky, ale neměl žádnou reakci. Druhý den objevil v poštovní schránce nějaké dokumenty, kterým nerozuměl. Česky stále neuměl a psanému projevu nerozuměl už vůbec. Volal opět koordinátorce, protože na těch písemnostech poznal název agentury, ale dál jim nerozuměl. Telefon mu nezvedla, ale napsala mu, aby ji už nekontaktoval, protože nemají spolu co řešit. Od manželky pak věděl, že koordinátorka v práci říkala, že manžel dostal výpověď, protože je dlouho doma.

Pan Vasko si nevěděl rady, doma těm písemnostem též nikdo nerozuměl, a tak se vydal hledat pomoc do jedné neziskové organizace, od které měl doma letáček. Tam mu za pomoci tlumočnicka vysvětlili, že dokumenty, které našel ve schránce, jsou potvrzením, že svůj pracovní poměr s agenturou práce ukončil už zhruba před měsícem. Pan Vasko si ale byl jistý, že nic takového nepodepisoval. Věděl, že by mu díky tomu skončilo zdravotní pojištění, a to si ve své situaci a se svou diagnózou nemohl dovolit. Ve finále tedy za pomoci pracovníků této organizace, podal žalobu k soudu, kterou požaduje, aby soud určil, že jeho pracovní poměr s agenturou práce nikdy neskončil, neboť s jeho rozvázáním během pracovní neschopnosti nikdy nevyslovil souhlas. Příklad zatím soudem nebyl vyřešen, ale pan Vasko věří, že se ukáže, že nikdy nelhal. Považuje za nespravedlivé, že agentura zfalšovala jeho podpis, aby se ho zbavila, když byl nemocný.

❖ Pan Volodymyr

Pan Volodymyr je mladý muž z Ukrajiny. Doma nemohl jako svářeč najít uplatnění, a tak se rozhodl, že zkusí štěstí v cizině. Pracoval několikrát na pár měsíců v Polsku, a když se pak vrátil na Ukrajinu, tak se oženil. Těhotnou manželku nechal doma a vyrazil tentokrát do ČR za vidinou výdělků. V ČR dostal dočasnou ochranu, protože přijel po vypuknutí války. Přes hranice se dostal díky tomu, že tam zaplatil jistý poplatek. Do ČR chtěl, protože od známých věděl, že se tady dá vydělat víc peněz než v Polsku. Dorazil do Brna, kde mu kamarád poradil, za kým z agentury má jít a kolik peněz mu má dát, aby dostal dobrou práci. Udělal to a práci skutečně dostal. Pracoval jako svářeč více než 12 hodin denně, takže byl hodně unavený, ale nic nenamítal. Potřeboval peníze, aby je posílal domů rodině a zároveň věděl, že domů zpátky nemůže, protože nechtěl do války. Kolik přesně vydělává, vlastně nevěděl. V písemné smlouvě byla sice mzda uvedena, ale ve skutečnosti byla ještě ústní



domluva, že něco bude dostávat na ruku. Navíc česky příliš nerozuměl. Agentura mu část peněz platila do ruky, ale ubytování měl zajištěné také přes agenturu, přičemž nevěděl, kolik za něj platí. Zbytek dostával na účet. Bydlel v pokoji s dalšími 4 lidmi. Každý z nich měl jiné směny, takže v pokoji se nedalo dobře odpočívat, protože každý měl jiné potřeby. Sprcha byla společná pro celé patro, takže si člověk musel umět trochu vypočítat, kdy se do ní tak asi dostane. Stejně tak lednice byla na patře společná a on byl často obviňován, že si z ní vzal potraviny, které nebyly jeho. Práce ani bydlení mu nevyhovovalo, ale když si na to postěžoval známému, nebo koordinátorce v práci, tak se mu vrátila odpověď, že jsou i místa, kde je to ještě horší.

Volodymyr se ale rozhodl, že změní práci. Koordinátorce nahlásil, že chce v práci skončit. Ta mu řekla, aby odpracoval směny do konce měsíce a pak je volný. Novou práci si Volodymyr našel sám, ale v polovině následujícího měsíce zjistil, že výplata za předchozí měsíc mu na účet nedorazila. Nikdo z agentury mu už telefon nezvedal, a proto vyrazil na inspektorát práce. Tam mu řekli, že má podat stížnost a pomoc při jejím sepisování má hledat v neziskové organizaci. Pracovníci této organizace, pak kontaktovali koordinátorku z agentury za účelem objasnění, proč nedošlo k vyplacení mzdy za poslední odpracovaný měsíc. Ta nejprve uvedla, že mzda byla určitě vyplacena a slíbila, že potvrzení o jejím poslání zašle na email. Za dva dny se sama ozvala s tím, že nechce žádné problémy a ono potvrzení nemůže dohledat. Navrhla, že mzdu pošlou dle jejího tvrzení ještě jednou a tím bude záležitost uzavřena. Pan Volodymyr mzdu za poslední měsíc skutečně dostal a dál záležitost nechtěl řešit. V okruhu svých známých řekl o podivných praktikách agentury ohledně ubytování a vyplacení mzdy, neboť se domnívá, že to je neúčinnější řešení, jak předejít tomu, aby se další lidé do takové situace nedostali.

❖ **Pan Slav**

Pan Slav je muž středního věku z Ukrajiny. V ČR má udělenou DO. Od začátku války bydlí s manželkou a dcerou v Plzni. Rodina se stěhovala, protože se hodně obávala, co s nimi bude, když začala válka. Předtím pan Slav pracoval jako svářeč a manželka byla doma s dcerkou.

V Plzni si našel práci přes agenturu, která mu kromě práce pro něj, slíbila i bydlení, práci pro manželku a školku pro dceru. Manželce nakonec práci nesehnali a školku



pro dcerku taky ne. Bylo to prý příliš těžké. Pan Slav přesto u agentury zůstal, protože pracoval znovu jako svářeč, a postupy byly dost podobné. Pracovní smlouvu měl sice písemnou, ale výplatní pásky nedostával. Mzdu dostával do ruky, ale ohledně výše si nebyl jist. Ve smlouvě totiž byla uvedena hodinová sazba jiná, než na které se ústně domluvili. Zároveň ta ústně domluvena hodinová sazba se každý měsíc lišila.

V práci se mu po cca 5 měsících přesto líbit, resp. ji přestával zvládat. Každý měsíc se po něm totiž požadovalo odpracovat stále větší množství přesčasů, za které si ani nebyl jistý, jestli je placený. Ze mzdy mu totiž strhávali poplatek za bydlení, jehož výši také neznal. Neměl totiž žádnou nájemní smlouvy od agentury, přestože ta nájem domlouvala a byt rodině pronajímala. V práci nahlásil jednomu z kolegů, že od příštího týdne už nedorazí a začal si hledat práci. Třetí den, kdy do práce nedorazil, zavolala mu koordinátorka, která mu řekla, že pokud se do práce nevrátí, tak výplatu za poslední odpracovaný měsíc nedostane a taky z bytu, že ho vyhodí. Zároveň říkala, že agentura mu bude účtovat poplatek za to, že odešel ve výši 45 000 Kč. Na začátku prý totiž slíbil, že u nich bude pracovat min. 1 rok. Pan Slav se jí pokoušel vysvětlit, že pracovní tempo už nezvládá a taky, že není spokojený s tím, že manželce agentura práci nenašla. Koordinátorka se o tom nechtěla bavit. Peníze za poslední měsíc skutečně nedostal, a tak vyhledal pomoc v organizaci pracující s cizinci. Po celou dobu mu z agentury opakovaně volali, aby je pustil do bytu, protože si odtud potřebují odvézt věci, které mu nepatří. Pan Slav měl strach hlavně o manželku a dcerku. Za pomoci neziskové organizace rozvázal pracovní poměr s agenturou dohodou a dostal zapláceno za posledně odpracované týdny. Byt raději opustil, protože už nechtěl mít s agenturou nic společného. Nové zaměstnání si našel bez pomoci agentur.

