



## Závěrečná zpráva o postupu prací a dosažených výsledcích za rok 2019

Číslo výzkumného úkolu: VUS4\_07\_VÚBP

Název výzkumného úkolu: Zaměstnávání cizinců  
z neevropských zemí z pohledu bezpečnosti a ochrany  
zdraví při práci

Hlavní řešitel: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Příloha:  
Vybrané literární zdroje



## Obsah

1	Úvod .....	5
2	Vybrané příspěvky .....	7
2.1	Zajímavosti z nelegálního zaměstnávání cizinců .....	7
2.2	Inspekce práce - novely v oblasti zaměstnanosti .....	8
2.3	Ekonomická aktivita a mobilita Vietnamců v Česku .....	9
2.4	Problémy imigrace a BOZP ve Spojených státech amerických .....	10
2.5	Nelegální migrace přes českou státní hranici „před Schengenem“ (Zadržení migranti v Českých detekčních centrech) .....	10
2.6	Nelegální migrace a některé její souvislosti .....	11
2.7	Stav ochrany ukrajinské státní hranice a procesy nelegální tranzitní migrace: sociálně-politické aspekty problematiky .....	12
2.8	Role strukturálních a individuálních faktorů pro podobu transnacionálních rodinných vztahů: případová studie českých migrantů ve Švédsku .....	13
2.9	Vliv zaměstnanosti na akulturaci imigrantek do české společnosti .....	15
2.10	Zaměstnávání migrantů/cizinců v zemědělské oblasti .....	15
2.11	Agentury práce a zaměstnávání cizích státních příslušníků .....	19
2.12	Novelizace zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2015 .....	20
2.13	Změny v zaměstnávání cizinců .....	22
2.14	Změny v nahlížení na nelegální práci cizinců .....	23
2.15	Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny .....	24
2.16	Übergang aus der dualen Berufsausbildung .....	25
2.17	Co vyžaduje zaměstnávání cizinců .....	25
2.18	Safety in any language .....	26
2.19	Kladivo na půjčovny dělníků .....	27
2.20	Zaměstnávání cizince z nečlenského státu EU .....	28
2.21	ESL and operator injuries is there a connection? .....	30
2.22	Bezpečnost práce a pracovní úrazy u cizinců v České republice .....	31
2.23	Kapitola 7 - Školení BOZP (rozsah) .....	31
2.24	Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals: Ireland .....	31
2.25	Accidents in Building Engineering in the European Union Countries in the Years 2008-2014..	33
2.26	Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU .....	34
2.27	Shaping Europe's Migration Policy: New Regimes for the Employment of Third Country Nationals: A Comparison of Strategies in Germany, Sweden, The Netherlands and the UK .....	35
2.28	Country profile on occupational safety and health in Pakistan .....	38
2.29	Occupational safety and health in India: now and the future .....	42
2.30	Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees .....	44
2.31	Occupational safety and health management among five ASEAN countries: Thailand, Indonesia, Malaysia, Philippines, and Singapore .....	49
2.32	„Nejsou lidi,“ a tak v Česku zaplní neatraktivní místa Filipínci a Mongolové .....	50
2.33	Hladové české firmy posílí tisíc Filipínců, pracantů s dobrou angličtinou .....	50
2.34	Do firem mohou zamířit pracovníci z Mongolska a Filipín, začíná příjem žádostí .....	51
2.35	Firmy chtějí více otevřít pracovní trh lidem ze zemí mimo EU .....	52
2.36	Mongoly do masokombinátů, Filipínce na pole. O koho stojí čeští podnikatelé? .....	53
2.37	1000 Filipínců míří na práci do Česka. Pro firmy je to laciný doping, pro modernizaci ekonomiky spíš brzda .....	54
2.38	Do Česka se přestěhuje 500 Indů. Náborový program má pomoci obsadit chybějící profese ....	55
2.39	Fakta a fikce života cizinců v ČR .....	56
2.40	Vietnamci, Mongolové a Ukrajinci v ČR .....	57



2.41	Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU .....	60
2.42	Are Immigrants at Increased Risk of Occupational Injury? A Literature Review .....	63



## **1 Úvod**

Pro potřeby řešení projektu byla zpracována literární rešerše. Využity byly veřejně dostupné zdroje, především pak knihovní systém VÚBP, v. v. i. a další, jako je Gogole Scholar či ScienceDirect.

V této příloze jsou uvedeny anotace vybraných příspěvků, které mají vztah k řešenému projektu.

Vybrané zdroje reprezentují problematiku zaměstnávání cizinců se zaměřením na BOZP.



## 2 Vybrané příspěvky

### 2.1 Zajímavosti z nelegálního zaměstnávání cizinců

#### Stručný souhrn

Výkon kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání je, stejně jako jakýkoliv jiný výkon státní správy, bezpochyby velmi zodpovědnou a náročnou činností. Při výkonu samotných kontrol může pochopitelně docházet i k situacím, které mohou působit stresově jak na kontrolní pracovníky (inspektory), tak i na samotné kontrolované osoby (kontrolované subjekty – společnosti), nebo dokonce i na samotné zaměstnance – cizince. Značné množství kontrol nelegálního zaměstnávání cizinců je pak realizováno ve spolupráci s Policií České republiky – Službou cizinecké policie. Ačkoliv může při provádění kontrolní činnosti docházet ke stresovým situacím, vyskytují se i situace, které mohou působit úsměvným dojmem.

Několik takových zajímavých situací lze samozřejmě uvést. Příkladem může být kontrola provedená ve spolupráci s Policií České republiky na rekonstruovaném úseku blíže nespecifikované české dálnice. Pomocné stavební práce zde prováděla skupinka cizinců původem z Ukrajiny. Tyto osoby byly vybaveny reflexními vestami, na kterých bylo uvedeno logo společnosti, pro kterou pracují, včetně jejího názvu. Vzhledem ke skutečnosti, že tyto osoby neměly vydaná povolení k zaměstnání ani platná pobytová pracovní víza, byly zadrženy ze strany PČR a bylo s nimi zahájeno správní řízení. Společnost, která tyto osoby na dotčené pracoviště vyslala za účelem práce, pak tvrdila, že tyto osoby na kontrolovaném pracovišti fakticky nepracovaly, ale byly zde pouze na exkurzi, aby zjistily, jak se staví silnice v západní Evropě a mohly následně obdobnou praxi aplikovat ve své domovské zemi při stavbě silnic.

Při jiné kontrolní akci prováděné ve spolupráci s Policií České republiky, při které byl k zajištění kontrolovaného areálu použit i psův od se služebním psem, došlo k další úsměvné situaci. Kontrolovaný areál se nacházel za vesnicí a těsně sousedil s přilehlým lesem. V areálu pak bylo ze strany PČR zajištěno větší množství nelegálně pracujících cizinců, zajištěna byla dokonce i evidence pracovní doby, která jasně dokládala, kolik osob se mělo nacházet na pracovišti. Následným porovnáním této evidence a zadržovaných osob bylo zjištěno, že dvě osoby chybí. Za pomoci služebního psa pak bylo provedeno pátrání v nejbližším okolí, přičemž policií byli v blízkém lese zadrženi dva cizinci. Tyto osoby byly oblečeny v pracovních oděvech s logem a názvem zaměstnavatele, byly zřetelně ušpiněny od barev a ředidel, se kterými přišly do styku při výkonu práce, na obličejích rovněž měly respirátory, avšak vehementně tvrdily, že žádnou práci nikde nevykonávaly a jsou pouze v lese na procházce na houbách.

Jako poslední zajímavost lze uvést kontrolu provedenou v součinnosti s Policií České republiky na jedné z mnoha staveb bytových domů v okrese Praha-západ. Při této kontrolní akci byl kontrolován muž – cizinec, který při kontrole předložil k ověření totožnosti rumunský občanský průkaz. Současně s prokázáním totožnosti však tento muž sdělil, že doklad mu obstaral za nespecifikovanou finanční částku kamarád v Praze a že tento doklad je padělaný. Muž dále uvedl, že je občanem Kazachstánu, avšak svůj



oficiální doklad totožnosti ztratil a kazašský pas mu v Praze nikdo vyrobit nechtěl, proto se spokojil s tím rumunským.

Uvedené příklady dokumentují situace, kdy výkon kontroly prováděné státní správou, který je především velmi zodpovědnou a vážnou činností, může v některých případech přivodit i na první pohled úsměvné chvíle.

### Citace

Mareček, Michal. Zajímavosti z nelegálního zaměstnávání cizinců, 2018. Zpravodaj SÚIP [online]. Dostupné z [www: http://www.suip.cz/\\_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj\\_2\\_18.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj_2_18.pdf)

## 2.2 Inspekce práce - novely v oblasti zaměstnanosti

### Stručný souhrn

V návaznosti na zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se mění nejen jmenovaný zákon, ale vedle jiného také zákon o inspekci práce (č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů). T. j. díky této novele došlo také k zakotvení některých institutů a skutkových podstat a k dalším změnám právní úpravy, která přímo ovlivní také činnost orgánů inspekce práce. Článek je upozorněním na škálu nejdůležitějších změn z oblasti zaměstnávání, agenturního zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, dočasného přidělení zaměstnanců, provozování a činnosti agentur práce, ochrany soukromí a osobnostních práv zaměstnanců a v neposlední řadě přestupků v kompetenci orgánů inspekce práce.

### Možnost dočasně přidělit cizince podle ust. § 66 zákona o zaměstnanosti

Jedná se o rozšíření možnosti při dočasném přidělení zaměstnanců za účelem výkonu práce u uživatele na zprostředkování všech cizinců bez rozdílu, tedy není nadále podstatné, zda se jedná např. o cizince – občana Evropské unie, který žádné povolení k výkonu činnosti v České republice nepotřebuje, či zda se jedná o cizince – třetizemce, který povolení k výkonu činnosti potřebuje. Takový cizinec, pokud mu bude udělena zaměstnanecká karta, bude moci být agenturou práce dočasně zprostředkován k uživateli. Vypuštěním třetí věty v uvedeném ustanovení došlo de facto k situaci, která zde byla do 31. 12. 2011, když předmětný zákaz byl do zákona zakomponován ode dne 1. 1. 2012, resp. byl zákaz rozšířen z modré a zelené karty i na povolení k zaměstnání a následně i na zaměstnaneckou kartu, která k 23. 6. 2014 nahradila zelenou kartu.

Současná právní úprava, kdy agentury práce nejsou limitovány v případě cizinců žádným druhem povolení k výkonu práce, je nejliberálnější od 1. 1. 2009. Samozřejmě i nadále bude vycházet z omezení, které obsahuje nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, když zmocnění k jeho vydání je ukotveno v ust. § 64 zákona o zaměstnanosti. V současné době je zvažována novelizace tohoto nařízení, aby lépe odpovídalo aktuální situaci na trhu práce.



## Citace

Mareček, Michal. Zajímavosti z nelegálního zaměstnávání cizinců, 2018. Zpravodaj SÚIP [online]. Dostupné z www: [http://www.suip.cz/\\_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj\\_2\\_18.pdf](http://www.suip.cz/_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj_2_18.pdf)

## 2.3 Ekonomická aktivita a mobilita Vietnamců v Česku

### Stručný souhrn

Vietnamci jsou jednou z nejpočetnějších komunit cizinců v České republice. Češi je mají spojené hlavně s podnikatelskou, maloobchodní činností. Hodně jich však pracuje i v zaměstnaneckém poměru. Nejvíce je jich koncentrováno na hranicích s Německem a dále ve velkých městech. Ze studií o prostorovém rozmístění cizinců vyplývá, že se koncentrace Vietnamců od roku 2001 stále snižuje. Je to zapříčiněno nejspíše rozšiřováním jejich podnikatelské činnosti i do dalších okresů sousedících s Německem, kde je kupní síla vyšší.

Za počátek vietnamské imigrantské ekonomiky se považuje podnikání prodejem levného textilu, obuvi a drobné elektroniky na tržištích těmi, kdo do Čech přišli během devadesátých let 20. století. Další skupina Vietnamců přichází do Čech po našem vstupu do EU. Tito lidé využívali služeb zprostředkovatelských agentur, kdy přijížděli už s pracovním vízem za prací v továrnách. Po roce 2011, kdy došlo k zákazu agenturního zaměstnávání pro občany třetích zemí, se počet dělníků výrazně snížil.

Byla provedena analýza, týkající se trajektorie stěhování a místa stěhování do Čech. Při sledování důvodů vstupu do Česka se projevila důležitost rodinných vazeb a etnického podnikání. Výběr vstupního místa se lišil v závislosti na době příchodu. Migranti z první vlny si vybírali spíše krajská města, zatímco migranti z druhé vlny mířili i do příhraničních regionů, Prahy a krajských měst. Ve třetí vlně (po roce 2000) směřovali migranti do velkých měst a to jak v příhraničí, tak i Středočeském a Jihočeském kraji.

Důležitým faktorem pro výběr prvního bydliště bylo místo, kde bydleli jejich příbuzní, dalším pak možnost podnikání.

25 % Vietnamců žije na stejném místě od jejich příchodu do Čech a nikdy se nestěhovali. Důvody ke stěhování jsou stejné pro muže i ženy, tj. stěhování za lepšími pracovními podmínkami a výdělkem.

Se svým současným zaměstnáním v Čechách jsou spokojeni téměř všichni migranti oproti předchozí profesi a v následujících letech se neplánují stěhovat zpátky do Vietnamu. Současně by ale uvítali v práci snížení časového tlaku a pracovního přetížení.

## Citace

JANSKÁ, Eva; HÖNIGOVÁ, Tereza; HASMAN, Jiří. Ekonomická aktivita a mobilita Vietnamců v Česku. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/vietnamci-v-cesku.html>>. ISSN 1803-3687.

## 2.4 Problémy imigrace a BOZP ve Spojených státech amerických

### Stručný souhrn

Zkušenosti ze Spojených států potvrzují, že neznalost jazyka výrazně negativně ovlivňuje BOZP.

Dříve mířili do USA zejména Evropané, dnes to jsou Asiaté a imigranti z Latinské Ameriky. U současných přistěhovalců se registruje menší zájem o studium angličtiny, což má dopad také na oblast bezpečnosti práce.

Při neznalosti anglického jazyka dochází k omezení účinnosti školení o bezpečnosti práce. Úrazovost Asiatů a Hispánců bude i nadále vyšší díky pokračující imigraci a neznalosti angličtiny, zaměstnávání zejména v odvětvích se špatnými pracovními podmínkami a zvýšenou rizikovostí práce a také nedostatečným školením v oblasti bezpečnosti práce. Není východiskem školit BOZP ve španělštině. Je nutné také vzít v úvahu návody, příručky a dokumentaci. Zaměřit se na předáky, operátory a řídicí pracovníky, kteří udílejí pracovní pokyny. Bylo by potřebné sledovat nebezpečné pracovní postupy a vyhodnocovat kvalitu a efektivitu výcvikových programů v oblasti bezpečnosti práce. Výukový jazyk a školící pomůcky a materiály přizpůsobit úrovni vzdělání a etniku školených pracovníků.

### Citace

SVOBODOVÁ, Lenka; MLEZIVOVÁ, Iveta. Problémy imigrace a BOZP ve Spojených Státech Amerických. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/migrace-a-bozp.html>>. ISSN 1803-3687

## 2.5 Nelegální migrace přes českou státní hranici „před Schengenem“ (Zadržení migranti v Českých detekčních centrech)

### Stručný souhrn

V Čechách byl v roce 2006 prováděn výzkum, jehož cílem bylo zjistit, zda přistěhovalci, kteří do Čech přišli nelegálně, jsou nějakým způsobem jiní, než ti, kteří přišli legálně, většinou s turistickým vízem (ačkoli po vypršení víza zde často také nadále bydlí nebo nepravidelně pracují, příp. se pokusí nelegálně opustit zemi, blíže k západu). Migranti, kteří se zúčastnili průzkumu, byli zadrženi českými úřady při nelegálním překročení nebo pokusu překročit české hranice.

Jednotlivé údaje respondentů byly kategorizovány podle toho, jestli české hranice překročili legálně nebo nelegálně, podle věku (2 věkové kategorie - do 30 let a 31+ let), podle úrovně vzdělání (3 úrovně - základní, střední, vysoké) a podle rodinného stavu (3 kategorie - svobodný, ženatý a jiné). Bylo použito popisné a multivariační analýzy. Charakteristiky migrantů byly analyzovány statistickou metodou - logistickou regresí.

Migranti přicházející nelegální cestou, překročili naše hranice schováni v motorovém vozidle (46% případů), společně s pašerákem přes zelenou hranici (36%) nebo samostatným nezákonným překročením zelené hranice (18%). Druhá skupina respondentů vstoupila do ČR legálně, většinou s platným turistickým vízem (61%). 17% přistěhovalců přišlo legálně a okamžitě požádalo o politický azyl.

Zdá se, že nejčastějším úsekem pro nelegální přechod je česko-polská státní hranice, po níž následují česko-slovenská a česko-německá. Nejčastější zemí původu byla Ukrajina, jiné evropské post-sovětské země (Bělorusko, Moldavsko) a asijské země (Vietnam, Čína, Mongolsko).

Průzkum potvrdil, že jsou značně velké statistické rozdíly mezi těmi, kteří přišli legálně a těmi, co přišli nelegálně. Ti, kteří nelegálně vstoupili do země, byli ve srovnání s druhou skupinou výrazně mladší, častěji svobodní a získali výrazně nižší úroveň vzdělání, stejně jako byli méně schopni mluvit česky. Zároveň u nich byl častější vstup z ekonomických důvodů. Ve srovnání s druhou skupinou více spojují svoji budoucnost s Českou republikou. Výzkum má své nedostatky, ale každopádně nám stávající zkušenost s nelegální migrací naznačuje, že rostoucí omezení a těsněji střežené hranice nemohou migraci zcela zastavit bez dalších opatření. Díky přijatým antimigračním opatřením se nyní migranti musí uchýlovat k sofistikovanějším, nákladnějším a nebezpečnějším prostředkům překračování státních hranic.

#### Citace

DRBOHLAV, Dušan; DZÚROVÁ, Dagmar. Illegal Migration across the Czech State Border “before the Schengen” (... apprehended migrants in Czech detention centers). Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/illegal-migration.html>>. ISSN 1803-3687.

## 2.6 Nelegální migrace a některé její souvislosti

### Stručný souhrn

Snižování podílu obyvatel v produktivním věku je současným problémem v celé EU, tedy i v Čechách. Imigranti pomáhají zaplňovat mezery na pracovním trhu ve službách a dalších odvětvích, kde jsou zdrojem levné pracovní síly. Nelegální pracovní trh a nedostatečné sankce vůči zaměstnavatelům patří k faktorům, podporujícím ilegální práci zejména cizinců ze třetích zemí.

K důležitým pilířům sociální politiky EU patří zajištění základní zdravotní péče pro všechny.

Migranti bývají nejčastěji využíváni pro pomocné, méně kvalifikované manuální práce a pro sezónní práce v zemědělství, stavebnictví a lesnictví. Jejich pracovní podmínky však nedosahují běžného standardu – pracují často v rizikovém prostředí a jsou více ohroženi pracovními úrazy, které ale nejsou hlášeny. Pokud nemají pobytové oprávnění, většinou neřeší možnosti zdravotního pojištění a tím méně problémy spojené s otázkou BOZP.

Migrace přináší také zdravotní rizika. Cizinci ze třetích zemí patří k rizikovým skupinám ve výskytu infekčních nemocí, jako TBC (až 25% z celkového zjištěného počtu případů), HIV/AIDS, sexuálně přenosné nemoci, atd. Mohou být také více ohroženi psychickými problémy, zapříčiněné velkou stresovou zátěží způsobenou i neznalostí jazyka, pocitu izolace, pocit bezmocnosti atd.

Nelegální práce znamená pro stát úniky na daních a ve zdravotnictví také nenávratné náklady na léčení nepojištěných osob. Na rozdíl od legální migrace, která je stále sledována a statisticky podrobně zaznamenávána, není znám skutečný počet imigrantů,

kteří u nás nelegálně žijí a pracují. Proto i monitorování a objektivní podchycení pracovních úrazů nelegálně pracujících cizinců je v podstatě nemožné.

Usuzuje se, že skutečný počet pracovních úrazů bude mnohonásobně vyšší, než je oficiálně evidovaná úrazovost legálně zaměstnaných cizinců. Odhaduje se, že u legálně zaměstnaných cizinců není hlášeno 50 – 60% pracovních úrazů a více než 90% závažných úrazů cizinců s hospitalizací, ke kterým pravděpodobně došlo při výkonu práce.

Na chirurgická oddělení nemocnic často přichází cizinci nejen bezprostředně po úrazu, ale i s časovým zpožděním, kdy jejich samoléčba selhala. Tito cizinci nikdy nepřiznají, že se jednalo o pracovní úraz.

Za stávající situace prozatím nelze vytvořit systém, který by přinášel objektivní informace pro řešení problému nelegálního zaměstnávání cizinců. Zatím jedinou možností je cesta prevence pracovních úrazů a snaha bránit nelegálnímu pracovnímu trhu.

### Citace

SVOBODOVÁ, Lenka; MLEZIVOVÁ, Iveta. Nelegální migrace a některé její souvislosti. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/nelegalni-migrace.html>>. ISSN 1803-3687.

## 2.7 Stav ochrany ukrajinské státní hranice a procesy nelegální tranzitní migrace: sociálně-politické aspekty problematiky

### Stručný souhrn

Ukrajina se skládá ze tří regionů, které se vyvíjely samostatně, a mají i různý geopolitický základ. Je zde region západní, který je orientován na Evropu a Balkán, dále centrální region, vnitrozemský, a třetí je region východní, sblížující Ukrajinu s Ruskou federací a s Asií. Specifická geografická poloha Ukrajiny předurčuje tuto zemi k tomu, aby se stala velmi důležitou tranzitní zemí, kde vzniká mnoho problémů souvisejících hlavně s nelegální migrací. Od roku 1991, kdy Ukrajina získala nezávislost, se stává tranzitní zemí pro nelegální migraci do zemí EU. Na území Ukrajiny se za posledních deset let nachází od 500 tisíc do 1,6 milionu nelegálních migrantů ze třetích zemí. Počty těch, kterým se podaří dostat do země jejich snů v EU, kolísají mezi 62,5 – 125 tisíc ročně. Vzniká zde značné bezpečnostní riziko pro EU, neboť Ukrajina je velkým rezervoárem tranzitních nelegálních migrantů.

Z geopolitického hlediska jsou pro Ukrajinu klíčové její hranice s Ruskou federací. Prakticky se začala tato otázka řešit až v roce 1998, kdy ukrajinská strana požadovala demilitarizaci i demarkaci. Ruská strana nejprve demarkaci nechtěla připustit, ale od roku 2002 se ruští politici stávají zastánci demarkace ruské státní hranice. Tato změna je zapříčiněna potřebou boje proti mezinárodnímu terorizmu.

Dosud není vyřešena otázka státní hranice v Azovském moři a v Kerčském průlivu a politické spory se vedou i o Sevastopol.

Rozpadem Sovětského svazu se až dvě třetiny státních hranic Ukrajiny dostaly do situace, že nejsou právně vymezeny a náležitě zabezpečeny. Tak se stala Ukrajina „otevřenou zemí“ pro příliv nelegálních migrantů, zbraní, pašovaného zboží i narkotik.

Poslední dobou se ochrana státních hranic Ukrajiny zlepšila díky EU, zvláště v ochraně ukrajinsko-moldavské hranice.

Nelegální tranzitní migranti, snažící se o překročení ukrajinské hranice, pocházejí z více jak 100 zemí světa. Jejich identifikace je téměř nemožná vzhledem k záměrnému používání falešných dokumentů, nebo absenci jakýchkoliv dokumentů. Struktura migrantů se mění – klesá podíl nelegálních tranzitních migrantů z Blízkého východu, jihovýchodní a jižní Asie a Afriky a roste počet migrantů z bývalého Sovětského svazu, konkrétně ze Společenství nezávislých států – z Ruské federace, Moldavska, Arménie, Ázerbájdžánu, atd. To je výhodou pro organizátory nelegálního překročení hranic, protože tito lidé znají jazyk, zvyklosti a poměry.

Většina migrantů jsou muži s vyšším vzděláním, kteří hledají lepší životní podmínky – ekonomičtí migranti.

Zlepšením kontrol na hranicích se zvýšil počet pokusů o nelegální překročení hranice přes tzv. zelenou hranici. Také téměř zmizely pokusy samostatně překročit státní hranici Ukrajiny, naopak ale vzrostl podíl skupin organizovaného zločinu při nelegální přepravě migrantů. Ukrajina má své specifikum v existenci sedmi tras nelegální tranzitní migrace podle státní příslušnosti nelegálních migrantů. Struktury organizovaného zločinu jsou napojeny na zkorumpované složky ukrajinských silových ministerstev a zneužívají tíživé sociální situace obyvatel v pohraničních oblastech, pro které se stává přeshraniční převaděčství jediným možným zdrojem obživy.

#### Citace

LUPTÁK, Milan; LUPTÁKOVÁ, Marína. Stav ochrany ukrajinské státní hranice a procesy nelegální tranzitní migrace : sociálně-politické aspekty problematiky : 1. část. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/migrace-hranice-ukrajiny.html>>. ISSN 1803-3687.

LUPTÁK, Milan; LUPTÁKOVÁ, Marína. Stav ochrany ukrajinské státní hranice a procesy nelegální tranzitní migrace : sociálně-politické aspekty problematiky : 2. část. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/migrace-hranice-ukrajinyII.html>>. ISSN 1803-3687.

#### 2.8 Role strukturálních a individuálních faktorů pro podobu transnacionálních rodinných vztahů: případová studie českých migrantů ve Švédsku

##### Stručný souhrn

Švédsko je zemí, kam odcházelo poměrně hodně lidí do emigrace před rokem 1989, ale také z nejrůznějších důvodů po roce 1989 - (5 812 z Československa a 1 361 osob narozených v České republice žilo ve Švédsku v roce 2011). V době komunismu se jednalo především o politickou emigraci. Tito lidé se museli vyrovnávat s nemožností návratu pod hrozbou politického pronásledování svého i celé rodiny. Měli velkou motivaci přizpůsobit se hostitelské společnosti a rozvíjet nové společenské vazby v novém domově. Kontakt s rodinou v Československu byl kontrolován a omezován.

Druhá skupina českých migrantů po roce 1989 nevnímá svou migraci jako definitivní, ale jako potenciálně dočasnou s možností návratu. Je motivována řadou důvodů, včetně ekonomických, studiem i životním stylem, partnerskou vazbou. Motivace integrovat se v hostitelské společnosti není tak silná, čemuž napomáhá i možnost udržovat častý kontakt s rodinou a přáteli v rodné vlasti prostřednictvím stále dokonalejších telekomunikačních prostředků a sociálních sítí.

Vstup České republiky do EU v roce 2004 zjednodušil podmínky pro českou emigraci do Švédska zrušením povinnosti pracovní vízové povinnosti, nutnost získat švédské doklady totožnosti a osvědčení o kvalifikaci nových migrantů.

Pro vztahy přistěhovalců před rokem 1989 byly nejdůležitějším aspektem historických okolností politické podmínky, za nichž uprchli z vlasti, čímž se omezila jejich šance připravit rodinu na odchod předem a následně s nimi udržovat kontakt. Srovnatelně byla pro vztahy migrantů po roce 1989 klíčovým aspektem úroveň technologického vývoje jak v dopravě, tak v komunikaci, což jim dává jistotu, že vztahy mohou být mezinárodně udržovány bez přílišného narušení a tím probíhá migrační akt mnohem plynuleji. Jisté je, že oba tyto faktory – politické a technologické, hrály důležitou roli ve vztazích obou skupin migrantů. Zatímco nedostatek dostupných technologických nástrojů byl zásadním důvodem pro omezený kontakt mezi migranty před rokem 1989 a jejich příbuznými, praktická neexistence politických překážek hraje klíčovou roli při rozhodování o migraci po roce 1989 a to se stává jednodušší.

Zatímco strukturální politické překážky, které se projevují v mezistátních vazbách migrantů před rokem 1989, lze do jisté míry překonat komunikací na dálku (a návštěvou po roce 1989) a souzněním společně sdílených hodnot a porozuměním. Zdá se, že přispívají ke změně kvality vztahu a povaze informací, emocí a názorů vyměňovaných s rodinou, stávají se vzdálenější a vzájemně nezávislejší. Pro migranty, jejichž rodinné vztahy byly poněkud problematické již před migrací, dochází k prohloubení již existujících nedorozumění a nesourodostí. Ve srovnání s tím, že ani politické ani technologické překážky vzájemných návštěv a komunikace nebyly pro migranty po roce 1989 problém, lze soudit, že strukturální kontext sám o sobě nemá vliv na jejich vztahy. Je-li nějaký, lze říci, že tento účinek je spíše opakem - zesílení a posílení.

Dalo by se říci, že vliv strukturálních faktorů, tj. politických okolností, ale také technologických překážek komunikace, silněji definoval povahu vztahů emigrantů před rokem 1989 než migrantů po roce 1989, kde může být jednodušeji překonán faktory na úrovni jednotlivce ("kvalita" vztahu).

Zde uvedené výsledky mohou sloužit pro další analýzu struktury a individuality v životě migrantů, v souladu se zkušenostmi migrantů v širších politicko-historických souvislostech a v jednotlivostech životních osudů.

### Citace

PEYCHLOVÁ, Kristýna. The manifestation of structural and individual-level factors for the nature of transnational family relationships: case study on Czech migrants in Sweden. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/cesi-ve-svedsku.html>>. ISSN 1803-3687.

## 2.9 Vliv zaměstnanosti na akulturaci imigrantek do české společnosti

### Stručný souhrn

Podle tradičního genderového pojetí migrace by měla i pracovní migrace žen směřovat ke zlepšení společenského postavení, ale často dochází ke společenskému propadu, dekvalifikaci a větší závislosti žen na mužích. Někdy bývá důvodem neuznání vysokoškolských diplomů, nebo také nutnost přijmout nekvalifikované místo díky zažitému stereotypu, že ženy jsou vnímány především jako pečovatelky a jsou jim proto nabízena hlavně taková místa jako hospodyně, zdravotní sestry, pečovatelky, atd. Stejná je situace i v Čechách, kde většina migrantek pracuje ve službách, přičemž asi 35% žen nebyla uznána jejich původní kvalifikace.

Uplatnění na trhu práce může velmi ovlivňovat akulturaci migrantek. Akulturace znamená proces ovlivňování a přizpůsobování jedince nebo skupiny na jiné kulturní prostředí. Interkulturní kontakt a proces akulturace znamená i sérii životních změn vyvolávajících stres, který je nutné zvládat. Stres a jeho zvládnutí jsou ovlivněny osobností migranta a situací. Práce pod kvalifikací nebo nezaměstnanost může přinášet pocity frustrace a vlastní neschopnosti a zbytečnosti. Kromě nedostatků finančních zdrojů také obtížné navazování nových sociálních kontaktů, jazykové bariéry a z toho plynoucí vyšší závislost na partnerovi, příbuzných a známých. Zvláště u žen se stává tato závislost velmi výraznou. Tyto pocity sociální vyčleněnosti jsou významným zdrojem akulturačního stresu, jež komplikuje průběh akulturace.

Během výzkumu byly dotazovány imigrantky z různých zemí, všechny tvořily první generaci usedlou v Čechách s různou úrovní vzdělání. Z výzkumu jasně vyplývá, že nejvíce frustrující jsou problémy se získáváním pracovního místa. Přináší to nejenom finanční nedostatečnost, ale i pocit izolace od majoritní společnosti, nemožnost poznat českou kulturu, získat nové kontakty, zdokonalit se v českém jazyce. Překážkou pro získání pracovního místa, zejména pro imigranty z rozvojových zemí, bývá nedostatečné vzdělání, kvalifikace a jazykové znalosti. V některých případech se projevily i předsudky vůči islámu, kdy pro získání pracovního místa byla překážkou barva pleti a zahalení.

K řešení těchto problémů by mohla pomoci nabídka zdarma pořádaných volnočasových aktivit nebo kurzů, kde by se imigrantky mohly naučit i novým, prakticky využitelným dovednostem.

### Citace

KOROPECKÁ, Markéta. Vliv zaměstnanosti na akulturaci imigrantek do české společnosti. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/akulturace-imigrantek.html>>. ISSN 1803-3687.

## 2.10 Zaměstnávání migrantů/cizinců v zemědělské oblasti

### Stručný souhrn

Pracovněprávní vztahy mezi cizincem a zaměstnavatelem se řídí především zákonem č. 262/2006 Sb., zákoníkem práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákoník práce) a předpisy souvisejícími obdobně jak je tomu i u zaměstnanců - občanů ČR. Zákoník práce však v těchto případech umožňuje pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a



zaměstnavatelem upravit odchylně podle zákona č. 375/2015 Sb., o mezinárodním právu soukromém, ve znění pozdějších předpisů). Podmínky zaměstnávání jsou stanoveny dále zákonem č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o zaměstnanosti), podle kterého cizinci mohou být zaměstnání na území ČR za předpokladu, že obdrželi povolení k zaměstnání, pokud jsou tato povolení podle zákona o zaměstnanosti potřebná, a povolení k pobytu, nebo obdrželi zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu.

Zaměstnavatel může cizince zaměstnávat pouze tehdy, pokud tento cizinec v souladu se zákonem o zaměstnanosti má:

- platné povolení k zaměstnání od příslušné krajské pobočky krajského úřadu (ÚP) a platné povolení k pobytu (jedná se o zaměstnaneckou kartu ve smyslu § 42g odst. 3 pobytového zákona, která slouží pouze jako povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR) nebo,
- zaměstnaneckou kartu nebo,
- modrou kartu,
- písemně uzavřenou pracovní smlouvu na dobu, po kterou by mělo být zaměstnání vykonáváno, písemně uzavřenou dohodu o pracovní činnosti nebo písemně uzavřenou dohodu o provedení práce, a za předpokladu, že zaměstnavatel cizince přihlásil k platbě dávek sociálního a zdravotního pojištění.

Jako zaměstnanci vstupují cizinci na trh práce buď přímo jako odborníci na základě zvláštního povolení k zaměstnání v konkrétní zemi Evropské unie, o které má zájem, nebo na základě povolení k zaměstnání. Bez tohoto povolení nelze být zaměstnán. Toto povolení je vydáváno na konkrétní pracovní místo a pozici. Při změně musí cizinci žádat o nové pracovní povolení. V posledních měsících velká část migrujících cizinců vstupuje na území ČR i za jiným účelem pobytu, než je zaměstnání (sloučení rodiny, podnikání, studium, žadatelé o azyl apod.), a to je například průchod do Spolkové republiky Německo aj.

Od roku 2004 až do roku 2013 měl počet žadatelů o mezinárodní ochranu přicházejících do České republiky klesající trend. Zatímco v roce 2003 dosáhl počet žadatelů o mezinárodní ochranu 11 400 osob, v roce 2013 činil již pouhých 707 osob. V roce 2014, v souvislosti s pokračující uprchlickou krizí, však počet osob žádajících o mezinárodní ochranu v České republice vzrostl na 1 156. V období ledna až října 2015 pak počet žadatelů o mezinárodní ochranu dosáhl 1 245 osob, tzn. 9x méně než v roce 2003. V celoevropském kontextu lze však říci, že Česká republika nepaří zatím mezi země, které žadatelé o mezinárodní ochranu preferují. V pořadí zdrojových zemí dominovala po celé sledované období Ukrajina. Mezi další patřily také Rusko, Vietnam a Bělorusko. V posledním období se mezi významnější zdrojové země zařadila rovněž Sýrie a Kuba.

Z údajů Ministerstva vnitra, které počty žadatelů o mezinárodní ochranu eviduje, je zřejmé, že v roce 2014 byl viditelný nárůst zaznamenán zejména mezi žadateli pocházejícími z evropských zemí. Žadatelé z evropského kontinentu tvořili více než polovinu (56 %) z celkového počtu žadatelů o mezinárodní ochranu v ČR (oproti tomu v roce 2013 reprezentovali pouze 40,5 %). Zastoupení žadatelů z asijského kontinentu se naopak snížilo, a to na 29,3 % (ze 41,4 % v roce 2013). Podíl žadatelů z afrických zemí





dosahoval v roce 2014 7,5 %, tzn., že mírně poklesl (z 8,5 % v roce 2013). Nejméně žadatelů o mezinárodní ochranu (3,9 %) bylo v roce 2014 evidováno z amerického kontinentu, přičemž tato skupina ve srovnání s rokem 2013 (6,1 %) také mírně poklesla.