❖ **Pan Myk**

Pan Myk je muž v pokročilém věku z Ukrajiny. Do ČR se přestěhoval v souvislosti s vypuknutím války společně s manželkou a dcerou. Má uděleno DO. Na Ukrajině už nějakou dobu nepracoval, protože práci sehnat nemohl. V ČR bydlel v okolí Plzně na ubytovně. Práci si sehnal na doporučení známých, kteří už tady nějakou dobu bydleli. Agentura ho přidělila do společnosti, kde pracoval jako operátor u výrobní linky. Práce to byla těžká a náročná na přesnost, ale po zapracování si zvykl. Smlouvu s agenturou sice měl, ale vůbec ji nerozuměl, protože česky neuměl ani



mluvit, natož aby rozuměl psanému projevu. Nechtěl ale nic namítat, byl rád, že ho někdo v jeho věku a bez vzdělání zaměstnal.

Po několika měsících práce, se panu Myku v práci udělalo zle a musela pro něj přijet sanitka. Po propuštění do domácího ošetřování, nahlásil v práci koordinátorce, že má neschopenku. Udělal to ale neformálně, přes komunikační skupinu na sociální síti, protože tak se s koordinátorkou komunikovalo. Od spolupracovníků věděl, že když bude marodit déle než 4 týdny, tak dostane výpověď. Jeho zdravotní stav ale nebyl dobrý a lékař ho do práce nechtěl pustit. Po 4 týdnech doma dostal do stejné skupiny na sociální síti oznámení, že on a dalších pár lidí je propuštěno. Pan Myk nevěděl, co s tím, o práci přijít nechtěl, ale vrátit se tak nemohl, když nebyl v pořádku. Dcera, která byla zběhlá v používání internetu, našla, že v Plzni je dostupná i bezplatná pomoc pro cizince. Za pomoci pracovníka této organizace, byla kontaktována agentura a upozorněna na to, že takto není možné pracovní poměr ukončit. Jak na zdravotní pojišťovně, tak na okresní správě sociálního zabezpečení bylo ověřeno, že pan Myk je dosud vedený jako zaměstnanec agentury. Nemocenskou už nyní dostává. Obává se ale, že až bude práce schopný, tak agentura s ním bude chtít pracovní poměr rozvázat. On sám by to nechtěl, protože se bojí, že na trhu práce už nesežene uplatnění.

❖ **Kazuistika Kombitaffick s.r.o.**

Paní S. a pan S. jsou manželé středního věku mongolské národnosti. Do ČR přicestovali za prací v roce 2021 na základě udělené zaměstnanecké karty a začali pracovat u firmy Kombitaffick s.r.o. V Mongolsku nechali u prarodičů nezletilé děti. Plánovali, že je později do ČR přivezou.

Na poradnu se prvně obrátili koncem roku 2021 s tím, že pracovní podmínky jsou neúnosné a chtějí změnit zaměstnavatele. Pracovní podmínky na pracovišti řešit nechtěli, požádali o pomoc s hledáním nového zaměstnání. Po nalezení vhodné pracovní pozice u jiného zaměstnavatele si přestup rozmysleli a podali na OAMP zpětvzetí Oznámení o změně zaměstnavatele. Svůj postup zdůvodnili tím, že byli přemluveni tlumočnicí současného zaměstnavatele, ať neodchází, že jim zajistí lehčí a lépe placenou práci a také jim zajistí lepší ubytování. Na jinou práci převedení nebyli. V březnu roku 2022 se přišli informovat, zda je v ČR vyplácena nějaká náhrada za mzdu během nemoci. Pan S. nahlásil zaměstnavateli, že má



pozitivní test na Covid a 2 týdny nepracoval. Pozitivitu oznámil prostřednictvím tlumočnice, která jej ujistila, že vše zařídí, ale následně za toto období neobdržel žádné peníze. Dotazováním u praktické lékařky bylo zjištěno, že panu S. nebyla vystavena DPN. Pan S. byl informován o systému výplaty nemocenských dávek a byla mu nabídnuta pomoc s řešením, což odmítl s odůvodněním, že se chtěl jen informovat a řešit to nechce. V srpnu letošního roku se manželé obrátili na poradnu s tím, že se chtějí vrátit do Mongolska. Uvedli, že práce je velmi těžká, nutí je pracovat i nad rámec povolených přesčasů, neumožňují jim čerpání dovolené, ale zároveň neproplácejí nevybranou dovolenou, nevyplácejí náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti. Pan S. uvedl, že za dobu výkonu práce pro zaměstnavatele Kombitrafick s.r.o. s.r.o. si zničil zdraví. Práce v chladu a velká dřina mu způsobuje tak velké bolesti v zádech, že nemůže pracovat. Lékařka mu vystavila DPN, ale zaměstnavatel na něj vyvíjel nátlak, aby pracoval i během DPN nebo oba okamžitě vyhodí. Rozhodli se, že tyto podmínky nechtějí nadále snášet a s výpovědí souhlasili. Po projevení vůle ukončit pracovněprávní vztah výpověď neobdrželi a zaměstnavatel nesouhlasil s dohodou o ukončení a trval na dodržení výpovědní doby. Dále uvedli, že ví o mnoha případech, kdy za práci ve výpovědní době nedostali Mongolové zaplacení. Jednatelé firmy jim vyčíslili nesmyslné výdaje a sdělili, že mají u firmy dluhy v řádech desetitisíců, které jim budou odpuštěny, pokud podepíší, že proti firmě nebudou podnikat žádné kroky ani se neúčastní případného řízení proti ní. Manželé se přesto rozhodli výpovědní dobu dodržet. Stížnost na OIP podávat nechtějí, chtějí se vrátit do Mongolska.

Poznámka:

Od roku 2020 se na poradnu obrátilo postupně asi 15 zaměstnanců firmy Kombitrafick s.r.o. z Mongolska. Většina klientů měla ze zaměstnavatele obrovský strach, strašně se báli podniknout proti zaměstnavateli nějaké kroky, ale zároveň byli natolik vyčerpaní, že nebyli schopni pokračovat ve výkonu práce. Pro všechny případy je společné, že zájemci o práci zaplatili za zprostředkování práce v ČR vysoké částky – přibližně 15 000 Kč, ale letenky si hradili sami. Při sjednávání pracovní smlouvy jim bylo řečeno, že budou pracovat 8 hodin denně. Ve skutečnosti pracovali 12 hodin každý všední den a o víkendu 6 hodin 2-3 dny v měsíci. Někteří byli nuceni pracovat každý den 16 hodin. Když odmítl, bylo jim vyhrožováno, že jim okamžitě zruší zaměstnanecké karty a budou se muset vrátit do Mongolska. Vzhledem k okolnosti, že si na zaplacení zprostředkovatelského poplatku půjčili,