Příchozí zahraniční pracovníci a migranti, kteří chtějí v České republice pracovat, musí na rozdíl od českých občanů překonávat legislativní a administrativní obtíže, ale i sociokulturní rozdíly. Zejména proto, že často neznají jazyk, nemají uznané vzdělání, kterého dosáhli v zemi původu, neznají konkrétní podmínky zaměstnávání v ČR, potažmo EU, neznají zdejší zvyky apod. Prioritní je tedy výuka českého jazyka a podpora dalšího vzdělávání (školení, rekvalifikace, kurzy, maturita). Jinak tyto a další související překážky mohou vést k tomu, že cizinci volí raději jinou formu práce, než je zaměstnání: podnikání, domácí práce, práce v jiných podmínkách, než ošetřuje zákon o zaměstnanosti ČR. Cizinecké komunity často mohou nahrazovat složitý administrativní a legislativní systém svou vlastní organizací práce. Vytváří vlastní paralelní strukturu v rámci místního trhu práce, která je rigidně zakořeněna a ovlivňuje i další faktory, jako jsou ceny práce, ceny služeb apod. Takové organizace se prezentují jako tzv. zprostředkovatelny práce nebo podnikatelský servis. Jsou rychlou, snadnou a někdy jedinou pomocí, kterou cizinec s nedostatkem informací může využít, aby zde mohl zůstat. V případě tzv. klientského systému se pohybují na hraně zákona. K jejich fungování však více než vůle cizinců přispívá často netransparentní prostředí a neochota spolupracovat. Zaměstnavatelé chybují tím, že vnímají cizince jako levnou pracovní sílu, přičemž porušují různé předpisy dané zákoníkem práce, zákonem o zaměstnanosti, pravidla týkající se minimální mzdy, bezpečnosti práce apod. Tento systém nejenže z ekonomických migrantů může generovat na něm závislé pracovníky, ale brání jim v integraci do nové společnosti a zbavuje je zodpovědnosti a jejich vlastních práv a svobod na trhu pracovních sil.

Český zemědělský pracovní trh se v posledních dvou dekádách rychle proměňuje. A to především pod vlivem politických, a ekonomických změn. Mění se vlastnická a hospodářská struktura, způsoby hospodaření se zintenzivňují, zkvalitňují a zefektivňují. Zlepšuje se konkurenceschopnost zemědělské výroby. Po vstupu do Evropské unie se Česká republika postupně začleňuje do jednotného trhu, vč. trhu pracovních sil. Státní a evropské zemědělské subvence a dotační programy umožňují nákup vysoce užitkových plemen hospodářských zvířat, výnosnějších odrůd plodin, nejmodernějších technologií a zemědělské techniky. Dochází k poměrně rychlému zvyšování produktivity.

I když se od 90. let potýká Česká republika s nezaměstnaností, není její distribuce v odvětvích národního hospodářství rovnoměrná. Na českém pracovním trhu jsou postrádáni jak špičkoví odborníci, tak i řadoví pracovníci (od technických profesí po dělníky), což platí i pro zemědělství.

Cizinci přichází na trh práce s určitými návyky a očekáváním. Často z prostředí s jinou životní úrovní a stylem, pracovní dobou a organizací práce. Pokud cizinci v rodné zemi nedostanou informaci o zaměstnanecké politice a požadavcích trhu u nás nebo v EU, budou žít v domněnání, že vše tu funguje podobně jako u nich doma. Zemědělci, zahraniční manažeři, nezaměstnaní, řemeslníci, studenti z dalekých i blízkých zemí vstupují díky legislativě do ČR za účelem zaměstnání přímo do písemně stvrzených smluvních pracovněprávních vztahů jako zaměstnavatelé i jako zaměstnanci. Jejich vstup na trh práce ČR, je stejně jako u občanů ČR, ovlivněn mnoha společenskými, hospodářskými i individuálními podmínkami.



Ze šetření mezi několika desítkami zemědělských podniků, které ke konci roku 2015 provedl Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i. ([www.vubp.cz](http://www.vubp.cz)), vyplynulo, že jsou české zemědělské podniky připraveny na novou pracovní sílu přicházející do země s uprchlickou vlnou. České zemědělské firmy a podnikatelé v tomto oboru jsou schopny přijmout od několik set až po první tisíce migrantů (možno i více). Na rozdíl od jiných oblastí hospodářství zde není významný problém s jazykovou bariérou či úrovní vzdělání.

Cizinci pracují především v dělnických a technických profesích v zemědělských, lesních a zahradnických výrobních jednotkách, tedy v ovocných sadech, vinicích, lesích, ovocných a lesních školkách atd. V těchto profesích chyběla v letech 2014 a 2015 pracovní síla nejvíce.

Na základě provedeného šetření bylo zjištěno, že zaměstnavatelé v oblasti zemědělství mají se zaměstnáváním cizincům převážně pozitivní zkušenosti. Cizinci jsou označováni jako zodpovědní a rychle se učící.

V rámci šetření uvedli zaměstnavatelé také některé výhody spojené se zaměstnáváním cizinců, případně migrantů. Jako výhoda pro zaměstnavatele bylo uvedeno například to, že tito cizinci pocházejí z převážně zemědělských oblastí. Nemají přehnané mzdové požadavky, nepotřebují umět česky, nebojí se práce o svátcích a v době sezónních prací nemají problém s přesčas. Nebojí se manuálních prací, jsou zruční, nevadí jim výkyvy počasí. Z pohledu bezpečnosti práce nemají vyšší incidenci výskytu úrazů a poranění vzniklých během pracovních operací. Celková spokojenost s cizinci je velmi vysoká. Jejich zaškolení do pracovních činností v rámci jejich náplně práce, ovládnutí nástrojů a jednodušších přístrojů, vč. bezpečnostních zásad je vcelku rychlé a bez větších problémů.

Majitelé rodinných farem a jednatelé zemědělských podniků neshledávají žádné podstatné rozdíly mezi českými pracovníky a pracovníky ze třetích zemí ani v produktivitě práce, ani v její kvalitě. Dokonce ani rozdíly v sociokulturní oblasti nejsou zaměstnavateli vnímány jako překážka, ba naopak jsou někde vnímány jako obohacení.

Při hledání zaměstnanců pro sezónní práce vypomáhají specializované pracovní agentury. Šetření však ukázalo jejich největší slabinu. Agentury nejsou v hlavní sezóně schopny nasmlouvat a zajistit dostatečný počet pracovníků ze zahraničí např. pro sklizeň jaderovin. Zejména na Plzeňsku pociťují tento nedostatek nejintenzivněji, ale i jinde v Čechách, na Moravě a ve Slezsku.

O volné pracovní pozice v zemědělství postupně ztratili zájem i čeští nezaměstnaní a důchodci již dávno před uprchlickou krizí. Dlouhodobě se nedaří (dle českých zemědělců) tato pracovní místa zaplnit schopnými a zodpovědnými lidmi z vlastních zdrojů pracovní síly. Dlouhodobý nedostatek pracovníků v době sezóny české zeměděle limituje, nebo je nutí upouštět od dalších investic do rozvoje podnikání a hledat jiné programy s nízkým podílem lidské síly.

Další zásadní snižování produkčních kapacit (zejména pro potravinářské využití) si však již ČR nemůže dovolit, neboť by v kombinaci s existující nevhodnou organizací odbytového řetězce zakládalo nižší ekonomickou sílu a úroveň [7]. Proto by mohla pomoc uprchlíků přijít vhod. V tomto ohledu je české zemědělství vhodným prostředím pro přirozenou integraci uprchlíků, kteří by v jiných oborech našli okamžité uplatnění bez dalších investic jen stěží.

## Citace

Nechvátal, Marek, Senčík, Josef. Zaměstnávání migrantů/cizinců v zemědělské oblasti. *Bezpečnost a hygiena práce*, 2016, roč. 66. Dostupné z [www http://bozp.wkonline.cz/ao/cs/casopis-bhp/2016/2/](http://bozp.wkonline.cz/ao/cs/casopis-bhp/2016/2/) .

## 2.11 Agentury práce a zaměstnávání cizích státních příslušníků

### Stručný souhrn

Agenturní zaměstnávání se v české legislativě objevuje od roku 2004 a od té doby se neustále vyvíjí. Představuje výhody jak pro uživatele dočasně přidělených agenturních zaměstnanců, kterým vyhovuje flexibilita při rychle se měnících potřebách na obsazenost profesí, tak i pro samotné zaměstnance, kteří hledají krátkodobé, nebo přechodné zaměstnání. Na druhou stranu přináší slabší ochranu práv takto zaměstnávaných pracovníků, a proto je zařazováno mezi tzv. prekérní formy zaměstnávání. Zmíněná nejistota se nejvíce projevuje u zaměstnávání osob z tzv. třetích zemí, kteří nemají výhody plynoucí ze členství v rámci EU.

V případě agenturního zaměstnávání vstupuje do vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec třetí subjekt a vzniká tak trojstranný právní vztah. Charakter vztahů je z části pracovněprávní a z části obchodněprávní, resp. občanskoprávní.

Agenturní zaměstnávání je podchyceno na mezinárodní úrovni Úmluvou Mezinárodní organizace práce, na úrovni EU směrnice, jež konkretizují obecnou úpravu volného pohybu zakotvenou v primárním právu EU a v české legislativě zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti.

Na základě zjištěných informací se stává, že některé agentury hledají mezery v zákonech, nebo komplikují situaci řetěžením pracovních poměrů, aby bylo obtížné určit zodpovědnou osobu. Agentury nejsou dostatečně kontrolovány, a často manipulují se zaměstnanci a porušují jejich práva. Je zapotřebí, aby existovala nejen příslušná legislativa., ale aby byly využívány i donucovací mechanismy, které zabrání porušování pracovního práva.

Současná kontrola situace prostřednictvím Státní inspekce je spíše formální, kdy inspektorů je málo a kontrolní proces je zaměřen především na dokumentaci zaměstnavatele a uživatele. S cizinci přijdou do styku jen v případě, kdy přijdou podat stížnost, což je velmi zřídka. Dalším problémem je jazyková bariéra, a tlumočnické je zaměstnancem společnosti, proto se pracovníci obávají podat stížnost, aby nepřišli o zaměstnání. Některé pracovní agentury komplikují proces kontroly tak, že nepředkládají včas požadované dokumenty, často mění svá sídla, jména, zanikají, a znovu formují. V případě uložení pokuty se odvolávají a tím jsou řízení prodlužována. Při zjištění porušení může generální ředitelství Úřadu práce odejmout povolení ke zprostředkování zaměstnání. Fyzická nebo právnická osoba, které bylo povolení odňato, si může podat novou žádost o vydání povolení až za tři roky ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Ke zlepšení situace a zaručení práv dotčených osob je třeba zabránit obcházení platné právní úpravy a nesolidnímu jednání agentur práce a uživatelů. Uživatel by například mohl částečně ručit za závazky agentury práce ve vztahu k využívaným agenturním zaměstnancům. Je také nutné zajistit komplexnost a efektivnost systému kontrol. Institut



agenturního zaměstnávání je potřeba nadále upravovat také v oblasti shodných mzdových a pracovních podmínek dočasně přidělovaných zaměstnanců, či odpovědnosti v agenturním zaměstnávání.

### Citace

ŠVECOVÁ, Vendula. Agentury práce a zaměstnávání cizích státních příslušníků. 2013. PhD Thesis. Masarykova univerzita, Právnická fakulta.

## 2.12 Novelizace zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2015

### Stručný souhrn

Článek přináší souhrnný přehled významných změn, které doznal zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, po novelizaci provedené zákonem č. 136/2014 Sb. účinným od 1. ledna 2015. Novela se vedle jiného dotýká agenturního zaměstnávání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zaměstnávání cizinců.

Dnem 1. ledna 2015 doznal zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, významných změn. Především umožňuje znovu agenturám práce dočasné přidělování osob se zdravotním postižením k výkonu práce k uživateli a znovu zavádí kategorii zdravotně znevýhodněných jako jednu z podkategorií osob se zdravotním postižením.

Snižuje se administrativní zátěž zaměstnavatelů tím, že potvrzení o bezdlužnosti si bude moci vyžadovat samotný Úřad práce ČR. Stanoví minimální sazbu pokuty za umožnění výkonu nelegální práce u správního deliktu tak, aby nebyla pro zaměstnavatele likvidační. Umožňuje pracovní cesty cizincům ze třetích zemí. Sjednocuje přístup k poskytování podpory v nezaměstnanosti u uchazeče o zaměstnání, který vykonává tzv. nekolidující zaměstnání a u uchazeče o zaměstnání, který je členem obchodní společnosti nebo družstva a nově považuje za náhradní dobu zaměstnání dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízené karantény osoby po skončení výdělečné činnosti.

Byla opětovně zřízena další kategorie osob se zdravotním postižením, tj. kategorie osob se zdravotním znevýhodněním. Zákon o zaměstnanosti v §67 odst. 2 nově vymezuje pojem osob se zdravotním postižením. Stanoví, že osobami se zdravotním postižením jsou fyzické osoby, které jsou orgánem sociálního zabezpečení uznány:

- Invalidními ve 3. stupni (dále jen „osoba s těžším zdravotním postižením“)
- Invalidními v prvním nebo druhém stupni, nebo
- Zdravotně znevýhodněnými (dále jen „osoba zdravotně znevýhodněná“).

V §67 odst. 3 zákona se nově definuje status osoby zdravotně znevýhodněné a stanoví, že takovou je fyzická osoba, která má zachovánu schopnost vykonávat soustavné zaměstnání či jinou výdělečnou činnost, ale její schopnosti být nebo zůstat pracovní začleněna, vykonávat dosavadní povolání nebo využít dosavadní kvalifikaci nebo kvalifikaci získat, jsou podstatně omezeny z důvodu jejího dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu.

Zákon v §67 odst. 4 stanoví, jaký zdravotní stav se považuje pro účel tohoto zákona za dlouhodobě nepříznivý.



§67 odst. 5 zákona uvádí, jak je třeba doložit, že fyzická osoba je osobou se zdravotním postižením.

Potvrzení o bezdužnosti žadatele zajišťuje nově dle §75 odst. 8 prvotně Úřad práce České republiky sám.

V §76 odst. 3 se nově stanoví, na jaké pracovní místo se neposkytne příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa.

Příspěvkem na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě jsou podle §78 odst. 2 nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75% skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance se zdravotním postižením v pracovním poměru. V §78 odst. 3 se stanoví, kdy může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek na následující rok uplatnit nárok na zvýšení příspěvku.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci jsou povinni dle §81 zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši 4% těchto osob na celkový počet zaměstnanců zaměstnavatele. Nově se do zákona doplňuje, jací zaměstnanci se do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru, podle §14 odst. 3 písm. b) nezapočítávají.

V §81 odst. 2 je stanoveno, jak plní zaměstnavatelé povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu.

Nové znění §93 umožňuje cizinci, který je držitelem modré nebo zaměstnanecké karty, nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle §42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá, či zaměstnavatelská karta nebo povolení k zaměstnání.

Novou právní úpravou §119a odst. 3 dochází ke sloučení dosavadního příspěvku za umístění uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou a příspěvku poskytovaného agentuře práce za setrvání uchazeče o zaměstnání v pracovním poměru na dobu neurčitou po dobu nejméně 6 měsíců.

Kopie dokladů prokazující existenci pracovněprávního vztahu je povinen mít nově zaměstnavatel v místě pracoviště dle §136. Splnění této povinnosti se nevyžaduje, pokud zaměstnavatel splnil povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání.

Zkrácení doby, po kterou nebudou do centrální evidence volných pracovních míst zařazována nebo z evidence vyřazována volná pracovní místa u zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, dle §37 odst. 6, z 12 měsíců na 4 měsíce.

Pokud zaměstnavatel neuvede v evidenci podle §81 odst. 3 zákona o zaměstnanosti požadované údaje, nebo tyto údaje nejsou úplné či pravdivé, stanoví se nová skutková podstata přestupku a správního deliktu a k ní se přiřazuje maximální hranice pokuty, a to stejná, jako při nevedení evidence vůbec, tj. 100 000 Kč. Při nesplnění povinnosti zaměstnavatele mít v místě pracoviště doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu se přiřazuje k nově stanovení skutkové podstatě přestupku a správního deliktu příslušná maximální hranice pokuty 500 000 Kč.



Nově zákon stanoví, že státní orgány, obce a kraje a jejich orgány, další právnické a fyzické osoby sdělují na výzvu úřadu práce a nyní i Ministerstva práce a sociálních věcí bezodkladně a bezúplatně údaje rozhodné pro evidování uchazečů o zaměstnání, nároky na podpory v nezaměstnanosti, atd., poskytování příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, povolení k zaměstnání cizince, výkon kulturní, umělecké a další činnosti dítěte a kontrolní činnost.

### Citace

Bičáková, Olga. Novelizace zákona o zaměstnanosti od 1. ledna 2015, 2015. Sondy revue, [online], 2015, roč. 25. Dostupné z [www: https://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-olga-bicakova-novela-zakona-o-zamestnanosti.htm](https://www.cssz.cz/cz/casopis-narodni-pojisteni/archiv-vydanych-cisel/clanky/mgr-olga-bicakova-novela-zakona-o-zamestnanosti.htm) .

## 2.13 Změny v zaměstnávání cizinců

### Stručný souhrn

V červnu 2014 nabyl účinnosti zákon č.101/2014, kterým se mění zákon 326/1999 Sb. o pobytu cizinců na území ČR a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony.

V souvislosti s implementací směrnice 2011/98/EU bylo třeba novelizovat ustanovení zákona týkající se zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Cílem je dosažení souladu právní úpravy zahraničního zaměstnávání v zákoně o zaměstnanosti s novelizovaným zákonem o pobytu cizinců na území České republiky. Díky implementaci směrnice 2011/98/EU dochází ke zjednodušení a harmonizaci pravidel, která byla dosud používána v členských státech.

Nyní Ministerstvo vnitra vydává pobytové oprávnění za účelem zaměstnání, které má tzv. duální charakter – cizinek, který má zájem pracovat na území České republiky, nemusí podávat zvlášť žádost o povolení k pobytu na Ministerstvo vnitra ČR a zvlášť žádat o povolení za účelem zaměstnání na úřad práce. Na základě jedné žádosti rozhodne Ministerstvo vnitra za předpokladu splnění zákonných podmínek o vydání povolení pobytu a současně i k výkonu zaměstnání na území ČR.

Doposud vydávaná povolení k zaměstnání, známá jako zelená karta, byla zrušena. Zaměstnanecké a modré karty budou vydávány na volná pracovní místa evidovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí, a pokud nejsou obsazena do 30 dnů ode dne jejich oznámení Úřadu práce.

Zaměstnavatelé nyní nejsou povinni oznamovat a projednávat s úřadem práce úmysl zaměstnávat cizince. Pokud zaměstnavatel hodlá volné pracovní místo obsadit cizincem, má povinnost oznámit toto pracovní místo úřadu práce.

V novém zákoně o zaměstnanosti se říká, že cizinec může být zaměstnán, pokud je držitelem platné zaměstnanecké karty, nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak. Platnost povolení k zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce může cizinci na jeho žádost prodloužit a to i opakovaně, nejdéle však na dobu 2 let.

Do zákona o zaměstnanosti je doplněno nové ustanovení o tom, že podmínkou pro vydání zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 6 zákona o pobytu cizinců na území



České republiky cizinci, který je držitelem dlouhodobého víza, vydaného podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky, nebo pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty je souhlasné závazné stanovisko krajské pobočky Úřadu práce, vydané na základě žádosti Ministerstva vnitra ČR.

Tento zákon stanoví, že povolení k zaměstnání se dále vyžaduje i v případě cizince, který bude zaměstnán na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace ve zvoleném zaměstnání, avšak po dobu nejdéle 6 měsíců. Zkrácení doby z dosavadního jednoho roku na 6 měsíců je nově stanoveno s ohledem na ustanovení čl. 3 směrnice 2011/98/EU – tj. aby nemuselo být vydáváno pobytové oprávnění za účelem zaměstnání (tzv. duální povolení) a mohl být zachován dosavadní postup vydání povolení k zaměstnání těmto cizincům.

V zákoně o zaměstnanosti se uvádí, že pokud má být cizinec zaměstnáván na více místech výkonu práce, krajská pobočka Úřadu práce projedná jeho zaměstnávání s krajskou pobočkou Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnávání rovněž vykonáváno, a rozhodne o povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce. Dále se v tomto zákoně doplňuje, že Ministerstvo vnitra ČR nebo Policie ČR poskytují Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR a Úřadu práce ČR pro výkon správy na úseku zaměstnanosti údaje z agendového informačního systému cizinců. Těmito údaji jsou i údaje o zaměstnavateli, pracovním zařazení a místě výkonu práce držitele zaměstnanecké nebo modré karty. Jedná se o legislativně technické úpravy v souvislosti s novelou zákona o pobytu cizinců na území České republiky, resp. Transpozici směrnice 2011/98/EU.

### Citace

Bičáková, Olga. Změny v zaměstnávání cizinců, 2015. Sondy revue, [online], 2015, roč. 25. Dostupné z [www](http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=101774&m=mainPage):  
<http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=101774&m=mainPage>

## 2.14 Změny v nahlížení na nelegální práci cizinců

### Stručný souhrn

Evropské státy v posledních letech zaznamenávají v důsledku změn politické i ekonomické situace výrazné trendy v přílivu zahraniční pracovní síly. Nelegální zaměstnanost cizinců je fenoménem každé ekonomiky, která umožní využití zahraniční pracovní síly. Míra rozšíření takového nežádoucího jevu závisí předně na aktuální situaci na trhu práce a rovněž na charakteru pracovní síly a její kvalifikaci.

Flexibilita zaměstnavatelů ve využití zahraniční pracovní síly se od 80. let významně měnila. Poptávka po nekvalifikované levné pracovní síle na pozice s nevhodnými pracovními podmínkami a nízkou odměnou se postupně mění na zájem o vysoce kvalifikované odborné profese, které zvyšují konkurenceschopnost ekonomik rozvinutých zemí.

Nedílnou součástí ekonomických změn jsou i navazující legislativní kroky. Původní zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, již reagoval na skutečnost, že je nutné upravit legální práci cizinců, avšak absolutním způsobem upřednostňoval české občany před cizinci. Právní úprava, která platila až do září 2004, uváděla zahraniční zaměstnance do neřešitelných situací, kdy bez povolení k pobytu nebylo možné získat



povolení k zaměstnání, avšak některá prodloužení povolení k pobytu vyžadovala platné povolení k zaměstnání.

Nový zákon o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. již zakotvil povinnost žádat o povolení k zaměstnání i pro zaměstnavatele. Právní úprava zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se však týká podle tohoto zákona pouze občanů, kteří nejsou občany České republiky nebo jakéhokoliv členského státu Evropské unie.

Další zásadní změny přinesl zejména rok 2012. Došlo ke zpřesnění definice nelegální práce, ke zvýšení sankcí za výkon nelegální práce. Kontrolní kompetence v této oblasti přešly z úřadů práce na Státní úřad inspekce práce a jednotlivé oblastní inspektoráty práce. Rovněž bylo agenturám práce znemožněno dočasně přidělovat k uživatelům cizince z tzv. „třetích zemí“.

V současné době jsou podmínky vstupu a zaměstnávání cizinců upraveny zejména zákonem o pobytu cizinců, zákonem o zaměstnanosti, zákoníkem práce, ale i předpisy mzdovými a předpisy o všeobecném zdravotním pojištění a sociálním zabezpečení.

Kromě pokut za nelegální zaměstnávání zaměstnavatelům hrozí i ztráta veřejných zakázek, příspěvků na zaměstnávání osob zdravotně postižených a může jim být uložena povinnost zaplatit za nelegálně zaměstnaného cizince i dlužné odvody do státního rozpočtu.

Migrační procesy představují dlouhodobý aspekt života evropské společnosti. Z tohoto pohledu je třeba věnovat velkou pozornost formulaci efektivních integračních politik, které budou minimalizovat ekonomické a sociální dopady jak na ekonomiku, tak na samotné migranty.

### Citace

Zpravodaj SUIP 1/2014. Dostupné z WWW:

<http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=98856&m=mainPage>

## 2.15 Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny

### Stručný souhrn

V publikaci je kladen důraz především na právní povinnosti a praktické postupy zaměstnavatelů, které souvisejí s výkonem zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti cizinců na území České republiky. Jsou zde objasňovány mimo jiné otázky povolení k zaměstnání a povolení k pobytu, uznávání kvalifikace, zprostředkování zaměstnání, účasti na nemocenském a důchodovém pojištění u zahraničních pracovníků, placení sociálního a zdravotního pojištění a zdaňování příjmů zahraničních zaměstnanců a OSVČ.

Publikace současně upozorňuje i na legislativní změny, které nastaly na úseku zaměstnávání cizinců na území České republiky od 1. 1. 2009 – jedná se především o zjednodušení administrativy (např. zaměstnavatelé již nemusejí podávat žádosti o povolení získávat zaměstnance ze zahraničí, povolení k zaměstnání cizince je možné vydávat až na dva roky) a zavedení tzv. "Zelené karty", která zajistí flexibilnější nábor odborníků i dalších pracovníků při snížení administrativní zátěže na straně zaměstnavatele i cizince.



Publikace podává komplexní přehled o všech povinnostech a postupech zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ v návaznosti na zaměstnávání zahraničních pracovníků a ve vztahu k cizině a aby upozornila na vzájemné souvislosti.

### Citace

Zaměstnávání cizinců a vysílání zaměstnanců a OSVČ do ciziny: z hlediska zaměstnanosti, pracovněprávních vztahů a volby práva, povolování pobytu cizinců na území ČR, nemocenského pojištění, zdravotního pojištění, důchodového pojištění, zdaňování příjmů. Olomouc: ANAG, 2005. Práce, mzdy, pojištění. ISBN 978-80-7263-525-2.

## 2.16 Übergang aus der dualen Berufsausbildung

### Stručný souhrn

Rozdíly při srovnání startu do profese u Němců, Turků a ostatních migrantů po duálním profesním vzdělávání (DPV). Cizinci a Němci ve vzdělávacích profesích. Pro cizince je DPV důležitou kvalifikací pro nástup do systému výdělečné činnosti. Struktura žáků se zřetelem k horší situaci žen. Význam nástupu do povolání. První fáze zaměstnání. Co dělat?

### Citace

DAMELANG, Andreas; HAAS, Anette. Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung: Migranten und Deutsche im Vergleich. IAB-Forschungsbericht, 2006.

## 2.17 Co vyžaduje zaměstnávání cizinců

### Stručný souhrn

Zaměstnavatelé stále více musí počítat s tím, že v České republice žije čím dál více cizinců. Proto rozhodne-li se společnost pro zaměstnání občana s jinou než českou státní příslušností, musí splnit jisté povinnosti.

Legislativa a praxe související s imigrační politikou České republiky se vyvíjí teprve od roku 1990. Zásadní obrat přinesl nový zákon o pobytu cizinců na území ČR, který vstoupil v platnost v lednu 2000. Tento zákon, který byl již nesčetněkrát novelizován, vychází ze zásad imigrační politiky států EU. Změny týkající se EU vešly v platnost dnem vstupu České republiky do tohoto společenství a jsou v souladu s principem volného pohybu osob.

Zákon o pobytu cizinců na území ČR a zákon o zaměstnanosti, které tvoří základní kameny české imigrační legislativy, sledují dvě základní linie - pobyt občanů EU a pobyt cizinců, státních příslušníků tzv. třetích zemí.

Žádají-li příslušníci států EU o zaměstnání v České republice, mají stejná práva jako zdejší občané. Česká právnická nebo fyzická osoba musí na místně příslušném úřadu práce zaregistrovat takového pracovníka nejpozději v den jeho nástupu do zaměstnání. Registrace je prováděna prostřednictvím formuláře "Informace zaměstnavatele". Stejná podmínka platí i pro pracovníky, kteří jsou vysíláni k výkonu práce do České republiky.

Každý občan EU, který se bude zdržovat na území ČR déle než 30 dní, musí ohlásit místo svého pobytu na cizinecké policii v místě bydliště. Pokud bude občan EU na území



ČR pobývat déle než 90 dní, může požádat o potvrzení o přechodném pobytu. Potvrzení vydané za účelem zaměstnání je vystaveno na dobu neurčitou a slouží občanům EU žijícím na území České republiky jako průkaz totožnosti. Velmi důležité je pro české zaměstnavatele sledovat občanství rodinných příslušníků, jelikož rovněž rodinní příslušníci občanů EU, kteří nejsou občany EU, požívají stejných práv a povinností v České republice jako občané EU, žijí-li všichni na území České republiky.

Cizinci, kteří mají v úmyslu v České republice pracovat, musejí získat dva doklady: pracovní povolení a vízum k pobytu. Nejprve je nutné požádat o pracovní povolení, které dokládá účel k pobytu ve vízové žádosti. Pracovní činnost může být zahájena až tehdy, má-li cizinec v pase vylepené platné pracovní vízum.

Úřad práce vydá pracovní povolení do 60 dnů. Žádost o vydání pobytového víza obsahující všechny zákonem požadované náležitosti musí být podána osobně na zastupitelském úřadě České republiky v zahraničí. Cizinecká policie rozhodne o udělení víza k pobytu do 90 dnů ve 30denní lhůtě a víza nad 90 dní ve 120 denní lhůtě od data podání žádosti.

Pracovní povolení a víza k pobytu nad 90 dní jsou udělována na dobu jednoho roku. Před vypršením platnosti je možné je o jeden rok prodloužit. Prodloužení platnosti povolení se vyřizuje na území České republiky.

Imigrační problematika je velmi dynamickou oblastí a v současnosti se připravují další změny v české legislativě. Pro personalisty, kteří mají mezi zaměstnanci občany různých státních příslušností, je důležité pravidelně sledovat vývoj a včas se informovat na úřadech o připravovaných změnách a jejich dopadu na povinnosti zaměstnavatele. Pro potřeby řešení projektu je tento příspěvek spíše jen historickým exkurzem.

#### Citace

Kleinová, Petra. Co vyžaduje zaměstnávání cizinců. Human Resources Management, 2007, roč. 3. Dostupné z [www:](http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=57616&m=mainPage)  
<http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=57616&m=mainPage> .

## 2.18 Safety in any language

### Stručný souhrn

V r. 2006 zemřelo hispánských a latinskoamerických pracovníků více než kdy předtím - 16 % z 5 703 zemřelých na pracovištích USA. V r. 2006 jich zemřelo 4,7 ze 100 000 dělníků. Často je to způsobeno nedostatečnou asimilací s novým prostředím a nedokonalou znalostí angličtiny. Jsou předloženy některé strategie zaměstnavatelů pro zlepšení jejich integrace a jazykových znalostí.

### Citace

GREENE, Marvin V. Safety in any language-Innovative communication strategies help overcome language barriers. Safety & health, 2007, 176.4: 48.

## 2.19 Kladivo na půjčovny dělníků

### Stručný souhrn

V praxi se setkáváme s tím, že zaměstnanci z ciziny jsou novodobými otroky. To je příklad i některých zaměstnanců na Plzeňsku či Mladoboleslavsku. Mnozí z nich ani nevědí, kdo je jejich zaměstnavatel a jejich mzdy jsou nižší, než mzdy českých zaměstnanců.

Z těchto důvodů byla zavedena unijní, tzv. sankční směrnice, kterou Brusel přijal v roce 2010. Kromě toho, že se gastarbeiteři dočkali lepší ochrany, museli si také ti, kteří z jejich práce žili, zvyknout na pravidlo, že rovné podmínky platí i pro cizince u montážního pásu.

Tento závazný předpis v prvé řadě ulehčil nelegálům, tedy cizincům, kteří nemají vízum ani povolení k pobytu, a právě proto je zaměstnavatelé finančně vydírali.

Každá firma si navíc musí zahrát na cizineckou policii a sama ohlídat, zda má gastarbeiter v pořádku veškeré papíry.

Směrnice také nařizuje, aby kopie dokladů byly k dispozici ke kontrole, a to přímo ve společnosti, v níž cizinec pracuje.

To do cca roku 2011 platilo jen omezeně. Pokud na pracoviště přišla kontrola z inspektorátu práce, mohla se firma vymluvit na to, že dokumentace je uložena u agentury, která sídlí na druhém konci republiky. Potřebné podklady sice inspekci předala, ale s několikadenním zpožděním.

Na nekalé praktiky většinou kontrolory nikdo zvenčí neupozornil. Zatímco Čech okrádaný agenturou má možnost stěžovat si třeba na inspektorátu práce, cizinec se ocitá v pasti. Například pražští inspektoři umožňují podvodné jednání zaměstnavatele »prásknout« po internetu. Formulář je ovšem jen v češtině.

Brusel směrnici také požaduje, aby i cizinec pracoval za rovných podmínek. Výmluva, že platové a pracovní náležitosti musí pohlídat agentura, už nezabere.

Pavel Čížinský z Organizace pro pomoc uprchlíkům vidí přínos bruselské sankční směrnice především v tlaku na české úřady, které se chovají vůči cizincům zbytečně represivně. »Perzekvovat gastarbeitery je velmi snadné a efektní. Unijní norma by měla napomoci tomu, aby se kontrola více přesunula na samotné firmy,« říká.

Bruselská direktiva rozhodně nechce zlikvidovat byznys pracovních agentur. Naopak jejich přebujelé řady by tvrdá pravidla měla pročistit. Z odírání cizinců si některé agentury udělaly dobrý byznys a kazí reputaci těm, které podnikají v mezích zákona.

O výhodnosti podvádět pod hlavičkou pracovní agentury svědčí nejen historiky o mafiánských metodách, které nepoctivci používají, ale také raketový růst počtu »půjčoven dělníků«.

Zatímco v roce 2007 ministerstvo práce a sociálních věcí registrovalo 629 agentur, dnes (2011) je v databázi 2150 položek. Polovina z nich se specializuje na cizince, kteří nejsou občany EU.

Jen v Plzni, kde působí v průmyslové zóně desítky montoven, funguje osmdesát agentur práce. A když loni Západočeská univerzita v rámci šetření mezi cizinci nechala padesátku z nich »proklepnout«, našly se jen čtyři, které prošly s čistým štítem.

Tržby pracovních agentur podle Petra Skondrojannise meziročně klesly o čtyřicet procent. Potvrzuje to i statistický úřad, který udává, že k loňskému listopadu zprostředkovatelé vydělali jen 70 procent toho co na sklonku roku 2008.

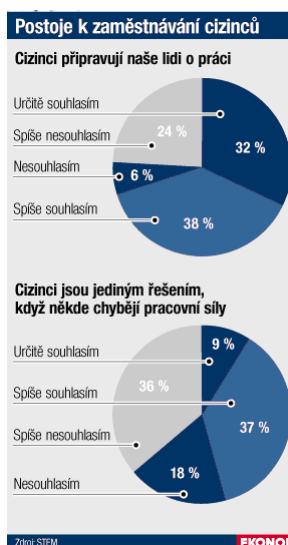
Co požaduje EU

- Kontrola dokladů: Firmy budou muset samy kontrolovat, zda mají cizinci povolení k pobytu, a uchovávat kopie dokladů.
- Trestnost firem: Společnosti, které budou ve velkém zaměstnávat cizince »bez papírů«, ponесou trestní zodpovědnost.
- Práce na černo: Zaměstnavatel je povinen za nelegála doplatit dlužné pojištění včetně jeho mzdy.

Sankční směrnice z Bruselu počítá s tím, že trestní odpovědnost ponесou právnické osoby.

10 miliard korun. Až tolik mohou ročně činit daňové úniky z agenturního zaměstnávání v Česku.

Index tržeb agentur práce



### Citace

Hruška, Blahoslav, Kladiivo na půjčovny dělníků, 2010. Ekonom. Dostupné z [www: http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=78543&m=mainPage](http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=78543&m=mainPage) .

## 2.20 Zaměstnávání cizince z nečlenského státu EU

### Stručný souhrn

Nadnárodní povaha pohybu zaměstnanců také znamená, že český zaměstnavatel musí vzít v úvahu celý komplex právních předpisů zahrnujících české právo, komunitární právo i mezinárodní smlouvy, a týkajících se nejrůznějších právních odvětví včetně práva pracovního, kolizního a procesního, práva zaměstnanosti, práva pobytu, otázek pojištění nebo daňového práva. Problémem bývá neprovázanost jednotlivých právních předpisů.



Personální oddělení námi zvolené fiktivní stavební společnosti si možná na prvním místě položí otázku, zda bude moci i pro ukrajinské dělníky použít vzory pracovních smluv, které používá s českými zaměstnanci. Odpověď lze nalézt v komunitárním právu, jmenovitě v nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008. Z tohoto nařízení lze dovodit, že pracovní smlouva mezi českým zaměstnavatelem a zaměstnanci - občany Ukrajiny se bude řídit zcela českým právem, tedy především českým zákoníkem práce. Z uvedeného pravidla existuje řada odchylek, např. pro situace, kdy by ukrajinští dělníci pracovali u českého zaměstnavatele pouze dočasně nebo občasné (např. pokud by byli na práci k První stavební, a.s. vysláni spolupracující ukrajinskou stavební společností); rozbor těchto výjimek by však byl již nad rámec tohoto článku.

První stavební, a.s. by se také mohla dohodnout s přijímanými zaměstnanci, že se jejich pracovněprávní vztahy budou řídit jiným právem (např. ukrajinským právem). Praktickým motivem k takové volbě by na straně zaměstnavatele mohla být snaha obejít některé minimální standardy, které musí podle českého pracovního práva jinak zaměstnanci poskytnout (např. minimální mzda). Právě na tyto případy však zmíněné nařízení pamatuje a nedovoluje, aby pro zaměstnavatele "výhodnou" volbou práva došlo ke snížení ochrany zaměstnance, kterou by jinak měl v našem případě podle českého práva. V této souvislosti může být pro leckoho překvapením, že i český zaměstnavatel a jeho český zaměstnanec se mohou dohodnout na jiném než českém právu pro pracovní smlouvu (opět však se zachováním ochrany českého zaměstnance alespoň v rozsahu podle českého práva).