nemohli se předčasně vrátit a přesčasovou práci vykonávali, i když ji zaplacenou neměli. Shodně uvádí, že se k nim chovali jako k otrokům. Zadržovali jim kartičky zdravotního pojištění a nesdělovali číslo pojištěnce. Pokud se někomu podařilo DPN získat, byl na něj vyvíjen nátlak, aby se vrátil do práce a pracoval i během DPN. Náhradu mzdy za prvních 14 dní nemoci většinou zaměstnavatel neplatil. Při případné kontrole z OIP nebo CP měli zakázáno mluvit. Byli nuceni podepisovat dokumenty, s jejichž obsahem nebyli seznámeni, kopie jim nedávali. K podpisu jim rovněž byly předkládány prázdné excelové tabulky. Pokud odmítli podepsat, byl na ně vyvíjen nátlak. Pravděpodobně podepisovali upravené údaje o odpracované době, kontroly tak nic podezřelého neobjevily. V případě, že si někdo stěžoval na špatné pracovní podmínky, byl přeřazen na horší ubytování. Stěhování bylo obvykle provedeno tak, že se vrátili večer z práce, věci měli vystěhovány na chodbě a pokoj zamčený. Jeden muž uvedl, že jej pan majitel Kombitrafick s.r.o. udeřil. Také uvádí, že měl velké zdravotní potíže, ale zaměstnavatel jej nechtěl pustit k lékaři. Když se k lékaři dostal, doporučil mu lékař 2 týdny klidový režim, ale bylo mu umožněno nepracovat jen 2 dny.

Jiný zaměstnanec pracoval každý všední den od 4:30 do 21 hodin s jednou přestávkou na jídlo v délce 10 minut. Bylo mu slíbeno, že když bude takhle pracovat, vyřídí mu zaměstnavatel pobytové oprávnění pro děti. Nějakou dobu to snášel, když už to nemohl vydržet, ohradil se proti délce pracovní doby. Okamžitě byl přestěhován na ubytovnu, kde se netopilo, a netekla voda. Dal výpověď. Poslední výplatu neobdržel, ale byl vyzván, aby si pro ni přišel osobně. Když se dostavil, vyčíslil mu jednatel dluh za používání pracovních pomůcek a náklady za vyřízení zaměstnanecké karty na 40 000 Kč. Jednatel prohlásil, že výplatu nedostane, ale když jim podepíše doklad, že se „rozešli hezky,“ nebudou po něm vymáhat těch 40 tisíc. Dokument podepsal, aniž by jeho obsahu porozuměl, kopii neobdržel.

Mladá žena uvedla, že jí a několik dalších Mongolů nutil pan X o víkendech pracovat zdarma na jeho soukromém pozemku. Když si stěžovala, byla na pracovišti ze strany pana X (pracovníka ve vedoucí pozici) šikanována.

V roce 2021 bylo na společnost Kombitrafick s.r.o. podáno trestní oznámení, případem se zabývala NCOZ z Prahy. Během prověřování se zjistilo, že nebyla naplněna skutková podstata TČ a nebylo sděleno obvinění.



❖ Klientka Amerika

Žena ve středním věku z Ameriky přijela do ČR v roce 2022 a od ledna 2023 začala pracovat pod agenturou WORK24/7 s. r. o.

Ještě v Americe, když dostala nabídku pracovat pro tuto agenturu, jí byla přislíbena mzda 1 100 EUR čistého a bonusy za pracovní výkon a plnou docházku. Také bylo domluveno, že bude bydlet v bytě se třemi dalšími lidmi. Za zprostředkování zaměstnání, visa a náklady s tím spojené (mimo letenky) zaplatila 3 650 000 pesos (kolem 20ti tisíc korun). Z těchto peněz se údajně hradilo i rychlé vyřízení pracovních smluv. Rovněž bylo domluveno, že celá americká skupina zůstane pohromadě. Zájem o práci mělo více osob.

Po příletu do ČR žena zjistila, že skutečnost se liší od slíbeného. Americká skupina byla rozdělena na malé skupinky, které byly umístěny do jiných ubytoven a i jiných firem, některé z nich nebyly ani ve smlouvách uvedeny. Hlavním problémem bylo, že agentura pro ni neměla práci. Bylo jí sice po přechodnou dobu poskytnuto ubytování zdarma, ale jinak zůstala zcela bez prostředků a to více než 2 měsíce. V polovině ledna 2023 byla přidělena do firmy KUSYKUS. Ubytována byla na ubytovně se třemi dalšími lidmi, ale ubytování bylo v hrozném stavu. Na dané ubytovně se prodávají drogy, obchoduje s kradenými věcmi, je tam hluk a nepořádek, proto požádala o změnu ubytování, ale nebylo jí vyhověno. Po obdržení první výplaty zjistila, že její mzda činí 500 EUR v hrubém. Kromě daně a odvodů na zdravotní a sociální pojištění jí bylo strháváno za stravu, ubytování, dopravu do zaměstnání a také za letenku. Po všech provedených srážkách zbyly klientce finanční prostředky, které sotva stačily na nákup základních potravin. Klientka uvedla, že si agentura nechává velkou část její mzdy a jí vyplácí jen část toho, co jí náleží. Nikdy nedostala žádnou odměnu, příplatky za noční nebo příplatky za práci o víkendu. Výplatní pásky sice obdržela, ale s chybnými údaji, které neodpovídaly skutečnosti.

Klientka navštívila poprvé sociální poradnu v prosinci 2022, v době, kdy pro ni neměla agentura práci, byla zcela bez peněz, ale nemohla změnit sama zaměstnavatele. Agentura jí přislíbila od ledna 2023 zaměstnání, proto se rozhodla vyčkat a požádala jen o potravinovou a materiální pomoc. Pomoc jí byla opakovaně poskytnuta, protože i když pracovala, nebylo to nikdy na plný počet hodin. Klientka



nechtěla podniknout žádné kroky vůči agentuře, protože se bála, že jí bude zaměstnanecká karta zrušena. Bylo jí poskytnuto poradenství ohledně pobytového oprávnění na území a změny zaměstnavatele. Vzhledem k finančním možnostem klientky nebylo možné v této době řešit lepší ubytování. Klientka byla seznámena s tím, že zaměstnavatele může změnit nejdříve v květnu 2023 (zaměstnaneckou karta byla vydána 11/2022) a v této věci jí byla přislíbena pomoc s vyplněním tiskopisu a asistence na OAMP.

Klientka v agentuře pracovala dál, ale střídala se období, kdy do práce chodila a období, kdy pro ni zaměstnavatel žádnou práci neměl. V srpnu 2023 se rozhodla, že chce zaměstnavatele změnit. Sociální poradna jí pomohla vyhotovit výpověď s tím, že bude muset dodržet výpovědní lhůtu, a odejít ze zaměstnání až 31. 10. 2023, avšak agentura se s klientkou domluvila a dohodou ji propustila 31. 8. 2023, což sama klientka chtěla.

Skutečnost, že agentura nezajistila pro klientku dostatek práce, neuhradila jí náhrady za překážky v práci na straně zaměstnavatele, krátila jí mzdu a neumožnila jí změnit zaměstnavatele ve zkušební době, měla na život klientky obrovský negativní dopad. Klientka má vysoké dluhy a to už z Ameriky, kde si půjčila na zaplacení zprostředkovatelského poplatku. Byla přesvědčena, že práci v ČR dluh snadno uhradí, ale musela si půjčovat dál. Nyní shání nového zaměstnavatele, ale z důvodu jazykového handicapu (hovoří pouze španělsky) se to zatím nedaří. Má velkou obavu, aby se nemusela předčasně vrátit do Ameriky, ale stížnost na OIP podávat nechce.