Zajištění pracovního a pobytového povolení bude u zaměstnání ukrajinských stavebních dělníků jako občanů nečlenských států základní povinností, kterou je třeba před vznikem pracovního poměru splnit. Tito občané jsou totiž považováni za cizince ve smyslu zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, jakož i zákona č. 326/1999 Sb., zákona o pobytu cizinců na území České republiky (tzv. cizinecký zákon).

Principem je, že zajištění povolení je věcí ukrajinských dělníků - uchazečů o zaměstnání, byť tak může činit (a v praxi činí) prostřednictvím českého zaměstnavatele. V souvislosti se zaměstnáním ukrajinských dělníků však První stavební, a.s. bude muset splnit evidenční a informační povinnosti (samozřejmě vedle povinnosti neumožnit výkon nelegální práce). K plnění některých z těchto povinností existují formuláře vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí (k dispozici např. na internetu: [http://portal.mpsv.cz/sz/zahr\\_zam/tiskopisy](http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/tiskopisy)).

Základní povinností První stavební, a.s. bude vedení evidence cizinců. Tato evidence by měla obsahovat identifikační údaje ukrajinských dělníků, jejich ukrajinskou adresu, na které mají trvalý pobyt a adresu pro doručování zásilek, číslo jejich cestovního dokladu a název orgánu, který jej vydal, druh práce, místo výkonu práce a dobu, po kterou by mělo být zaměstnání u První stavební, a.s. vykonáváno, jejich pohlaví, zařazení podle odvětvové (oborové) klasifikace ekonomických činností, nejvyšší dosažené vzdělání, vzdělání požadované pro výkon povolání, dobu, na kterou jim bylo vydáno povolení k zaměstnání a na kterou jim byl povolen pobyt a den nástupu a den skončení zaměstnání. Dále, První stavební, a.s. bude povinna písemně informovat příslušný úřad práce, pokud by u ní některý z ukrajinských dělníků, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nenastoupil do práce, nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno včetně informace o důvodech případné výpovědi nebo okamžitého



zrušení pracovního poměru. Pokud by byli ukrajinští dělníci vysláni k První stavební, a.s. spolupracující ukrajinskou společností, První stavební, a.s. by byla před uzavřením smlouvy s touto ukrajinskou společností rovněž povinna projednat s příslušným úřadem práce zejména počty a profese vysílaných ukrajinských zaměstnanců a dobu jejich vyslání.

První stavební, a.s. by však mohla využít i výhod zelených karet, což je povolení mající duální charakter - je jednak povolením k dlouhodobému pobytu na území ČR a současně osvědčením o oprávnění vykonávat na území ČR zaměstnání. Při využití zelených karet by První stavební, a.s. jako zaměstnavatel nejdříve nahlásila volná pracovní místa (profese stavebního dělníka) na úřadu práce. Pokud se takto nahlášená pracovní místa nepodaří v prvních 30 dnech obsadit domácím pracovníkem nebo pracovníkem z jiného členského státu nebo jeho rodinným příslušníkem, je pracovní místo automaticky přeneseno do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zelených karet vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí. Ukrajinští dělníci by poté na zastupitelském úřadu ČR (nemuselo by se nutně jednat o úřad na území Ukrajiny) požádali o vydání zelené karty na konkrétní pracovní místo u První stavební, a.s. Tato žádost doplněná o požadované kvalifikační předpoklady by poté byla postoupena Ministerstvu vnitra, které o vydání zelené karty rozhodne do 30 dnů. V případě kladného rozhodnutí ukrajinští dělníci následně obdrží vstupní vízum k převzetí zelené karty a po převzetí zelené karty na území ČR budou oprávněni nastoupit do zaměstnání u První stavební, a.s. Pro úplnost je třeba uvést, že o zelenou kartu mohou v současné době žádat státní příslušníci pouze 12 států (včetně Ukrajiny) uvedených ve vyhlášce č. 461/2006 Sb.

Jsou rozlišovány tři kategorie zelených karet: A, B a C. V případě nekvalifikovaných dělníků přichází v úvahu zelená karta kategorie C, která je vydávána nejvýše na období 2 let a dobu její platnosti nelze prodloužit. Pokud by tedy První stavební, a.s. měla zájem o zaměstnávání nekvalifikovaných ukrajinských dělníků po dobu delší než 2 roky, jedinou možností by bylo, aby tito dělníci požádali (minimálně po 1 roce pobytu v ČR na základě zelené karty) na Ministerstvu vnitra o vydání nové zelené karty, avšak pouze na novou pracovní pozici uvedenou v evidenci úřadu práce.

### Citace

Zaměstnávání cizince z nečlenského státu EU. Human Resources Management, 2010, roč. 6. Dostupné z [www](http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=83090&m=mainPage):  
<http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=83090&m=mainPage>

## 2.21 ESL and operator injuries is there a connection?

### Stručný souhrn

Zdá se, že angličtina jako druhý jazyk začala ovlivňovat bezpečnosti pracovníků. Tento článek pojednává o vzestupném trendu v počtu usmrcených pracovníků cizinců a zkoumá možnou souvislost mezi těmito nežádoucími událostmi a nepochopením ze strany obsluhujícího pracovníka, které může být způsobeno jazykovými odlišnostmi, zkoumá shromážděné údaje a předkládá několik návrhů pro další zkoumání.

### Citace

FLOYD, Raymond E., et al. ESL & Operator Injuries: Is There a Connection?. Professional Safety, 2010, 55.09: 32-38.

## 2.22 Bezpečnost práce a pracovní úrazy u cizinců v České republice

### Stručný souhrn

Článek seznamuje s výzkumným šetřením, jehož cílem bylo analyzovat pracovní úrazy cizinců v České republice v letech 2008 a 2009 ve vazbě na státní příslušnost, odvětví ekonomiky a typu zaměstnání. Cílem analýzy bylo určit příčiny pracovních úrazů u cizinců ve sledovaném období. Výzkum byl realizován kvalitativní metodou za použití obsahové analýzy interních materiálů SÚIP.

### Citace

BRABCOVÁ, Iva; ZÁLESKÁ, Veronika; HORSKÁ, Jana. Bezpečnost práce a pracovní úrazy u cizinců v České republice. Prevence úrazů, otrav a násilí, 2011, 7.1: 42-51.

## 2.23 Kapitola 7 - Školení BOZP (rozsah)

### Stručný souhrn

Kdo může provádět školení zaměstnanců v BOZP a co vše má obsahovat? Příklady se týkají např. školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, školení řidičů motorových vozidel, kteří nejsou řidiči z povolání, školení cizinců, školení zaměstnanců cizích firem, kteří pracují na pracovištích zaměstnavatele a profesních a odborných školení a zkoušek, školení o požární ochraně a dalších typů školení zaměstnanců, která se provádějí v zájmu jejich bezpečnosti a ochrany zdraví.

### Citace

Neugebauer, Tomáš, Kapitola 7 - Školení BOZP (rozsah), 2012. Bezpečnost a hygiena práce. Dostupné z [www: http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=92543&m=mainPage](http://ebozp.vubp.cz/safe/PersistentObjectAction.do?id=92543&m=mainPage) .

## 2.24 Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals: Ireland

### Stručný souhrn

Jedná se o příspěvek na téma „Využití kvalifikované a vysoce kvalifikované pracovní síly ze třetích zemí: Irsko“. Zde je mimo jiné uvedeno, že v Irsku je systém povolení k zaměstnání prováděn pomocí zelených karet a pracovních povolení, Spousal / závislé povolení k zaměstnání a vnitropodnikové převody. Národní údaje ukazují, že v posledních letech byla vydána většina povolení k zaměstnání v souvislosti s vysoce kvalifikovanými a kvalifikovanými pracovníky. Oddělené typy povolení jsou k dispozici samostatně výdělečně činným státním příslušníkům třetích zemí a vědeckým pracovníkům.

Národní bulletiny o dovednostech naznačují, že i když v Irsku v posledních letech je dostatek pracovních sil, existuje však nedostatek kvalifikací v oblasti IT, strojírenství, zdravotnictví a finančních služeb. Bylo zjištěno, že poptávku po specifických kvalifikacích v těchto odvětvích nelze v rámci pracovního trhu v EHP splnit; Odborníci z oblasti



informačních a komunikačních technologií jsou obzvláště nedostatkoví z důvodu omezené nabídky a vysoké celosvětové poptávky.

Uvedeným cílem útvaru práce, podnikání a inovací je podporovat hospodářský růst tím, že pomáhá při omezení nedostatku kvalifikovaných pracovníků při respektování současných podmínek na trhu práce; vládní iniciativy určené k rozvoji kvalifikovaného fondu domácí práce; dostupnost kvalifikací v rámci EHP; sektorové preference; a zaměstnanecká práva. Vláda v posledních letech zavedla řadu opatření s cílem přilákat vysoce kvalifikované pracovníky, které jsou shrnuty níže.

Výběr některých opatření:

- Zavedení pracovního povolení "zelené karty" v roce 2007.
- Zavádění "přistěhovalého investora" a "začínajícího podnikatele". Jedná se o programy zaměřené na získávání investorů a podnikatelů mimo EHP, který byl aktualizován v červenci 2013, aby byl program atraktivnější potenciálním investorům.
- Od roku 2013 řada změn v povolení k zaměstnání – režim, který je zaměřen především na získání vysoce kvalifikovaných pracovníků/profesionálů například v oblasti informačních a komunikačních technologií:
  - Snížení minimálního limitu odměňování uplatňovaného na určité kvalifikační skupiny pracovníků s cílem zaplnit nedostatky v dovednostech, zejména v oblasti technických a propojení pracovních míst s jazykovými požadavky mimo EHP.
  - Zavedení zvláštního povolení k usnadnění účasti státních příslušníků třetích zemí na pohovorech o zaměstnání v Irsku, za předpokladu, že dotyčné volné místo je pro povolání uvedené na seznamu „Seznam vysoce kvalifikovaných zaměstnání“.
- Opatření na zvýšení počtu potenciálních žadatelů.
  - Zavedení revidovaného programu "Special Assignee Relief Program" v roce 2012 s cílem pomoci nadnárodním společnostem přilákat klíčové talenty do Irsku. Tento program umožňuje osvobození od daně z příjmů zaměstnance o 30%, což může činit 75 000 až 500 000 EUR ročně.
  - Od roku 2010 mohou určité kategorie zdravotnických pracovníků pracovat ve veřejném zdravotním systému bez povolení k zaměstnání, pokud splňují určité požadavky. Cílem těchto opatření je zmírnit nedostatek kvalifikovaných profesí ve zdravotnictví.
  - Cílený nábor zdravotníků z třetích zemí včetně Indie a Pákistánu.
  - Zavedení "mezinárodního stipendijního programu" za účelem přilákání špičkových studentů z prioritních a rozvíjejících se trhů pro studium v Irsku.
  - Rozšíření programů postgraduálního studia.

Vláda zároveň začala přezkoumávat stávající povolení k zaměstnání s cílem přijmout nový zákon.





Z doposud přijatých a uplatněných opatření jsou následující výsledky (rok 2012):

- V roce 2012 se podíl státních příslušníků třetích zemí zaměstnaných v Irsku, kteří byli zaměstnání ve vysoce kvalifikovaných profesích, zvýšil na 46 procent (29 442 osob z celkového počtu 64 308 zaměstnaných státních příslušníků třetích zemí).
- Podíl zaměstnaných státních příslušníků třetích zemí s vysokoškolským vzděláním byl v Irsku ve stejném období rovněž vysoký.

Možné problémy a překážky, které ovlivňují přitažlivost Irska pro (vysoce kvalifikované) státní příslušníky třetích zemí zahrnují následující výzvy:

- Byla prokázána ekonomická recese a následný pokles zaměstnanosti vážně postihly přistěhovalce v Irsku.
- Neexistence legálního sjednocení rodiny a dlouhodobého pobytu byly identifikovány jako možné překážky pro přilákání státních příslušníků třetích zemí do Irska.
- Existují důkazy, že přistěhovalci byli ekonomicky postiženi recesí silněji, zatímco irské postoje vůči přistěhovalcům se staly více negativní od hospodářského poklesu. To by mohlo mít negativní důsledky na jejich integrační proces.

V Irsku poptávka po specifických, specializovaných kvalifikačních dovednostech překračuje dostupné nabídky v rámci EU a EHP. Výsledkem je, že se Irsko zaměřilo na získání klíčových talentů z neevropských zemí pro konkrétní odvětví, jako je IT, strojírenství, finance a zdravotní péče. Nedostatek zaměstnanců v těchto sektorech přetrvává již od roku 2005. Volná pracovní místa se omezují především na vysoce kvalifikované pracovníky. V posledních letech byla podniknuta příslušná politická opatření, včetně zavedení Zelené karty pro vysoce kvalifikované pracovníky, Imigrant Investor / Podnikatelské programy a různá opatření k udržení mezinárodních vztahů studentů.

### Citace

Quinn, E., & Gusciute, E. (2013). Attracting Highly Qualified and Qualified Third-Country Nationals: Ireland. Economic and Social Research Institute.

## 2.25 Accidents in Building Engineering in the European Union Countries in the Years 2008-2014

### Stručný souhrn

Jedná se o příspěvek na téma „Nehody ve stavebnictví v Evropské unii v letech 2008 - 2014“. Zde je mimo jiné uvedeno, že na základě provedené analýzy havárií ve stavebnictví, která se zaměřila na roky 2008 až 2014 a to ve všech 28 zemích EU, lze vyvodit následující závěry:

- 1) V analyzovaném období 2008 - 2014 došlo k výraznějšímu snížení počtu nehod při stavebních pracích oproti roku 2006 v celém hospodářství. Pouze Švédsko a Švýcarsko zaznamenaly nárůst pracovních úrazů jak ve stavebnictví, tak v ekonomice jako celku.

- 2) Podíl stavebnictví na pracovních úrazech má tendenci k poklesu u všech nehod v hospodářství Evropské unie.
- 3) V roce 2014 došlo ve srovnání s rokem 2008 k nárůstu podílu smrtelných nehod na všech nehodách o 5%.
- 4) Nejvíce smrtelných nehod se stalo v podnicích zaměstnávajících 1-9 zaměstnanců a nehod se smrtelnými následky ve firmách zaměstnávajících 10-49 zaměstnanců.
- 5) Délka praxe zaměstnance ve stavebních podnicích neměla žádný vliv na míru nehod.

### Citace

Harasymiuk, J., & Barski, J. T. (2017, October). Accidents in Building Engineering in the European Union Countries in the Years 2008-2014. In IOP Conference Series: Materials Science and Engineering (Vol. 245, No. 8, p. 082061). IOP Publishing.

## 2.26 Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU

### Stručný souhrn

Jedná se o příspěvek na téma „Nelegální zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí v EU“. Zde je mimo jiné uvedeno, že nezákonné zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí (tj. Porušování imigrace nebo pracovního práva) je zdrojem nelegálních příjmů téměř v celé EU. Dochází k tomu jak z ekonomických důvodů, tak z důvodů spojených s migrací. Na makroekonomické úrovni, nelegální zaměstnání snižuje daňové příjmy, a tím může zvýšit výdaje na sociální zabezpečení, což představuje hrozbu pro sociální zabezpečení systému (členského) státu; na mikroekonomické úrovni narušuje hospodářskou soutěž mezi hospodářskými subjekty a vytváří sociální dumping.

Obecně platí, že "nehlášená práce má tendenci bránit ekonomickému, rozpočtovému a hospodářsky orientovanému růstu sociální politiky", a proto je boj proti němu cílem hospodářské politiky. Možnost financování nehlášené práce je klíčovým faktorem, který podporuje nelegální přistěhovalectví. Boj proti nelegálnímu zaměstnávání se stává nástrojem ke snížení pobídek k nelegální migraci. V neposlední řadě boj proti nelegálnímu zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí je také cílem sociální politiky a základních lidských práv.

Pokud jde o příčiny nelegálního zaměstnávání, rozsah neformální ekonomiky rozhodně ovlivňuje příležitosti nezákonného zaměstnání (státní příslušníci a cizí státní příslušníci). Obecně platí, že daňové a sociální příspěvky jsou hlavní příčiny nárůstu neformální ekonomiky. Na druhou stranu však nebylo shromážděno mnoho důkazů o příčinných vztazích mezi regulačním rámcem týkajícím se migrace a nelegálním zaměstnáváním. Nelegální zaměstnání může být pro zaměstnavatele atraktivní, neboť poskytuje méně nákladnou a flexibilnější pracovní sílu.

Pro případ, kdy je, zájem o omezení nelegálního zaměstnávání mají pozitivní dopad následující tři opatření:

- sankce zaměstnavatelů,
- usnadnění legálního přistěhovalectví,

- reforma trhu práce s cílem zvýšit míru zaměstnanosti a prosazování pracovních norem.

Nelegální zaměstnávání je skrytý a složitý jev, který činí spolehlivé odhady jeho velikosti náročnými. Ve většině případů dostupné odhady nerozlišují mezi nelegálním zaměstnáním občanů EU a státních příslušníků třetích zemí.

Celkově (včetně občanů EU) zvláštní průzkumu Eurobarometru 402 "Nehlášená práce v Evropské unii" uvádí, že 4% respondentů provádělo, kromě pravidelného zaměstnání v předchozích 12 měsících, v roce 2013 nehlášené činnosti. O mnoho větší podíl, 32%, ohlásil, že osobně znají lidi, kteří neoznámili část svých příjmů daňovým institucím a institucím sociálního zabezpečení.

### Citace

Sommarribas, A., Petry, R., & Nienaber, B. (2017). Illegal employment of Third-Country Nationals in the EU. LU EMN NCP.

2.27 Shaping Europe's Migration Policy: New Regimes for the Employment of Third Country Nationals: A Comparison of Strategies in Germany, Sweden, The Netherlands and the UK

### Stručný souhrn

Jedná se o příspěvek na téma „Nové režimy pro zaměstnávání státních příslušníků třetích zemí: Srovnání strategií v Německu, Švédsku, Nizozemí a Velké Británii“.

V Německu upravuje vstup a pobyt cizinců zákon ze dne 9. července 1990. Řídící nařízení zůstává pro účely zaměstnání ze dne 18. prosince 1990 hlavním předpisovým textem pro nábor zaměstnanců - cizinců.

Během posledních let, i přes obecnou snahu omezit přistěhovalectví nekvalifikovaných pracovníků, existuje zřetelný nedostatek kvalifikovaných pracovníků v určitých oblastech průmyslu, zejména v oblasti IT, které je nutno podpořit. Podle rozhodnutí federální vlády je udělena Zelená karta IT specialistům. To umožňuje zaměstnávat až 20 000 IT odborníků z nečlenských států EU.

Podle tohoto nařízení (2000) zahraniční odborníci, kteří mají uděleno povolení k výkonu práce, mají i povolení k pobytu pro maximálně pět let spolu se svými manželi a nezletilými dětmi.

Mechanismus udílení Zelené karty je koncipován podobně jako v USA.

Žadatelé musí splňovat tato kritéria:

- Titul v oblasti informací a komunikačních technologií, z univerzitních nebo vyšších odborných vysokých škol;
- Pobyt mimo EU nebo Evropský hospodářský prostor;
- němčina, angličtina.

Hlavní body revize systému německé zelené karty jsou:

- Okamžité trvalé bydliště pro IT odborníky a jiný vysoce kvalifikovaný personál s platnými nabídkami práce (nahradit 5letou zelenou kartu).

- Bodový systém pro kvalifikované přistěhovalce bez pracovní nabídky (podobně jako australský systém).
- Okamžité vydávání pracovních povolení pro závislé osoby kvalifikované granty.
- Kombinované povolení k pobytu a pracovní povolení.
- Automatické jednoleté povolení k pobytu absolventů německého universitního systému (prodloužit, pokud žadatel v této době pracuje).
- Povinné integrační kurzy pro nové migranty.

Mezi srpnem 2000 a srpnem 2001 - jeden rok od zahájení programu zelených karet - 8 556 zahraničních počítačových odborníků přijelo do Německa a dosud se stalo držiteli zelené karty. To je pod hodnotou očekávaného počtu 10 000 plánovaných zelených karet. 14 procent, tj. 1 198 počítačových odborníků pochází z bývalého Sovětského svazu. Na třetím místě jsou odborníci z Rumunska ve výši 736. Německo mělo asi 75 000 volných počítačových pozic před zahájením projektu.

V rámci Spojeného království existuje Program vysoce kvalifikovaných migrantů (HSMP). Systém Zelených karet byl zaveden do praxe 28. ledna 2002 a podobá se australskému migračnímu schématu.

K získání "plného" pracovního povolení (HSMP) je třeba získat 75 bodů nebo více pro následující tři ze čtyř kritérií:

- doktorské nebo rovnocenné kvalifikační předpoklady;
- pět let zkušeností po ukončení vysokoškolského vzdělání (nebo tři roky, pokud je doktorandem), z nichž dva roky měly být na vyšší úrovni;
- v posledním roce byl jejich prokazatelný příjem nejméně 40 000,00 GBP;
- prokazatelný významný úspěch v oboru.

Základem imigračního práva Spojeného království nadále zůstává Imigrační zákon z roku 1971.

Hlavní rozdíl mezi HSMP a schvalováním pracovního povolení je, že první je řízen jednotlivcem, druhý zaměstnavateli. Tak jako v současné době je schéma pracovního povolení přístupné pouze pro žádost zaměstnavatelem. Zaměstnavatel musí prokázat, že vyhledával zaměstnance na volná místa z domácích pracovních trhů v EHP a to selhalo.

Závislí držitelé povolení k pobytu mají nárok zůstat v UK během období, pro které je povolení platné, za předpokladu, že mohou být bez podpory veřejných prostředků.

Příslušným orgánem pověřeným vydáváním povolení HSMP je Oddělení přistěhovalectví a národnosti britského úřadu. Pracovní povolení je vydáváno vládní agenturou.

V případě Holandska je důležité to, že zůstává zemí pro investice i pro jednotlivé cizince. I zde trvá nedostatek v některých typech oborů, jako je IT a telekomunikace.

Zákon upravující legální pobyt v Nizozemsku - Vreemdelingenwet (zákon o cizincích) z roku 2000, který vstoupil v platnost dne 1. dubna 2001. Čl. 13 je v tomto ohledu nejdůležitější. Zde je uveden právní požadavek, aby kandidát byl mezi 18 a 45 let.



Pro státní příslušníky všech zemí, kteří nejsou osvobozeni od požadavku na pobytové vízum, platí, že uchazeč by měl požádat o povolení dočasného pobytu (Machtiging tot Voorlopig Verblijf, MVV), pokud chce zůstat v Nizozemsku po dobu delší než tři měsíce. Musí být použit MVV na holandském velvyslanectví v jejich obvyklé zemi bydliště před udělením pracovního povolení. Kandidát nesmí cestovat do jakéhokoli schengenského státu, dokud nebude rozhodnuto o žádosti.

Je důležité poznamenat, že na rozdíl od předchozích dvou režimů, holandské pracovní povolení je specifikováno zaměstnavatelem. Pokud má kandidát povolení k práci pro konkrétní společnost, a pokud on nebo ona chce pracovat pro další holandskou společnost, tak to není možné - pokud / dokud nová společnost neobdrží na jeho práci povolení. Zaměstnavatel musí také zaručit plat nad minimální výši mzdy.

Jeden atraktivní aspekt zaměstnávání cizinců v Nizozemsku je, že mnozí budou mít nárok na získání 35% své daně z příjmů zpět. Záměrem je to, aby celkové daňové zatížení bylo podobné jako ve Spojeném království.

Po třech letech práce v Nizozemsku s pracovním povolením obvykle bývá umožněn jednotlivcům volný přístup na trh práce. Poté mohou svobodně pracovat a již se nevyžaduje zaměstnavatelem podporované pracovní povolení.

Pokud pracujete a máte platné pracovní povolení a máte dočasné zaměstnání povolení k pobytu po dobu 5 let, lze získat trvalé bydliště v této zemi. Příslušným orgánem je služba pro přistěhovalectví a naturalizaci (IND) ministerstva spravedlnosti.

Švédská regulace zaměstnávání státních příslušníků ze třetích zemí a pracovních sil v souvislosti s přistěhovalectvím je tradičně omezující. Nařízení a jen v menší míře v cizineckém zákoně jsou založeny na vládním zákonu z roku 1968.

Povolení k pobytu z čistě pracovních důvodů jsou lidem ze států, které nejsou členy EHP, udělovány pouze v případech, že nelze uspokojit potřebu pracovní síly ve Švédsku nebo v EU / EEA. V roce 2000 bylo vydáno 433 povolení k trvalému pobytu. Největší skupiny pro takové povolení byli občané z Číny, Ruska a Spojených států. Kromě toho asi v roce 2000 bylo uděleno 19 400 dočasných pracovních povolení oproti 15 000 v předchozím roce.

Povolení jsou udělena hlavně odborníkům a klíčovými osobám v průmyslu, výzkumu, kultuře a sportu v případech, kdy není možné získat pracovní sílu ve Švédsku nebo v rámci oblasti EU / EHP.

U všech kategorií zaměstnání může být povolení uděleno pouze pod podmínkou, že existuje nabídka zaměstnání a bydlení. Povolení musí být vydáno před vstupem do Švédska. Povolení jsou udělena pro jakékoli období mezi 1 dnem (např. umělci a sportovci) do 18 měsíců, pokud jde o nedostatkovou pracovní sílu až o 48 měsíců.

Předpoklady získání povolení:

K získání pracovního povolení musí žadatel mít:

- Písemná nabídka práce a zaměstnání ve Švédsku v rámci výše uvedené kategorie;
- Zaměstnavatel musí zaručit minimální mzdu ve výši 13 000 SEK za měsíc před zdaněním nebo plat podle švédské kolektivní mzdové dohody;



- Ubytování musí být před příjezdem ve Švédsku;
- Národní rada práce by vždy měla dát svůj souhlas.

Na závěr je možné uvést, že ze čtyř výše uvedených případů vyplývá, že vývoj politiky v těchto případech u všech zemí směřuje k eliminaci nedostatku specifických profesí na trzích práce. Zdá se, že Německo a Spojené království upřednostňují australský bodový systém, který vede k relativně nezávislému postavení potenciálního kandidáta na pracovní pozici. Ti žadatelé, kteří získají dostatečný počet bodů - na základě hodnocení v jednotlivých kritériích, budou mít autonomní pracovní povolení nezávislé na zaměstnavateli, které jim usnadňuje změnit zaměstnání potažmo zaměstnavatele.

Švédsko a Nizozemsko přezkoumaly své předpisy k zaměstnávání cizinců, aby byl trh práce zpřístupněn osobám s požadovanými kvalifikačními a profesními dovednostmi, nicméně jejich politika zůstává restriktivní, ačkoli se také pohybují směrem k "systému zelených karet". Jejich prioritou ale je, aby se nejprve najímali jejich vlastní státní příslušníci, jiní občané EU / EHP nebo státní příslušníci třetích zemí, kteří již mají bydliště na jejich území.

Na druhé straně obě tyto země prosazují zajímavý daňový status pro získání potenciálně vhodných kandidátů.

#### Citace

Apap, J. (2001). Shaping Europe's Migration Policy: New Regimes for the Employment of Third Country Nationals: A Comparison of Strategies in Germany, Sweden, The Netherlands and the UK. CEPS Working Document No. 179, December 2001.

## 2.28 Country profile on occupational safety and health in Pakistan

### Stručný souhrn

Legislativa pro BOZP v Pákistánu v mnoha případech zcela chybí. Zákon o továrnách z roku 1934 se nevztahuje na podniky zaměstnávající méně než deset zaměstnanců. Neposkytuje žádnou ochranu pracovníkům v odvětví zemědělství, neformálním / domácím a sezónním pracovníkům.

Zatímco úloha inspekce práce a oddělení lidských zdrojů by neměla pouze kontrolovat, ale poskytovat i poradenství k BOZP, služby a management. Což se neděje.

Většina pracovníků v Pákistánu je negramotná a neškolená v oblasti BOZP. Kromě toho není BOZP zahrnuto do žádných učebních osnov.

Počet lékařů a zdravotních sester v oblasti pracovního lékařství je mnohem menší ve srovnání s celkovým počtem zaměstnanců v Pákistánu. To znamená, že v zemi není zaveden systém ochrany zdraví při práci. Přestože podmínky BOZP v odvětvích orientovaných na export (sportovní zboží, chirurgické nástroje, výrobní a textilní průmysl) jsou povzbuzující, ale obecně jsou špatně organizované ve většině průmyslových odvětví.

Pracovní podmínky a prostředí v malých průmyslových podnicích jsou ve srovnání s velkými a hlavně nadnárodními průmyslovými podniky katastrofální. Kromě toho malé podniky nepřijaly žádná účinná opatření pro zajištění BOZP, ani žádná kontrolní opatření.

S příchodem nové pracovní politiky 2002 (poprvé od roku 1972) je naděje, že Pákistán se bude zaměřovat na zlepšení podmínek práce, posílí bilaterismus, eliminuje nepřátelství a

antagonismus tím, že posílí důvěryhodný vztah mezi zaměstnavatelem a jeho zaměstnancem a podpoří tak i sociální dialog v zemi.

Změny stávajících pracovněprávních předpisů (jak je navrženo v Pracovní politice 2002) pomůžou vyřešit dlouho trávající problémy, jako je ochrana pracovníků v zemědělství a v neformálním sektoru a domácí pracovníky a založí Národní tripartitní radu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.

Existuje velká potřeba, aby průmyslové podniky zlepšily stav bezpečnosti práce a zdraví při práci, aby Pákistán mohl čelit vznikajícím výzvám globalizace a konkurovat na mezinárodním trhu ostatním asijským zemím.

Pákistán, jako mnoho rozvojových zemí, prochází přechodnou fází svého hospodářství.

Globalizace světového obchodu přináší nové výzvy v oblasti BOZP. Státní podniky a monopoly neinvestují do BOZP a privatizují se.

I přes pomalý růst ve formálním průmyslovém sektoru v posledních několika letech neformální průmysl a odvětví služeb rostou rychlým tempem. Rostoucí inflace, vysoká míra zadlužení, růst populace a nezaměstnanosti nutí děti a ženy chodit do práce. Většina pracovníků není připravena vypořádat se s nebezpečím, které představují moderní technologie a výrobní procesy. Právní předpisy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci se teprve aktualizují. V zemi chybí základní infrastruktura a kvalifikovaný personál pro zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Základní informace o Pákistánu

**Tab. 1: Statistika obyvatel Pákistánu v roce 1998**

<b>Population (million)</b>	130.57
<b>Men (%)</b>	51.9
<b>Women (%)</b>	48.1
<b>Labour force (million)</b>	38.63
<b>Employed (million)</b>	36.36
<b>Men (%)</b>	NA
<b>Women (%)</b>	NA
<b>Unemployed (million)</b>	2.28
<b>Live births per 1000 population*</b>	33.8
<b>Deaths per 1000 population*</b>	8.9

**Tab. 2: Vybrané ekonomické ukazatele Pákistánu [2]**

Gross national product (GNP) per capita (in US \$)	\$ 460
Gross domestic product (GDP) per capita (purchasing power parity in US \$) (2000 estimated)	\$ 2000
GDP produced by agriculture, fishing, forestry, livestock's (1999-2000) %	25.9 %
GDP produced by industry (1999-2000) %	25 %
GDP produced by services (1999-2000) %	49.1 %

Hlavními exportními komoditami Pákistánu jsou bavlna, syntetické textilie, ryby, kůže, rýže, vlna a koberce a sportovní zboží. Tyto kategorie vývozu se v devadesátých letech v průměru podílely přibližně 88% celkového vývozu.

Počet zaměstnaných pracovních sil je poměrně nízký z těchto důvodů:

- Počet pracovníků udává pouze počet, v němž je 10 nebo více pracovníků zaměstnaných v továrně registrované podle Zákona o továrnách z roku 1934.
- Toto číslo nezahrnuje počet zaměstnanců v průmyslu, to se týká zaměstnání s méně než deseti pracovníky, včetně benzinových čerpadel, restaurací, v malém měřítku workshopů, autodílen a neformálního sektoru (šedá zóna).
- Pákistán má hospodářství založené na zemědělství s velkým počtem zemědělských pracovníků v tomto odvětví. Například přes 47% podílu pracovní síly byl přijat do odvětví zemědělství.
- Málo osob s vlastním podnikáním.
- V zemi neexistuje žádný řádný systém hlášení zaměstnání ani pracovních úrazů.

Nedostatek finančních prostředků, omezený přístup ke zdravotnickým službám a jejich nedostatečná vybavenost, extrémní chudoba, neznalost a nedostatek povědomí o zdravotní péči mezi lidmi a nedostatečná zdravotní infrastruktura byly identifikovány jako zásadní překážky ve zlepšování veřejného zdraví.

Pákistán má rozsáhlý systém poskytování zdravotní péče, který je směsicí státních a nestátních (soukromých) zařízení rozestých po celé zemi. Stávající národní síť lékařských služeb sestává z 91 823 lékařů, 4 175 zubních lékařů, 37 623 zdravotních sester, 22 528 zdravotníků, 5 619 dalších zdravotnických pracovníků a 93 907 nemocničních lůžek. Primární zdravotnická zařízení nabízí 5171 základních zdravotnických jednotek, 531 středisek pro oblasti venkova, 856 středisek péče o matky v mateřství a děti a 4 635 dispenzářů. Velké nemocnice, které se nacházejí hlavně v městských oblastech země, tvoří 876 zařízení. Pokrytí populace jedním lékařem činí 1500 osob, jeden zubní lékař ošetřuje 33 600 osob, na zdravotní sestru připadá 3 700 osob a na jedno nemocniční lůžko 1 500 osob.

V Pákistánu je oblast ochrany zdraví a bezpečnosti práce v různých odvětvích upravena různými zákony.

Neexistuje jediný komplexní zákon o ochraně zdraví a bezpečnosti při práci. Následující právní předpisy se zabývají různými aspekty bezpečnosti a ochrany zdraví při práci:

- Zákon o továrnách z roku 1934
- Punjabské tovární pravidla 1978
- Sindhová tovární pravidla 1975
- Západní Pákistán - Pravidla pro nebezpečné zaměstnání 1963
- Důlní zákon (Mines Act) 1923
- Pokyny pro oblast sociálního zabezpečení (zaměstnaneckých nemocí) provinčních zaměstnanců 1967





- Zákon o kompenzacích pracovníků z roku 1923 a pravidlech k nim z roku 1961
- Dělníci v docích z roku 1934

V Pákistánu je podle pravidel (Zákona o výrobních závodech z roku 1934) zaveden systém, podle něhož registrované průmyslové podniky musí hlásit veškeré průmyslové havárie ve svých jednotkách na Oddělení práce a lidských zdrojů na konkrétních formulářích. Nicméně ustanovení nebyla nikdy dodržována.

Mezinárodní organizace práce odhaduje počet 7 400 smrtelných nehod v Pákistánu za rok (2002).

Doporučení mezinárodních organizací ke zlepšení BOZP a pracovních podmínek Pákistán formuloval novou pracovní politiku (poprvé od roku 1972), která bude vést k administrativním, právním a soudním kroků vlády, zaměstnavatelů a pracovníků při realizaci pracovních práv a k prosazování sociální spravedlnosti. Takový kolektivní závazek je nezbytný k dosažení a udržení rychlého růstu v globalizované ekonomice.

Stávající pracovní legislativa v Pákistánu se překrývá v několika oblastech a je neobvyklá v definicích a rozsahu ustanovení. Rozmanitost a složitost zákonů je značně nepřehledná. Proto je nutná racionalizace / konsolidace stávajících zákonů.

V doporučení z roku 2002 se navrhuje, aby se zjednodušily všechny zákony do následujících šesti předpisů:

- o pracovních vztazích;
- o pracovním poměru;
- o platu;
- o vývoji lidských zdrojů;
- o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci;
- o sociální péči a sociální ochraně.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je v nové pracovní politice Pákistánu nejvyšší prioritou. Zákon o podmínkách na pracovišti bude přijat národní tripartitní Radou bezpečnosti a zdraví, která bude zřízena za účelem splnění cíle zajištění odpovídajících podmínek bezpečnosti a zajištění náhrad zaměstnancům. Tato rada bude zodpovědná za stanovení standardů BOZP a pravidelně je bude přezkoumávat, aby vyhovovaly potřebám zaměstnanců i zaměstnavatelů. Dalším důležitým aspektem této politiky je ochrana pracovníků v zemědělství, neformálním sektoru a domácích pracovníků.

V současné době není práce v neformálním a domácím sektoru ošetřena žádným právním předpisem. Současná pracovní politika se zaměřuje na postupné rozšíření pokrytí zákonů o pracovních podmínkách pro pracovníky neformálního / domácího sektoru. Podobně sezónní pracovníci, kteří obecně nepodléhají žádným zákonným podmínkám dobrých životních podmínek práce.

### Shrnutí

V zemi existuje akutní nedostatek kvalifikované pracovní síly v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.