Pozn.: Klientka sděluje, že stejné jednání od agentury WORK24/7 s. r. o. zažívají desítky cizinců převážně z Ameriky, ale situaci nechtějí zatím řešit ze strachu, aby neskončili na ulici.

❖ **Klient Pablo**

Klient, muž středního věku, přicestoval do ČR v srpnu 2022 na základě udělené zaměstnanecké karty a pracoval od 28. 8. 2022 pod agenturou O ŽIVOT s. r. o.

V Americe zaplatil za zprostředkování zaměstnání v ČR poplatek 700 000 (v místní měně), což jev přepočtu cca 4 000 Kč. Peníze předal paní Tremolině von Peněz, která měla s agenturou O ŽIVOT s. r. o. pracovní právní vztah (dle vyjádření klienta



byla později agenturou propuštěna). Po klientovi bylo původně požadováno více, jeho přátelé za zprostředkování zaměstnání v ČR zaplatili přibližně dva až tři miliony (v přepočtu cca 14 000 Kč). Na tamní poměry je tato částka extrémně vysoká, představuje několik měsíčních platů. Klient tolik peněz nesehnal, ale zprostředkovatelka se s nižší úhradou spokojila. Náklady za vyřízení visa si hradil sám. Po nástupu do zaměstnání mu agentura začala z výplaty strhávat finance za nákup letenky do ČR a to ve výši 2 500 Kč měsíčně. Klientovi bylo sděleno, že cena za letenku byla 26 000 Kč. Požádal o předložení potvrzení o platbě, ale byl odmítnut. Při nástupu do zaměstnání byl v agentuře přítomný španělsky hovořící tlumočnick (zaměstnanec agentury), který jej informoval, že za ubytování bude hradit 4 000 Kč, ale z výplaty mu strhávala agentura 5 000 Kč. V pracovní smlouvě byla stanovena hodinová mzda ve výši 141 Kč, ale ve skutečnosti obdržel pouze 110 Kč. Později mu byla hodinová sazba zvýšena na 120 Kč. Údaje na výplatních páskách neodpovídaly skutečnosti, vykázáno a zapláceno bylo méně hodin. Příplatky za práci přesčas, v noci, ve svátek a o víkendy neobdržel, což bylo v rozporu s pracovní smlouvou i platnou legislativou. Rovněž nebyl spokojen s ubytováním, které mu zaměstnavatel poskytl. V jednom malém pokoji byly ubytovány 4 osoby, nebylo možné mít žádný osobní prostor.

Jelikož nebyl spokojen s výší mzdy, ubytováním, pracovními podmínkami a jednáním zaměstnavatele, rozhodl se zaměstnavatele změnit. V říjnu 2023 prvně kontaktoval sociální poradnu, kde mu bylo vysvětleno, jak postupovat a co bude k zamýšlenému úkonu zapotřebí doložit. Klient v poradně předložil pracovní smlouvu sjednanou ještě v Americe, výplatní pásky, zaměstnaneckou kartu a další dokumenty spojené s agenturou. Bylo zřejmé, že agentura nejedná v souladu se zákoníkem práce. Výplatní páska neobsahovala povinné náležitosti, také nebylo nikde uvedeno, za co a na základě čeho jsou jednotlivé položky strženy. Ve spolupráci s právníkem sociální poradny byla agentuře vyhotovena a odeslána žádost o vydání dokladů, které klientovi nikdy nepředala a které byly zapotřebí k posouzení, zda agentura klientovi vyplácí vše, co by dle zákona a smluvního ujednání měla. Požadovány byly zejména pracovní smlouva, platný mzdový výměr, pokyn o přidělení k výkonu práce, dohody o srážkách ze mzdy a výplatní pásky za období od srpna – listopadu 2022. Klient si chtěl podklady vyzvednout v agentuře osobně, ale agentura vydání požadovaných podkladů podmiňovala podepsáním „nějakého papíru“. To klient odmítl, jelikož předložený text byl sepsán v českém



jazyce a nikdo mu nechtěl vysvětlit, co je v dokumentu, který měl podepsat, uvedeno. Nebylo mu dovoleno pořídit fotokopii dokumentu pro poradnu.

Klient byl jako agenturní pracovník přidělen k výkonu práce do firmy Bombers, kde chtěl pracovat i nadále, ale jako kmenový zaměstnanec. Pracovnice poradny kontaktovala personální oddělení Bombers, kde bylo odpovědnou pracovnící sděleno, že to není možné. Bombers má s agenturou tento postup smluvně upraven. Pokud agenturní zaměstnanec ukončí pracovněprávní vztah v agentuře, nesmí dalších půl roku pracovat pod přímým zaměstnavatelem, kde byl přidělen.

Klientovi jsme v únoru 2023 pomohli najít nového zaměstnavatele a z důvodu jazykové bariéry sepsali výpověď z pracovního poměru. Agentura klienta stále přesvědčovala, ať neodchází, ale klient byl pevně rozhodnut agenturu opustit. Požadované dokumenty mu nikdy nevydala, a dokonce mu zadržovala kartičku zdravotního pojištění. Klient tuto skutečnost již nechtěl řešit a ani nechtěl podat stížnost na OIP. Nyní pracuje pro přímého zaměstnavatele a vše je od té doby v pořádku.

Pozn: Na poradnu se obrátilo deset španělsky hovořících cizinců z Ameriky zaměstnaných pod touto agenturou s tím, že agentura pro ně nemá zaměstnání a oni sami nemohou v prvních 6ti měsících od vydání zaměstnanecké karty zaměstnavatele změnit (dle zákona o pobytu cizinců). Agentura sice nechává tyto zaměstnance na ubytovně, ale jinak se o ně nestará a neposkytuje jim náhradu mzdy. Rovněž jim odmítá dát výpověď z pracovního poměru ve zkušební době, i když nemají práci, ale sami dát výpověď nemohou. Pokud by tak učinili, byla by jim zaměstnanecká karta zrušena. Tito lidé jsou z poradny podpořeni potravinovou a materiální pomocí, ale vlastní problém řešit nechtějí z důvodu, že se bojí ztráty zaměstnanecké karty a také, aby neskončili na ulici. Rovněž se obávají toho, že by jim agentura mohla nějakým způsobem uškodit. Tyto informace jsou od lidí, kterým jsme poskytli materiální a potravinovou pomoc nebo zprostředkovaně od jiných klientů či španělsky hovořících kolegů.

❖ **Olga a Stanislav**

Manželský pár, Olga a Stanislav, pochází z Ukrajiny, mají na území ČR dočasnou ochranu čili volný přístup na trh práce. Znalost češtiny minimální, od začátku se zaměřili na získání práce a zajištění rodiny než na jiné formy integrace. Jsou



středoškolsky vzdělaní, poměrně orientovaní lidé, ale neověřili si informace při nástupu do práce a naletěli nezákonným praktikám. V období od poloviny května 2023 do poloviny září 2023 pracovali pro agenturu HOP JOB s.r.o. ve skladu v okr. Plzeň město. Koordinátor jim vysvětlil, že je berou na zkušební dobu 3 měsíců a pak podepíší s agenturou pracovní smlouvu. A také slíbil, že i ve zkušební době pracují oficiálně a agentura platí daně a odvody. Hlavní náplní práce bylo zpracování hliníkového odpadu - plechovek. Je to hlučná práce s velkým množstvím hliníkového prachu. Pan tam řídil i VZV, obdržel oprávnění k tomu přímo na skladě. Sklad byl vzdálený od místa bydliště, proto jezdili agenturním autem, které řídil pan a vozil také jiné zaměstnance, za což mu platili (když platili) větší plat na hodinu (140 Kč/hod oproti standardnímu 130 Kč/hod.). Plat dostávali na ruku bez výplatních pasek, občas na účet přišla menší záloha z účtu manželky jednoho z vedoucích agentury.