V současné době neexistuje žádný proveditelný systém monitorování expozice ve většině průmyslových odvětví Pákistánu.

V zemi dosud neexistuje jednotná a ucelená legislativa pro BOZP.

Vedení továren by mělo začít provádět průzkumy hodnocení rizik, aby zjistilo různé problémy v oblasti bezpečnosti, zdraví a životního prostředí, kterým čelí jejich průmyslové podniky.

Myšlení místních politiků i podnikatelů se musí změnit, pokud chtějí poskytnout bezpečné pracovní podmínky a dobré životní prostředí svým zaměstnancům.

Statistické údaje o pracovních úrazech a nemocech z povolání jsou základem pro stanovení priorit preventivních opatření, jakož i konkrétních programů určených odvětví. To by mělo být provedeno v úzké vazbě mezi náhradníky a systémy sociálního zabezpečení pracovníků a dalšími souvisejícími institucemi. Dotčené orgány by měly provádět řádné záznamy o pracovních úrazech a v průzkumech pracovních sil. Což se dosud neděje/nedaří.

Školení manažerů, supervizorů, pracovníků a inspektorů BOZP je nejdůležitějším aspektem podpory bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Toto školení by mělo být provedeno v celé zemi.

#### Citace

Pasha, T. S., Liesivuori, J., & Finland, K. (2003). Country profile on occupational safety and health in Pakistan. Kuopio (Finland): Finnish Institute of Occupational Health.

## 2.29 Occupational safety and health in India: now and the future

### Stručný souhrn

Indie je rostoucí ekonomika a největší demokracie na světě, má populaci přesahující 1,2 miliardy lidí. Z tohoto obrovského počtu tvoří 63,6% věkové skupiny, které pracují (jsou v produktivním věku). Více než 90% pracuje v neformální ekonomice, především v zemědělství a službách. Méně než 10% pracuje v organizovaném sektoru; především průmyslu, těžbě surovin a některých službách. Nová odvětví služeb, jako jsou informační technologie (IT), outsourcing podnikových procesů (BPO), rychle rostou; vysoký je i podíl žen na pracovní síle.

Scénář bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v Indii je složitý. Bezprecedentní ekonomický růst a technologický pokrok jde ruku v ruce s výzvami, jako je obrovská pracovní síla v neorganizovaném odvětví pracovního trhu, dostupnost levné práce, nízké veřejné výdaje na zdraví, nedostatečné prosazování stávajících právních předpisů, nedostatek spolehlivých údajů o BOZP, nedostatek odborníků na BOZP, apatie zúčastněných stran a problémy s infrastrukturou. Vnitrostátní politiku BOZP na pracovištích, kterou vláda schválila v roce už 2009, je ještě třeba uvést do praxe.

Některá z hlavních profesních rizik jsou pracovní úrazy a nemoci z povolání:

- pneumokonióza;
- muskuloskeletální poranění;
- chronická obstrukční plicní onemocnění;



- otravy pesticidy;
- hlukem způsobená ztráta sluchu.

Třemi nejdůležitějšími potřebami pro BOZP v Indii jsou:

- rozšíření legislativních opatření pro BOZP na všechna odvětví pracovního života včetně neorganizovaného sektoru národního hospodářství;
- zlepšení povědomí o BOZP mezi zúčastněnými stranami;
- rozvoj infrastruktury BOZP a odborníků na BOZP.

Mezi další otázky patří integrace pracovního zdraví a primární zdravotní péče.

Indická vláda a podniková sféra se postavily svými hlasy proti nepružným/rigidním pracovním zákonům, které omezují míru domácího ekonomického růstu. Ale i přes tyto změny postojů včetně legislativy mohly být následné procesy rychlejší. Přesto Indie zaznamenala v posledních letech vysoké tempo růstu - došlo k nárůstu téměř všech odvětví včetně rizikových procesů důlních činností, strojů a stavebních činností. Zákony, které se týkají ochrany zdraví a bezpečnosti pracovníků na pracoviště zůstaly neměnné/statické. Dochází k nárůstu počtu náhodných úmrtí a zranění a nemocí z povolání, ale údaje, které jsou v Indii oficiálně ohlášeny, jsou mnohem nižší, než jsou skutečné údaje.

Specializované pracovní síly a související infrastruktury pro řešení zdravotních a bezpečnostních aspektů pracovníků a lidí kolem nebyly vytvořeny podle požadovaných kritérií. Ačkoli národní politika pro BOZP u zaměstnanců byla již připravena v roce 2010. Dodnes postrádá realizační pokyny pro uvedení do praktického života.

Rozvinuté země jako Spojené království zavedlo zastřešující legislativu a vrcholnou instituci, která pokrývá zdraví a bezpečnost pracovníků ve všech odvětvích Commonwealthu a vypracovali spolehlivý mechanismus pro dosažení významných cílů rozvoje BOZP.

Je nezbytné, aby Indie přijala podobný přístup i ve zkráceném časovém rámci. Je to jedna z důležitých reforem pracovního trhu, kterou by vlády a podniky měly vnímat jako investiční strategii zaměřenou na produktivitu práce, zvýšení zisku a ochranu zdraví pracovních sil v dlouhodobém horizontu.

#### Citace

PINGLE, S. (2012). Occupational safety and health in India: now and the future. *Industrial health*, 50(3), 167-171.

SARADANA, M. M. K. (2010). Health and safety at workplaces in India. *ISID Discussion Notes*.

JOSHI, T. K. (2003). Work security impacts in developing countries: India. *NEW SOLUTIONS: A Journal of Environmental and Occupational Health Policy*, 13(1), 107-114.

## 2.30 Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees

### Stručný souhrn

Zpráva analyzuje situaci migrantů v zemích OECD: kde se usazují, jak účinné jsou způsoby jejich integrace a jakým překážkám musí čelit, například v přístupu na místní trh práce. Rovněž navrhuje řešení k odstranění roztříštěnosti vnitrostátních integračních politik a na podporu větší koordinace na všech úrovních – celostátní, regionální a místní. Zpráva zdůrazňuje potřebu lepšího monitorování a dospívá k závěru, že nejlépe ho lze dosáhnout zapojením nevládních organizací, partnerů z řad podniků a samotných migrantů prostřednictvím participativních hodnocení a průzkumů. Na závěr zpráva popisuje, jak získat lepší přístup k finančním zdrojům, jako jsou fondy EU, na rozvoj integračních programů.

Ve sdělení z roku 2015 o evropském programu pro migraci Evropská komise zdůraznila, že migrační politika bude úspěšná, pouze pokud bude vycházet z účinné politiky integrační. V akčním plánu pro integraci z roku 2016 zavedla EU opatření, která mají členské státy motivovat k integraci státních příslušníků třetích zemí do společnosti a pomáhat jim v této oblasti. Patří mezi ně i finanční prostředky a nástroje určené na podporu hospodářské a sociální soudržnosti v jednotlivých členských státech. Komise také nedávno představila soubor nástrojů, který zemím EU pomůže vypracovat strategie a projekty na integraci migrantů a zvolit si k tomu dostupné zdroje EU.

### ROZVOJ POLITIK MÍSTNÍ INTEGRACE

#### ZLEPŠOVÁNÍ KOORDINACE INTEGRAČNÍ POLITIKY NA ÚROVNI VLÁDY

Politiky integrace vyžadují silné koordinační mechanismy, protože jsou navrženy k provádění a hodnocení na různých úrovních vlády. Téměř 90 % ze 72 dotazovaných měst hlásilo nedostatečnou koordinaci s ústředními vládami.

#### Co je možné udělat/ zlepšit:

Jasně určené role a odpovědnosti prostřednictvím institucionálního mapování; podpora dialogu na všech úrovních s ohledem na rostoucí vzájemné znalosti integračních postupů.

#### Příklad:

V Německu je cílem víceúrovňové federální pracovní skupiny pro migraci a veřejné zdraví zlepšení zdravotní péče a přístupu migrantů k informacím. Skupina zahrnuje asi 50 členů z různých poboček veřejné a městské správy - zdravotní systémy, města, spolkové země a federální stát.

#### ZLEPŠOVÁNÍ SROVNÁVACÍ POLITIKY INTEGRAČNÍHO ZAŘÍZENÍ VŮČI POTŘEBÁM MIGRANTŮ

Integrační politiky vyžadují integrovaný přístup v různých sektorech (bydlení, vzdělávání, zaměstnanost, zdraví). Nedostatek provázanosti mezi nimi může vést k omezenému přístupu ke službám. Například jazykové třídy nemusí být dostupné veřejnou dopravou nebo organizované během hodin, které jsou neslučitelné s denními službami pro děti (migrantů).



Co je možné udělat/ zlepšit:

Vytvoření řídicích skupin zaměřených na tuto problematiku na centrální úrovni; přijetí místní mezi sektorové integrační strategie; poradenství a zapojení místních společenství migrantů; vytvoření jednotných kontaktních míst pro veřejné služby.

Jasnou a soudržnou vizi lze doprovodit prostřednictvím komunikačních kampaní, které vyjadřují cíle a přidanou hodnotu integrace.

Příklad:

Ve Švédsku jde o "strategii trvale udržitelného rozvoje" v Göteborgu nad rámec integrace a obecněji se zabývá nerovnostmi postiženými marginalizovanými skupinami, zejména v životních podmínkách a přístupu ke zdravotní péči.

PŘÍSTUP A EFEKTIVNÍ POUŽÍVÁNÍ FINANČNÍCH ZDROJŮ NA MÍSTNÍ ÚROVNI PRO PODPORU INTEGRACE MIGRANTŮ

Města mohou v přístupu k finančním zdrojům bojovat o to, aby sama tvořila, spravovala a ovlivňovala integrační politiku.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Pracovat více přímo s orgány, které řídí financování na národní, regionální a místní úrovni správy (města mohou přímo spravovat část města); Finanční prostředky EU a přístup k financování v rámci iniciativy inovačních akcí v oblasti měst); sdružování zdrojů mezi partnerskými městy; - získávání finančních prostředků od soukromých i veřejných subjektů; využívání potenciálu fundraisingu.

Příklad:

V západním Švédsku koordinuje region Västra Götaland výzvy k předkládání návrhů pro projekty financované Evropskou unií založené na specifických regionálních potřebách. Toto partnerství zahrnuje zástupce sousedních zemí Regionu Halland, vlády kraje, obcí, univerzit, agentury pro zaměstnanost a aktérů občanské společnosti.

SNAHA O ZLEPŠENÍ A ODSTRANĚNÍ PŘEKÁŽEK V INTEGRAČNÍCH PROCESECH

V průměru je největší zájem o uprchlíky do 20 let, kteří jsou na začátku své pracovní kariéry. Integrace by měla začít hned první den. Migranti by se měli vyvarovat dlouhého období nezaměstnanosti po příjezdu do nové země.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Podporovat migranty v jejich integrační cestě, jakmile dorazí, a bez ohledu na právní stav, s integrovaným přístupem, který kombinuje například jazyk s odbornou přípravou a odbornou integrací; zapojení migrantů, výzkumných institucí a místních organizací, které mají zkušenosti s přijímáním nově přichozích.

Příklad:

Amsterdam zavedl, aby přistěhovalci dostávali včasné poradenství v oblasti zaměstnanosti, vzdělávání a občanská integrace. Tato podpora je koordinována několika zúčastněnými stranami, jako je Rada pro uprchlíky, Ústřední agentura pro přijímání žadatelů o azyl, veřejná zdravotní služba, sdružení pro bydlení, sociální služby, zaměstnavatelé a iniciativy občanské společnosti.



## OMEZOVÁNÍ PROSTOROVÉ IZOLACE A SEGREGACE MIGRANTŮ OD KOMUNITY MÍSTNÍCH LIDÍ

Prostorová segregace migrantů je v mnoha městech vysoká a potenciálně se zvyšuje. Segregace a diskriminace jsou dvě z hlavních a vzájemně se posilujících překážek integrace.

### Co je možné udělat/ zlepšit:

Zajištění rovného přístupu ke kvalitním veřejným službám napříč všemi vrstvami společnosti a investování do vytváření společných veřejných prostor (knihovny, kulturní centra, spolky, sportoviště); podpora aktivit občanské společnosti pro integraci.

### Příklad:

Atény realizovaly program "Společně" u řady dětských skupin ve městě s denní péčí od roku 2015. Zaměřily se na zajištění zajímavých, zábavných a radostných okamžiků pro migranty a jejich rodiče a rodiče a místní děti, které se spolu setkají a spojí a poznávají sebe navzájem i své zvyky a návyky.

## ZVYŠOVÁNÍ KAPACITY CIVILNÍCH SLUŽEB, ABY VYHOVOVALY POTŘEBÁM MIGRANTŮ

Místní státní úředníci nejsou vždy vybaveni potřebnými dovednostmi, aby zajistili rovný přístup ke všem službám pro všechny. To může být způsobeno jazykovými bariérami, ale i předsudky a nedostatkem zkušeností s řešením otázek integrace.

### Co je možné udělat/ zlepšit:

Poskytovat školení všem obecním útvarům (včetně učitelů, sociálních pracovníků, policie a služeb zaměstnanosti) o jejich úloze v podpoře integrace migrantů; Zajistit rovné zacházení při přijímání do pracovního a služebního poměru ve veřejné službě, jakož i veřejné úředníky, kteří se dostanou do styku s migranty.

### Příklad:

V Aténách se různé projekty financované EU zaměřují na rozvoj dovedností zaměstnanců obcí a zdravotnické služby, aby mohly lépe plánovat a provádět integrační akce v místní komunitě.

## POSILOVÁNÍ SPOLUPRÁCE S OBČANSKOU SPOLEČNOSTÍ A PARTNERY OBCHODNÍCH PODNIKŮ

Outsourcing pro nevládní organizace a soukromé partnery je široce využíván k poskytování místních veřejných služeb a obecně služeb pro migranty, zejména ve prospěch jejich integrace. Překážkou jsou dlouhá výběrová řízení, nedostatek koordinačních mechanismů a potenciální hospodářská soutěž na služby, které poskytují veřejné agentury.

### Co je možné udělat/ zlepšit:

Vytvořit koordinační mechanismy s nevládními organizacemi, organizacemi migrantů a podniky působícími v tomto odvětví; hodnocení služeb poskytovaných migrantům a jejich základní standardy přizpůsobené vnitrostátním a regionálním předpisům pro poskytování služeb.

Příklad:

V Barceloně je síť "Vítejte a podpořte migranty", kterou tvoří obce, sousedi a sdružení migrantů a sociální neziskové organizace. Tito aktéři mají zásadní význam pro doplnění obecního programu integrace migrantů do města prostřednictvím jazykových kurzů, právního poradenství, zaměření na zaměstnání a sociální podporu.

ZLEPŠOVÁNÍ SBĚRU DAT PRO ZVÝŠENÍ EFEKTIVITY INTEGRAČNÍ POLITIKY

Existují nesrovnalosti mezi údaji o charakteristikách migrace na místní úrovni. To může vést k omezení kontroly efektivity integračních politik a nedostatku důkazů potřebných pro rozvoj takových politik.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Zdokonalení monitorovacích mechanismů v akčních plánech městské integrace a sledování výsledků komunálních akcí směrem k integraci; zlepšení kvalitativního sběru dat z hlediska migrantů a hostitelských komunit.

Příklad:

Statistika vládních agentur ve Švédsku sestavuje a zveřejňuje statistické údaje monitorování integrace. Město Amsterdam provádí čtvrtletní průzkum u místních obyvatel, jak vnímají uprchlíky ve svém okolí. Míra vlivu místních komunit od roku 2015 neklesla.

ZLEPŠENÍ ZPŮSOBILOSTI MIGRANTŮ A JEJICH LOKÁLNÍCH ŠANCÍ NA UPLATNĚNÍ

Je méně pravděpodobné, že migranti budou zaměstnání na vyšším pracovním postu a že budou mít vyšší kvalifikaci než místní lidé. Existuje také nesoulad mezi dovednostmi migrantů a místními potřebami pracovního trhu.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Přizpůsobit dovednosti migrantů místním pracovním příležitostem, budování místní přístupné databáze dovedností migrantů; prosazování antidiskriminačních právních předpisů; rozvoj silné sítě se soukromým sektorem na podporu integrace; podpora podnikání (koučování, mikrofinancování a posílení obchodní sítě).

Příklad:

Obec Amsterdam uzavřela smlouvu s dočasnou a náborovou společností, aby lépe porozuměla novým kandidátům a zachytila jejich předchozí zkušenosti. Tyto informace jsou pak zpřístupněny místním společností.

ZAJIŠTĚNÍ PŘÍSTUPU K PŘIMĚŘENÉM BYDLENÍ

Existuje omezená dostupnost sociálního bydlení pro všechny zranitelné skupiny. Migranti mají větší pravděpodobnost, že budou žít v přeplněných a nestandardních bytech. Koncentrace komunit migrantů a omezený přístup k odpovídajícímu bydlení brání jejich integraci.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Zajištění spravedlivých politik pro přístup k sociálnímu bydlení a přístup k soukromému bydlení, poskytování finanční a poradenské podpory migrantům a zajišťování

nediskriminačního zacházení pronajímatelů bytů; navrhování politik bydlení zabraňujících vyloučení komunit migrantů a zlepšení distribuce sociálního bydlení.

Příklad:

Agentura pro zprostředkování a arbitráž v Římě podporuje migranty při hledání bytu a překonávání diskriminačních bariér. Poskytuje finanční poradenství migrantům a školení pro migranty a správce obytných budov.

POSKYTOVÁNÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB MIGRANTŮM

Migranti využívají relativně méně určitých sociálních služeb ve srovnání s místními státními příslušníky (zdravotní péče nebo bezplatné stravování ve školách) a jsou méně informováni o svých nárocích.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Přizpůsobení sociálních služeb a odstranění překážek, které migranti zažívají (jazyk, ale také dělení způsobené přístupem k internetu); identifikace osob se specifickými potřebami (děti bez doprovodu nebo osoby se zdravotním postižením) a stanovení vhodného mechanismu pro veřejné služby; zajištění přístupu k přinejmenším základním službám sociální péče, včetně těch lidí, kteří nesplňují kritéria sociálního bydliště.

Příklad:

V Římě je místní program určen pro osoby bez trvalého pobytu; v každém okrsku marginalizovaní lidé mohou požádat o přechodný pobyt na "Via Modesta Valenti". Tudy mají přístup k sociálním a zdravotním službám a ti, kteří jsou zapsáni do společenského programu, pak mají zajištěnu pravidelnou kontrolu svých životních podmínek.

ZAJIĚTĚNÍ VZDĚLÁVÁNÍ PRO OMEZENÍ SEGREGACE A VHODNÉ CESTY K PROFESNÍMU RŮSTU

Systémy škol jsou odděleny a děti migrantů mají omezený přístup k předškolnímu vzdělávání a vzdělávání v raném věku.