Když se manželé dozvěděli, že mají dluhy na zdravotním pojištění (zeptali se na VZP), rozhodli se, že z této práce odejdou. Agentura proto nevyplatila mzdy za srpen a za část září. Olga a Stanislav zůstali najednou bez peněz a s dluhy. Majitelka skladu sdělila, že peníze za odvedenou práci vyplatila agentuře jako obvykle.

Ze začátku v agentuře říkali, že peníze byly předané přes ukrajinského koordinátora, a pokud ten takto neučinil, manželé mají sami podat na něj trestní oznámení. Pak přestali komunikovat úplně, zablokovali čísla.

Momentálně rodina ve spolupráci se sociální službou řeší podání podnětu na OIP. Zajímavé je, že známí je odrazují od podání, že toto nemá smysl a že agentura má kontakty a známosti všude. A proto se také strachují a zjišťují, zda by se dal poslat podnět na jiný OIP než Plzeňsky. Pracovnice poradenského zařízení vysvětlila, že podnět bude stejně předán na místní OIP a podpořila klienty v jejich záměru stížnost sepsat. Momentálně Olga a Stanislav odešli za práci do Prahy. Tam mají pracovní smlouvy.

❖ Žena P.K.

Žena P.K. středního věku, rozvedená, dvě děti 13 a 14 let. Na Ukrajině 14 let pečovala o svého nemocného otce, poté co zemřel, rozhodla se odjet za prací do ČR. Na Ukrajině byla oslovena koordinátorkou firmy HARD WORK servis s tím, že



když zaplatí cca 1500Kč (přepočteno) bude jí zprostředkováno zaměstnání a pobyt v ČR. Paní P.K. se tedy rozhodla odcestovat do ČR za prací. Její dva synové zůstali s jejím bratrem na Ukrajině.

Cestu a ubytování zprostředkovala koordinátorka HARD WORK servis. Byla jí rezervována jízdenka do Chebu, kterou si uhradila. Po příjezdu na paní P.K. a několik dalších čekal řidič, který je odvezl na ubytovnu a následně na pracoviště KACPU, kde byla všem byla udělena dočasná ochrana. Teprve po příjezdu a vyřízení těchto náležitostí byla svolána schůzka, kde se paní P.K. dozvěděla podmínky zaměstnání s tím, že pokud nebude souhlasit, může odcestovat zpět na Ukrajinu. Kdyby nesouhlasila, ocitla by se tak v cizí zemi, bez znalosti jazyka, ubytování i zaměstnání. Následující den nastoupila do zaměstnání, jako operátor výroby.

Před nástupem do zaměstnání, podepsala několik dokumentů, které byly v češtině, a ona nevěděla, co podepisuje. První měsíc ona a další zaměstnaní dostali jen zálohu, další měsíc dostali zálohu a zbytek výplaty. Ubytování jim bylo ze mzdy strháváno. Výplatu dostávala hotově, nejdříve na parkovišti před obchodním domem a poté před ubytovnou. Paní P.K. nikdy neobdržela výplatní pásky, při převzetí hotovosti se pouze podepsala do knihy, kterou jí předložila koordinátorka. Smlouvu o poskytnutí ubytování, nebo dohodu o srážkách ze mzdy také nikdy nedostala.

Paní P.K. podepsala v září 2022 pracovní smlouvu s pracovní agenturou s ONLY WORK s.r.o., která jí zprostředkovala zaměstnání v Lokša Bor s.r.o. S prací byla spokojená, jediná výtka byla ta, že dostala jedno tričko, jako pracovní oděv na 4 měsíce. Poté co byla v dubnu 2023 propuštěna (ze strany agentury z důvodu, že neplnila stanovené normy), začaly s agenturou problémy ohledně nevyplacené mzdy za poslední dva měsíce. Několikrát urgovala zaměstnance agentury ONLY WORK (dva koordinátory, a účetní) s žádostí o vyplacení mzdy. Všichni jí slíbili, že se na její dokumenty podívají, ale nijak dál v její věci nečinili.

Poté co ukončila zaměstnání v agentuře ONLY WORK, nastoupila do jiné agentury NO SALARY s.r.o., která jí také zprostředkovala zaměstnání v Lokša Bor s. r. o. a nové ubytování. Agentura jí byla doporučena její známou, o zprostředkování zaměstnání také stála proto, že chtěla zůstat na stejném místě. Zaměstnání i jeho



podmínky byly stejné. Agentura NO SALARY s.r.o. paní P.K. nedala podepsat pracovní smlouvu. Na začátku dostala zálohu 7000Kč a byla jí strhávána částka za ubytování. Výplatu dostávala také v hotovosti a nikdy neobdržela výplatní pásky ani potvrzení o převzetí částky. O tyto dokumenty se bála požádat proto, že agentura jí zajišťovala také ubytování a měla strach, že pokud se bude dožadovat svých práv, ocitne se na ulici.

Ohledně nevyplacené mzdy se paní P.K. obrátila na sociální službu. Ta pomohla klientce sepsat stížnost na OIP. Asi po týdnu, co odeslala tuto stížnost, jí byla nevyplacená mzda poslána na bankovní účet. Služba také paní P.K. seznámila s jejími právy a povinnostmi v zaměstnání. Paní P.K. si nebyla vědoma toho, jaký je rozdíl mezi HPP, DPČ a DPP. Nevěděla, jakým způsobem může ukončit pracovní poměr a domnívala se, že i bez pracovní smlouvy je legálně zaměstnána. Když se snažila tyto informace získat od koordinátorů agentur, bylo jí sděleno, že tyto informace nebude potřebovat. Paní P. K. se po obdržení těchto informací rozhodla změnit zaměstnavatele, o další pomoc sociální pracovníky nepožádala.

❖ Pan Olexii

Pan Olexii je mladý muž z Ukrajiny, vysokoškolsky vzdělaný (dále klient). Pobývá na území ČR od roku 2020, dostal se sem na základě zaměstnanecké karty, se kterou mu pomohli zprostředkovateli na Ukrajině. V Česku ze začátku vykonával manuální dělnickou práci, měl ale vizí, že časem se naučí jazyk a pracovně postoupí. Na organizaci poskytující poradenství cizincům se obrátil v říjnu 2022, v době, kdy už měnil zaměstnavatele a těšil se na lepší pracovní zařazení. Důvodem, proč sociální službu vyhledal, byl problém s předchozím zaměstnavatelem, který odmítl zaplatit plat v plné výši, a to na základě jakési dohody, která zavazovala klienta odpracovat u agentury SynovéRasu s.r.o. dva roky. Tato dohoda byla sepsána v ruštině a skutečně ji Olexii podepsal. Přesto že je to neplatné ujednání, které nemá žádnou oporu v české legislativě, zaměstnavatel trval na tom, že má právo na stržení pokuty za nedodržení. Přičemž měl i rovnici, dle které rozpočítával výši smyšlené pokuty (denní koeficient vynásobený počtem dnů, chybějících do onych dvou let). V případě našeho klienta částka činila přes 8 000 Kč. Klient s tím nesouhlasil, a odmítl plat ve snížené výši převzít s tím, že sice neodpracoval 2 roky, ale vůči firmě nemá žádné závazky, vše, co dlužil za pomoc se zařízením ZK, už dávno zaplatil. Český právní řád je jednoznačně na straně klienta, umožňuje



držitelům ZK měnit zaměstnavatele po prvním půlroce po obdržení karty (po prvním půlroce u prvního zaměstnavatele).

Dále na základě domluvy s klientem, který potvrdil svůj souhlas pro spolupráci s právníkem, bylo započato jednání s agenturou SynovéRasu s.r.o. Právník klienta sepsal požadavky klienta, které zaslal agentuře. Následně se ozval advokát, zastupující agenturu, že veškerá jednání ve věci mají probíhat s ním. Následně daný advokát zaslal email, že v den poslední návštěvy sídla agentury (kdy klient byl pro poslední výplatu a zjistil, že mu na základě neplatných ujednání chtějí vyplatit o 8302 Kč méně) klient se choval hrubě a slovně urážel zaměstnankyni. Na základě toho agentura požaduje omluvu a také je připravena vyplatit bývalému zaměstnanci mzdu v plné výši na základě písemné žádosti, kterou klient sepíše. Následně, klient uvedl, že nikoho slovně neurážel a agresivně se nechoval, což lze případně dokázat videozáznamem, jelikož sídlo agentury má všude videokamery. Na základě doporučení právníka nicméně je žádoucí omluvu zaslat, ale stylem, že klient není si vědom agresivního chování, a omlouvá se, pokud jeho asertivní jednání někoho urazilo. Také právník sepsal žádost o výplatu poslední srpnové mzdy v plné výši a také o vyhotovení zápočtového listu, evidenčního listu důchodového pojištění a potvrzení o zdanitelných příjmech. Poslední tři dokumenty dle české legislativy jsou zaměstnavatelem vydávány automaticky a není potřeba o ně žádat, po tom, co pracovník opouští zaměstnání. Avšak agentury fungují dle svých pravidel a spoléhají se na to, že zaměstnanci netuší, co všechno mají obdržet po ukončení zaměstnání. Většinou se o tom dozví, pokud nový zaměstnavatel po nich chce zápočtový list a evidenční list důchodového pojištění a nezdědka mají problém se získáním těchto dokumentů.

Zaměstnavatel se dopouštěl různých obstrukcí, kdy prohlašoval, že žádost o výplatu mzdy není dobře sepsána (vysloveně požadoval, aby v textu žádosti zaznělo, že klient si vědom toho, že porušuje dohodu se zaměstnavatelem, ale kvůli náročné finanční situaci žádá o výplatu mzdy bez odečtu pokuty - zase plná svévole agentury, mimo veškerý právní rámec). Nepouštěl klienta do sídla agentury, který přišel ve stanovený termín v doprovodu představitele neziskové organizace. Také prodlevy v komunikaci s advokátem agentury byly velmi dlouhé. Situace se dala do pohybu po tom, co byla nalezena advokátka, připravena zastupovat klienta při jednání s advokátem bývalého zaměstnavatele při mimosoudním vyrovnání pohledávek. Na základě domluvy mezi advokáty se záhy uskutečnil doprovod



klienta do sídla agentury. Ve výsledku klient obdržel plat za srpen, 2022 r. v plné výši, a také veškeré dokumenty, které mu nebyly vydané při odchodu ze zaměstnání (viz výše). Vyřešení celého případu trvalo 9 měsíců.

Situace klienta se ještě komplikovala tím, že dle výpisu z evidence zdravotního pojištění odvody za něj sice uskutečňovala agentura SynovéRasu s.r.o., ale pracovní smlouva byla podepsaná s jinou agenturou, která pod tuto nejspíše spadala, což právníka, který se zabýval případem klienta, nutilo být hodně opatrným. Dle vyjádření OAMP, toto (nesoulad v tom, s kým je podepsána smlouva a kdo pojištění ve skutečnosti odvádí) je chybou zaměstnance, který vykonává práci pro někoho jiného, než s kým má podepsanou smlouvu. Klient si vůbec nebyl vědom této kombinace. SynovéRasu s.r.o. a druhou agenturu vlastní stejné lidé a dá se předpokládat, že zmatky s odvody dělají zcela záměrně. Ale formálně toto bylo chybou klienta a nebylo radno jeho případ moc zviditelňovat v zájmu zachování pobyta klienta.

V průběhu spolupráce s klientem vyšlo najevo, že i další náležitosti zaměstnavatele nejsou v pořádku. Ať už se jedná o výplatní pásky (dle vyjádření mzdové účetní se kterou byly konzultované, nejsou to ani výplatní pásky, ale jakési základ pro výpočet odpracovaných hodin) nebo potvrzení o příjmech pro FÚ. Výplatní pásky neobsahovaly informaci o hrubé mzdě, odvodech a daních.

Při řešení své situace klient byl v poměrně výhodném postavení, měl už příjem z jiného zaměstnání, bydlel v soukromém pronájmu a tím pádem nebyl v tísní. Už uměl česky. Díky spolupráci s neziskovou organizací pochopil, čeho by se měl do budoucna vyvarovat, na co má nárok v pracovněprávním vztahu, a v čem chyboval dřív. Třeba podstatným bylo v průběhu spolupráce odvolání plné moci na OAMP, na základě které původní zaměstnavatel vyřizoval dřív záležitosti klienta a tím získával další kontrolu nad ním. Teď už klient vyřizuje své záležitosti sám anebo ve spolupráci se sociálními službami. Má dobré zaměstnání a je předpoklad pro další pracovní postup. Na zkušenost s pracovní agenturou pohlíží jako na ponaučení a dle jeho slov vše, co se stalo je důsledkem vstupní neznalosti zákonů a tendenci předat vše starosti agentuře (třeba i při prodlužování ZK). Také je důležité zmínit, že jedním z hlavních impulsů pro změnu zaměstnavatele, kromě vyššího platu u nového, bylo také velice arogantní jednání ze strany agentury, kde vyhrůžky a ponižování lidské důstojnosti zaměstnanců jsou bohužel normou.



Zajímavostí je, že ve stejnou dobu (říjen, 2022) se na organizaci obrátil klient Stefan z Ruska, který řešil stejnou záležitost se stejnou agenturou, ale nezávisle na výše popsaném klientovi. V tomto případě se kromě výplaty mzdy a obdržení dokumentů, podařilo také vrátit daně pro klienta, tam byl ale soulad v tom, s kým byla podepsaná smlouva, a kdo dělal odvody – v obou případech tedy SynovéRasu s.r.o. Po sepsání stížnosti na plátce daní klient obdržel částku na účet. V tomto případě tím pádem proběhlo komplexní vyrovnání s bývalým zaměstnavatelem. Klient je také vzdělaný mladý muž a bere situaci s nadhledem, jako velice důkladné proškolení v pracovněprávních vztazích a zasvěcení do zákulisí. Má dobrého přímého zaměstnavatele, který ochotně spolupracoval s klientem a s organizací v průběhu řešení celé záležitosti.

❖ **Pan K**

Pan K se na poradnu obrátil v březnu 2022 a žádal o pomoc s vyřízením zdravotního pojištění. Uvedl, že druhým rokem pracuje pro vietnamskou pracovní agenturu, s prací byl spokojen, ale během nedávné nemoci zjistil, že není zdravotně pojištěn. Dotazováním na VZP a následně na ŽÚ bylo zjištěno, že pan K má aktivní živnostenský list a je veden jako OSVČ. Datum zahájení podnikání se datoval cca 10 dní po nástupu k výkonu práce pro vietnamskou agenturu. Na dotaz klient doplnil, že při nástupu do zaměstnání podepisoval velké množství dokumentů, ale kopie neobdržel. Co podepsal, neví, text byl v českém jazyce a on tomu neporozuměl. Také mu byly jednotlivé listy k podpisu předkládány v rychlém sledu za sebou a on neměl možnost si je prohlédnout či ofotit. Pracovní smlouvu ani výplatní pásky nedostával, dovolená mu proplácena nebyla, ale vzhledem k předchozím pracovním zkušenostem v jiných agenturách to nepovažoval za nic podezřelého či neobvyklého. Výplatu dostával v hotovosti přímo na pracovišti, a to ve výši, se kterou byl spokojen.

Klientovi bylo vysvětleno, že pravděpodobně někomu z agentury udělil zplnomocnění ke zřízení živnosti a není v pracovněprávním vztahu, ale je osobou samostatně výdělečně činnou. Pan K byl zděšený, o existenci ŽL nevěděl, neplatil odvody na VZP, ČSSZ a nepodal daňové přiznání.

Služba pomohla klientovi zrušit ŽL a zahájit komunikaci s institucemi, ve kterých mu vznikl dluh. Konečné vyčíslení dlužných částek se odvíjí od údajů v daňovém



příznání, které ale nebylo podáno ani vyhotoveno. Služba také klientovi nabídla, že bude kontaktovat jeho quasi zaměstnavatele za účelem vyřešení jeho situace, ale klient opakovaně uvedl, že nezná název agentury a nemá na nikoho z agentury kontakt. Z chování pana K bylo patrné, že má strach požadované údaje sdělit. Sociální pracovníci na klienta nenaléhali, seznámili jej s možným postupem řešení, vysvětlili, jaké podklady bude potřebovat pro vyhotovení daňového příznání, byla mu nabídnuta pomoc s vyplněním tiskopisů na dotčené instituce a také byl informován o možnosti poskytnutí právní pomoci v případě, že by se chtěl bránit předchozímu uvedení v omyl. Klient prohlásil, že si postup promyslí, ale službu již nekontaktoval.

Poznámka: Případ pana K není ojedinělý, pracovníci služby se již s podobným případem setkali.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Příloha č. 2_bianco ukončení pracovního poměru (anonymizováno)

Ukončení pracovního poměru

Zaměstnavatel: [redacted] IČO: [redacted]

- 1.) Dohodou dle § 49 ZP
- 2.) Výpověď dle § 50 ZP, s výpovědní lhůtou dva měsíce
- 3.) Zrušením ve zkušební době dle § 48 odst. 1 písm. d
- 4.) Uplynutím doby dle § 48 odst. 2
- 5.) Ukončením výkonu práce dočasně přiděleného zaměstnance u uživatele dle § 309 odst. 3 ZP

a

pan/í: [redacted]

datum narození: [redacted]

ukončujeme pracovní poměr ke dni 7. 4. 2023

Příloha č. 3_ukončení formou printscreenu emailu uživatele a jeho posláním textové zprávy_anonymizováno

Dobrý den,

z důvodu nepotřebnosti zaměstnanců ukončujeme k pátku 7.7.2023 tyto zaměstnance (v pátek s nimi ještě v práci počítáme):

- [redacted] – pomalé tempo, nepomáhá na jiných pozicích
- [redacted] – pozitivní test na alkohol
- [redacted] – absence
- [redacted] – absence
- [redacted] – nedodržování pracovních postupů

Omlouváme se za vzniklé komplikace.

S pozdravem a přáním hezkého dne

Best regards



Spolufinancováno
Evropskou unií



Příloha č. 4_vykonstruované kontroly a porušení léčebného režimu_anonymizováno

_____ město

**PROTOKOL O KONTROLE REŽIMU
DOČASNĚ PRÁCE NESCHOPNÉHO ZAMĚSTNANCE**
dle § 192 odst. 6 zák. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění

Zaměstnavatel: _____ s.r.o.

Kontrolovaný zaměstnanec:

Jméno a příjmení: _____

Rodné číslo: _____

Práce neschopen od: 2023

Vycházky: 12:00-14:00

Kontroloval: _____

Datum kontroly: 21. 04. 2023

Čas kontroly: 11:30

Místo kontroly: _____ Plzeň, 30100, CZ

Kontrolní zjištění: Zaměstnanec **DODRŽOVAL** * / **NEDODRŽOVAL** * režim dočasné práce neschopného zaměstnance (*nehodící se škrtněte).

V Plzni dne 21. 04. 2023

Podpis Kontrolor a svědek: _____ Podpis kontrolovaný: _____



Záznam o kontrole ze dne 21. 4. 2023 / Sdělení o kontrole ze dne 19. 4. 2023

Kontrola léčebného režimu – protokol nesedí s oznámením v textové zprávě. Klientka nedostala náhradu mzdy, několikrát řešeno se zaměstnavatelem. Kontrola reálně neproběhla – krácení mzdy. Předáno OIP, uzavřeno bez pochybení zaměstnavatele, nelze prokázat pochybení při kontrole.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Příloha č. 5_klientka z humanitárního ubytování, kde je výskyt štěnic (Plzeňský kraj, léto 2023)



Příloha č. 6_kurzy pracovníprávního minima (Plzeňský kraj, Diakonie Západ)

Příloha č. 7_docházka do zastřeného zaměstnání_anonymizováno

Klient odpracoval za 12 dní více než 150 hodin, velmi často i 15-ti hodinové směny na lysu odpadu ve firmě na Tachovsku.

IMÉNO:	MĚSÍČNÍ PRÁČKA		MĚSÍČNÍ	30.09.
DEN	PRÁČKA	ODRÁŽKA	HODINY	PODMĚNA
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.	6 ^h	22 ^h	15	R
18.	6 ^h	22 ^h	15	R
19.	18 ^h			
20.		6 ^h	11	N
21.				
22.	6 ^h	22 ^h	15	R
23.	6 ^h	22 ^h	15	R
24.	6 ^h	22 ^h	15	R
25.	6 ^h	22 ^h	15	R
26.	6 ^h	22 ^h	15	R
27.	6 ^h	14 ^h	25	R
28.	22 ^h			
29.	18 ^h	6 ^h	4,5	N
30.	18 ^h	6 ^h	11	N
31.	18 ^h	6 ^h	11	N
Součet:	00 ^h		5,5	N
			158,5	



Spolufinancováno
Evropskou unií



Příloha č. 8_smlouva o ubytování

SMLOUVA O UBYTOVÁNÍ

se sídlem s.r.o. [redacted] Pízeň
 IČO: [redacted]
 zapsané v rejstříku obecně prospěšných společností spisová značka [redacted] vedená u Krajského soudu v Pízeň
 zastoupena [redacted] jednatelem
 (dále jen „Ubytovatel“)
 a
 [redacted]
 bytem [redacted]
 narozen [redacted]
 číslo pasu [redacted]
 (dále jen „Ubytován“)

(Ubytovatel a Ubytován dohromady dále jen „Smluvní strany“ nebo též jednotlivě „Smluvní strana“)

uzavírají v souladu s § 2326 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“) níže uvedeného dne tuto smlouvu o ubytování (dále jen „Smlouva“)

- Úvodní ustanovení**
 - Ubytovatel a Ubytován uzavřeli dne [redacted] smlouvu o nájmu (dále jen „Nájemní smlouva“), na základě které Ubytovatel přecojímá bytovou jednotku na adrese [redacted] (dále jen „Prostory“).
 - Ubytovatel je neziskovou, nevládní a humanitární organizací, která se zaměřuje na pomoc cizincům. Nájemní smlouva byla uzavřena za účelem podpory vědeckých úpravů z Ukrajiny a zajištění jejich krátkodobého ubytování. Ubytovatel si přeje Prostory poskytnout k bydlení Ubytovnému v souladu s čl. III. odst. 2) Nájemní smlouvy a Ubytován má zájem Prostory využívat; za účelem stanovení podmínek přenechání Prostor k užívání uzavírají Strany tuto Smlouvu.
- Předmět smlouvy**
 - Ubytovatel se tímto zavazuje poskytnout Ubytovnému ubytování v Prostorech a Ubytován se zavazuje zaplatit za poskytnuté ubytování úplatku sjednanou níže v čl. 3 této Smlouvy.
 - Ubytování se sjednává na dobu určitou, a to od [redacted] do [redacted] nepozději však do zániku nájemního vztahu Ubytovatele a Pronajímatele na základě Nájemní smlouvy. V případě, že se Ubytovatel dozví o ukončení Nájemní smlouvy, je povinen o takovém ukončení a jeho datu neprodělně informovat Ubytovného.
 - Ubytován je oprávněn v Prostorech ubytovat takéž své rodinné příslušníky specifikované níže v čl. 2.4 a po písemné dohodě s Ubytovatelem případně i další osoby
 - Ke dni uzavření této Smlouvy budou v prostorech kromě Ubytovného tyto osoby:

jméno	Datum narození	Číslo pasu

- Ubytován převzal Prostory ve stavu a s vybavením specifikovaným v předávacím protokolu, jež tvoří přílohu č. 2 této Smlouvy. Předávací protokol bude označen datem předání a podepsán oběma Smluvními stranami.
- Cena**
 - Ubytován je povinen zaplatit za každý kalendářní měsíc úplatu skládající se z: (i) poplatku za ubytování ve výši [redacted] Kč a (ii) poplatku za služby ve výši [redacted] Kč (poplatek za ubytování a poplatek z služby dohromady dále jen „Cena“).
 - Cena je splatná vždy k 25 dni na následující měsíc.
 - Cena je splatná na účet Ubytovatele č. [redacted] pod variabilním symbolem [redacted]
 - Cena za první či poslední měsíc ubytování Prostor bude vypočítána poměrně vzhledem k počtu dní trvání ubytování v takovém měsíci.
- Nezaplatí-li Ubytován Cenu dle této Smlouvy, je Ubytovatel oprávněn k zákonným úrokům z prodlení.
- Práva a povinnosti Smluvních stran**
 - Ubytován potvrzuje, že Prostory převzal ve stavu vhodném k užívání.
 - Ubytován je povinen při užívání Prostor dodržovat obecně závazné právní předpisy, dodržovat protipožární předpisy a dobré mravy a je si vědom, že jejich nedodržování může být důvodem k ukončení této Smlouvy ve smyslu čl. 5.2
 - Ubytovatel či Pronajímatel je oprávněn provádět kontrolu Prostor a Ubytován je povinen na písemnou výzvu Ubytovatele umožnit vstup do Prostor zástupci Ubytovatele či Pronajímatele. Taková výzva se nevztahuje, je-li nezbytně zabránit škodě nebo hrozí-li nebezpečí při prodlení vstupu Ubytovatele či Pronajímatele.
 - Ubytován je povinen užívat Prostory k účelu sjednaném v této Smlouvě (i), tedy k pouze k ubytování sebe a rodinných příslušníků), udržovat je ve stavu, v jakém je převzal (s ohledem na běžné opotřebení) a na vlastní náklad zajistit úklid a údržbu Prostor.
 - Ubytován je povinen Ubytovateli bez zbytečného odkladu oznámit potřebu oprav a umožnit provedení oprav, jinak odpovídá za škodu, která Pronajímateli vzniká.
 - Ubytovatel ani Pronajímatel není odpovědný za škody na majetku Ubytovatele či dalších ubytovaných osob vnesených do Prostor.
 - Ubytován není oprávněn provádět v prostorech jakékoli stavební či jiné podstatné změny. Proveďte-li změny v Prostorech, je povinen na svůj náklad uvést Prostory do původního stavu.
- Ukončení Smlouvy**
 - Tato smlouva může být ukončena písemnou výpovědí kterékoli Smluvní strany s výpovědní dobou jednoho kalendářního měsíce. Výpovědní doba počíná běžet od prvního dne kalendářního měsíce následujícího po měsíci, kdy byla výpověď doručena druhé Smluvní straně.
 - Ubytovatel je oprávněn k okamžitému zrušení poskytování Prostor Ubytovnému, v případě, že:
 - Ubytován neplatí Cenu a je v prodlení delším než 2 kalendářní měsíce;
 - Ubytován v rozporu s touto Smlouvou poskytl v Prostorech ubytování neautorizované osobě;
 - Ubytován opakovaně užívá Prostory v rozporu s touto Smlouvou, na své chování byl upozorněn a nejednal adekvátní nápravu;
 - Ubytován úmyslně poškodil prostory nebo jejich vybavení a nenahradil způsobenou škodu; nebo
 - Ubytován jiným způsobem hrubě porušuje ustanovení této Smlouvy, předpisů ČR či dobré mravy, byl na tento fakt Ubytovatelem upozorněn a neupustil od takového chování.

- V případě okamžitého ukončení Smlouvy dle čl. 4.2 skončí Smlouva čtvrtý kalendářní den od doručení písemného zrušení Ubytovnému.
- Ubytován je povinen ke dni ukončení Smlouvy vyklidit Prostory a odevzdat Prostory ve stavu odpovídajícím předávacímu protokolu s výhradou obvyklého opotřebení.
- Závěrečné ujednání**
 - Tato Smlouva nabývá platnosti a účinnosti dnem podpisu poslední Smluvní strany.
 - Za den doručení výpovědi či jiného písemného oznámení druhé Smluvní straně je pro účely této Smlouvy považován též den, kdy druhá Smluvní strana odmítla takovou písemnost písemností u příslušného provozovatele poštovních služeb, v případě, že si druhá Smluvní strana takovou písemnost nepřivezme.
- Práva a povinnosti Smluvních stran se řídí touto Smlouvou, občanským zákoníkem a ostatními obecně závaznými právními předpisy České republiky.
- Smluvní strany jsou povinny řešit případné spory vzniklé z této Smlouvy vždy nejprve vzájemným jednáním. Pro rozhodování sporů jsou příslušné obecné soudy České republiky.
- Veškeré změny a doplnění této Smlouvy mohou být provedeny pouze se souhlasem všech Smluvních stran písemnou formou.
- Je-li nebo stane-li se jakékoliv ustanovení této Smlouvy neplatným, neúčinným, zdánlivým nebo nevynutitelným, nebude to mít vliv na platnost, účinnost či vynutitelnost dalších ustanovení Dohody, lze-li takové ustanovení oddělit od Smlouvy jako celku. Smluvní strany jsou povinny dohodou nahradit neplatná ustanovení novými platnými ustanoveními, která nejlépe odpovídají původně zamýšlenému účelu neplatných ustanovení této Smlouvy.
- Tato Dohoda je sepsána ve třech stejnopisech s platností originálu, přičemž každá Smluvní strana obdrží po jednom stejnopisu a jeden bude poskytnut Pronajímateli.

V Plzni dne [redacted] V Plzni dne [redacted]

Ubytovatel Ubytován

[redacted] s.r.o. [redacted]

[redacted] jednatel [redacted]

[redacted] s.r.o. [redacted]



Spolufinancováno
Evropskou unií