Co je možné udělat/ zlepšit:

Zlepšit společenský mix ve školách, například pomocí školních poukázek; pomoc dětem migrantů v běžných veřejných školách; - posílení přístupu k učení a schopnost orientace na středních školách; zlepšení cest do terciárního vzdělávání pro migranty, zlepšení informovanosti a přístupu k výchově a péči v raném dětství.

Příklad:

Některé obce v Nizozemsku zavedly školní systém pro zápis do škol, aby dosáhly podílu 30% znevýhodněných studentů na každé škole.

Citace

OECD (2018), Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264085350-en>



### 2.31 Occupational safety and health management among five ASEAN countries: Thailand, Indonesia, Malaysia, Philippines, and Singapore

#### Stručný souhrn

V případě Filipín je možné se inspirovat v příspěvku „Occupational safety and health management among five ASEAN countries: Thailand, Indonesia, Malaysia, Philippines, and Singapore“. Ten mimo jiné uvádí, že v roce 2011 se míra pracovních úrazů mezi Thajskem, Malajsií, Filipínami a Singapurem pohybovala v následujících hodnotách: 15,41; 3,4; 5,65 a 3,87 případů na 1 000 pracovníků, resp. míra úmrtnosti během výkonu povolání se pohybovala pro Thajsko, Malajsi, Filipíny a Singapur v hodnotách 6,7; 6,2; 4,0 a 2,3 případů na 100 000 pracovníků za stejné období/ ve stejném roce.

Hlavní zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci je standardem bezpečnosti práce a ochrany zdraví při práci (OSHS) od roku 1978. Poskytuje pokyny a požadavky pro pracoviště zahrnující školení/výcvik personálu pro BOZP, zdravotní výbor pro BOZP, pořizování záznamů o nemocech a nehodách, kontrola pracovního prostředí a posouzení rizik/nebezpečných situací pro životní prostředí, osobní ochranné prostředky a zařízení, bezpečné použití materiálů a strojů, požární ochranu a služby v oblasti BOZP.

Instituce pro zajištění BOZP určuje pracoviště (katedra) práce a zaměstnanosti (DOLE). DOLE je hlavní agentura BOZP a je podřízeno pod Ministerstvem pro lidské zdroje. Odpovídá za prevence nemocí z povolání a prevenci pracovních nehod/úrazů, vymáhání, rehabilitaci zaměstnanců a odškodnění poškozených.

Centrum bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (OSHC) je odpovědné za výzkum v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, školení a šíření informací a technické služby.

Oddělení místní správy (DILG). je zodpovědné za standardy budov a požární bezpečnost místních správních jednotek (LGU) po celé zemi. Má 3 000 sanitárních inspektorů, kteří jsou pod dohledem LGU. To také má stavební úředníky nebo další inženýry, kteří provádějí kontrolu.

Oddělení zdravotnictví (DOH) má vedoucí úlohu v oblasti Zdraví životního prostředí (IACEH). IACEH je zodpovědné za ochranu každého před expozicí všech druhů pracovních a environmentálních rizik, zajištění veřejného zdraví a udržitelného životního prostředí.

Filipínský národní systém BOZP se rozvíjí v rámci spolupráce mezi Pracovištěm (Katedrou) práce a zaměstnanosti DOLE a organizacemi zaměstnanců a dalšími vládními organizacemi a agenturami. Programy prevence jsou hlavním problémem společnosti. DOLE se snaží spolu s Centrem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (OSHC) kooperovat s regionálními kanceláři, komisí pro odměňování zaměstnanců (ECC) a Úřadem pro pracovní podmínky (BWC). Úzce spolupracují se zaměstnavateli a zaměstnanci a dalšími organizacemi. Jen ve stavebnictví schází nejméně 12 000 odborníků na BOZP pro období příštích pěti let. Navíc chybí i v dalších oblastech vysoce rizikových pracovišť.

## Citace

Surasak Buranatrevedh, M. D. (2015). Occupational safety and health management among five ASEAN countries: Thailand, Indonesia, Malaysia, Philippines, and Singapore. J Med Assoc Thai, 98(2), S64-S69.

### 2.32 „Nejsou lidi,“ a tak v Česku zaplní neatraktivní místa Filipínci a Mongolové

Nový program označovaný jako „Režim ostatní státy“ je určen jen přímým zaměstnavatelům působícím v ČR alespoň dva roky ve výrobě, službách nebo ve veřejném sektoru. Firmy musí zaměstnávat alespoň deset zaměstnanců, nesmí mít žádné závazky vůči státu a dlouhodobě nemají obsazené volné pracovní místo z českých zdrojů trhu práce.

V rámci projektu budou moct zaměstnavatelé podat také tzv. hromadnou žádost pro 30 a více uchazečů. Spolu s ní ale musí zaměstnavatel dodat čestné prohlášení, že bude spolupracovat s Centrem na podporu integrace cizinců v jeho kraji, čestné prohlášení o projednání svého záměru se zaměstnanci a vyjádření starosty či primátora obce, kde budou cizinci po příjezdu do ČR ubytováni.

O žádostech o zařazení do programu bude rozhodovat ministerstvo průmyslu a obchodu (MPO) na základě doporučení komory.

O pracovníky z Mongolska je podle komory zájem hlavně v masokombinátech.

## Zdroj

<https://www.blesk.cz/clanek/zpravy-udalosti/535617/nejsou-lidi-a-tak-v-cesku-zaplني-neatraktivni-mista-filipinci-a-mongolove.html>

### 2.33 Hladové české firmy posílí tisíc Filipínců, pracantů s dobrou angličtinou

Do Česka má letos prostřednictvím vládního programu na zaměstnávání cizinců přijet tisíc Filipínců. Budou vítanou pomocí pro vyhladovělé české firmy, které hledají stovky tisíc lidí. Podniky, kde už gastarbeiteři z asijského souostroví pracují, je chválí za pracovitost i znalost angličtiny.

„V západní Evropě jsou Filipínci hojně využívanou pracovní silou především díky jejich velmi dobré znalosti angličtiny. Předpokládáme, že by ženy mohly najít uplatnění v sociálních službách, pečovatelských a podobně,“ říká Miroslav Diro, mluvčí Hospodářské komory ČR.

V Česku chybí firmám i veřejnému sektoru nejméně čtvrt milionu lidí. Stejně množství jich je zároveň bez práce, ale ne vždy se hodí na volné pozice. Proto se vláda rozhodla, že po takzvaném „režimu Ukrajina“, tedy zrychleném „dovozu“ ukrajinských pracovníků, umožní podobný režim také pro Filipíny a Mongolsko.

První zájemci o asijskou pracovní sílu se začnou hlásit zhruba za měsíc. Musejí předtím alespoň na týden vyvěsit volnou pozici na úřad práce a čekat, jestli se přece jen nepodaří najmout Čecha. Teprve pak mohou místo nabídnout cizinci.

V Česku podle ministerstva vnitra aktuálně pracuje na zaměstnaneckou kartu nejméně 700 Filipínců. Zkušenost s nimi má například společnost Teleplan Prague. Zaměstnává jich 160 na pozici operátor – opravují herní konzole, set-top boxy nebo smartphony.

„První Filipínce jsme zaměstnali už v roce 2008, kdy jsme podobně jako dnes nedokázali pokrýt naši poptávku po zaměstnancích na českém trhu práce,“ vysvětluje personální ředitel Teleplanu Petr Pešek.

České firmy musejí podle zákona odměňovat zahraniční zaměstnance stejně jako ty české na stejných pozicích. „Při sečtení všech složek mzdy a benefitů se průměrná mzda pohybuje okolo 24 tisíc korun hrubého za měsíc,“ uvádí Pešek. Benefitem má na mysli příspěvek na ubytování a zpáteční letenku na Filipíny jednou do roka. Filipínce si pochvaluje pro jejich dobrou angličtinu, ochotu vykonávat manuální a stereotypní práce, na které se těžko hledají čeští zaměstnanci, a loajalitu k firmě.

Přednostní „režim Filipíny“ Pešek vítá, protože už teď je podle něj zvýšená poptávka po filipínských pracovnících a volné termíny pro pohovor na ambasádě v Manile je čím dál obtížnější sehnat. Díky vládnímu programu by jich nyní mělo přibýt.

Podle ministerstva zahraničí v Česku aktivně působí nejméně devět pracovních agentur, které firmám nabízejí zprostředkování zaměstnanců z Filipín. Jednou z nich je filipínská EDI Staffbuilders, která průběžně doplňuje lidi do Teleplanu.

„Budeme se soustředit na střední a větší firmy v České republice, kde je garance dobrého zacházení pro naše lidi. Nechceme být zdrojem levné pracovní síly, nýbrž přispět ke stabilizaci zaměstnanosti u nás,“ říká mluvčí EDI Vladan Ráž.

Teď podle Ráže hledá pro české firmy skladníky, dělníky, programátory, ale i letecké mechaniky. Příští týden přijede své služby představit do Prahy ředitel firmy Cesar Averia.

Legální způsob, jak dnes dovézt filipínské pracovníky do Česka, je obrátit se nejprve na filipínskou ambasádu v Praze, která prověří, jestli u pracovní agentury nebo firmy nehrozí zájemci o práci vykořisťování. Všechny náklady na dopravu a zprostředkování práce musí hradit zaměstnavatel, nikoliv pracovník.

„Všechny smlouvy nám musejí zaměstnavatelé předkládat i v angličtině a musejí odpovídat českému zákoníku práce včetně délky pracovního týdne, příplatků za přesčasy a výše mzdy,“ říká Juan Dayang, filipínský chargé d'affaires v Česku. Vyřizování žádostí pokračuje přes vládní agenturu POEA v Manile, která dohlíží na vysílání občanů za prací do zahraničí.

#### Zdroj

[https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/filipinci-ceske-firmy-zamestnanost-agentury-prace-vlada.A180418\\_396011\\_ekonomika\\_fih](https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/filipinci-ceske-firmy-zamestnanost-agentury-prace-vlada.A180418_396011_ekonomika_fih)

#### 2.34 Do firem mohou zamířit pracovníci z Mongolska a Filipín, začíná příjem žádostí

Hospodářská komora kvůli nedostatku pracovníků na českém trhu práce dnes začala vyřizovat žádosti firem o doporučení pro zaměstnance z Filipín a Mongolska.

Ročně budou moct české podniky díky tomuto režimu, jehož cílem je zrychlit přijímání cizinců na pracovní pozice, o které Češi nebo lidé z EU nemají zájem, přijmout až tisíc uchazečů z každé země. Jde asi o 85 uchazečů měsíčně z obou zemí, sdělila komora.

Nový program označovaný jako 'Režim ostatní státy' je určen jen přímým zaměstnavatelům působícím v ČR alespoň dva roky ve výrobě, službách nebo ve veřejném sektoru. Firmy musí zaměstnávat alespoň deset zaměstnanců, nesmí mít

žádné závazky vůči státu a dlouhodobě nemají obsazené volné pracovní místo z českých zdrojů trhu práce.

Hospodářská komora upozornila, že pro zaměstnavatele je zaměstnávání kvalifikovaných cizinců s výučním listem krizové řešení nedostatku lidí ve výrobě.

Firmám takový krok totiž přináší dodatečné náklady - například na vyhledání vhodných uchazečů v zahraničí, jejich dopravu, ubytování, zaškolení, překlady předpisů a pracovních postupů. Zaměstnavatelé musí nabídnout pracovníkům ze zahraničí stejné pracovní a mzdové podmínky jako u občana ČR.

### Zdroj

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/do-firem-mohou-zamirit-pracovnici-z-mongolska-a-filipin-zaci/r~6b43b4223cd111e8b8310cc47ab5f122/>

### 2.35 Firmy chtějí více otevřít pracovní trh lidem ze zemí mimo EU

Důvodů, proč selhává český trh práce, je hned několik. Znalosti absolventů škol se nedostatečně kryjí s potřebami praxe. Potřebné obory se na českých školách už nevyučují. A všespásná není ani v médiích tolik diskutovaná [inzerovaná a bankami tlačená, protože na úvěr] automatizace. I stroje potřebují obsluhu. Navíc obsluhu kvalifikovanou, protože i sebemenší chyba pracovníka, může na moderních linkách přinést obrovské finanční ztráty.

Režim Ukrajina, Srbsko, Mongolsko, Filipíny aj.

Vládní program Režim Ukrajina vznikl ve spolupráci Ministerstva vnitra, Ministerstva zahraničních věcí a Hospodářské komory České republiky. Firmám projekt pomáhá rychle získávat [na omezenou dobu] kvalifikované zahraniční pracovníky nejen z Ukrajiny, ale i Srbska, Mongolska nebo Filipín.

Autoři programu přitom upozorňují i na zásadní věc: „Zaměstnavatel, který by dával práci nelegálně, musí počítat s tím, že v případě zjištění problému zaplatí vyhoštění daného pracovníka právě on.“

Vládní program navazuje na systém takzvaných režimů, které jsou zaměřeny na nábor zahraničních pracovníků. První pilotní program byl oficiálně spuštěn v roce 2016 a setkal se s velmi kladnou odezvou. Proto byl systém v průběhu let rozšířen i na další státy, nejen na Filipíny, ale i na Indii či Mongolsko.

V případě Ukrajiny nabízí program vyřízení krátkodobého pracovního povolení na dobu 90 dní. Což vyřídí během 4 až 6 týdnů. Normálně to trvá půl roku, někdy i rok.

Například v případě Srbska nabízí sjednání pracovníků bez povinnosti absolvovat schůzky k podání žádosti o zaměstnaneckou kartu. Roční kapacita pro tento projekt je 1 000 uchazečů. To vyřídí do 3 měsíců.

To samé platí i pro pracovníky z Mongolska. A podobně to vypadá i v případě zaměstnávání Filipínců, respektive Filipínek. Ty jako program doporučuje přímo do oblasti sociálních služeb ČR.

Projekt obecně charakterizuje Filipínce jako seriózní a poctivé pracovníky. A to bez ohledu na to, ze které sociální vrstvy pocházejí.

„Zaměstnavatelé si chválí pracovitost i znalost angličtiny. Ti, kteří s nimi mají zkušenost, svorně potvrzují, že mít filipínské zaměstnance rozhodně znamená nemuset se obávat o to, že se něco ztratí, případně bude rovnou odcizeno,“ stojí na stránkách programu.

Autoři programu dále upřesňují, že uplatnění pro Filipínky se otevírá zejména v sociálních službách, protože vlastnost pečovat, jim je i díky jejich kultuře vlastní.

„Filipínky se navíc v hojném počtu uplatňují i jako chůvy nebo hospodyně. Filipínce lze objevit dokonce i mezi personálem nejednoho tuzemského hotelu,“ tvrdí autoři.

Využití projektu Režim Filipíny v praxi znamená možnost zajištění termínu pro podání zaměstnanecké karty na velvyslanectví ČR. V praxi to znamená, že doba nábory cizích pracovníků se významně zkracuje, a to zhruba na 3 měsíce.

Podobné podmínky platí i v případě pracovníků ze Srbska. Byť tam autoři programu spíš poukazují na možnosti využití Srbů třeba v automobilovém průmyslu. I zde – docela stejně jako u jiných národů – české firmy v rámci již zmíněných stanovených kvót [zaměstnaneckých karet] omezuje česká legislativa. Což v praxi značí, že ročně se tak může zaměstnat bezmála 1 700 pracovníků. Což situaci na tuzemském trhu práce [2% únorová míra nezaměstnanosti] neřeší. Stejně jako to nepomáhá řešit situaci na srbském trhu práce s aktuálně cca 13% průměrnou mírou nezaměstnanosti.

A to [pro změnu] v situaci, kdy srbská ekonomika loni rostla 5% tempem, takže i ona spotřebovává stále více zaměstnanců. Což paradoxně platí i pro české firmy, které v regionu rozjely nebo se chystají rozjet své byznysy. Podle Romana Pleváka ze sekce zahraničního obchodu Ministerstva průmyslu a obchodu to ale jenom potvrzuje obnovující se tradice vzájemného obchodu mezi ČR a Srbskem.

„Loni přišel velký zlom a ČR se stala čtvrtým největším investorem v Srbsku s 8,2% podílem na všech zahraničních investicích v Srbsku,“ uvedl Roman Plevák na semináři „Expandujte do Srbska“ společnosti enovation.

### Zdroj

<https://www.financnimys.cz/2019/04/13/firmy-chteji-vice-otevrit-pracovni-trh-lidem-ze-zemi-mimo-eu/>

### 2.36 Mongoly do masokombinátů, Filipínce na pole. O koho stojí čeští podnikatelé?

Rozšíření zvláštních režimů pro vydávání pracovních karet schválila minulý týden vláda Andreje Babiše (ANO). Kromě více než zdvojnásobení počtu karet v Režimu Ukrajina odsouhlasila zavedení obdobných pravidel pro pracovníky z Mongolska a Filipín. Ministerstvo zahraničí k tomu dodalo, že zmíněné země byly pro pilotní programy, ve kterých bude v Ulánbátaru a Manile rozděleno po 1000 pracovních kartách, vybrány po dohodě se zaměstnavateli.

„Mongolsko a Filipíny byly vybrány z důvodu kombinace dlouhodobého zájmu českých zaměstnavatelů z různých odvětví českého průmyslu o tyto pracovníky, ochoty občanů těchto zemí cestovat do České republiky za prací a bezpečnostních faktorů,“ vysvětlila Irena Valentová z tiskového odboru ministerstva zahraničí. O Mongolce a Filipínce podle ní projeví zájem například firmy z potravinářského nebo automobilového průmyslu.

S upřesněním přišel mluvčí Hospodářské komory České republiky Miroslav Diro. „O pracovníky z Mongolska je velký zájem hlavně v masokombinátech,“ uvedl.

Podobný zájem je i o pracovníky z Filipín. „Mohou je uplatnit hlavně zemědělské podniky, protože zemědělstvím se na Filipínách dnes živí asi dvě pětiny obyvatelstva,“ zmínil mluvčí. Připomněl, že o Filipínce je zájem i v západní Evropě, kde jsou známí svou pracovitostí. „Jejich dovednosti najdou uplatnění hlavně v potravinářském, textilním, dřevařském a částečně i chemickém průmyslu,“ vyjmenoval Diro zaměření podniků, které stojí o pracovníky z pacifických ostrovů.

### Zdroj

<https://www.blesk.cz/clanek/zpravy-udalosti/523013/mongoly-do-masokombinatu-filipince-na-pole-o-koho-stoji-cesti-podnikatele.html>

### 2.37 1000 Filipínců míří na práci do Česka. Pro firmy je to laciný doping, pro modernizaci ekonomiky spíš brzda

Do České republiky má v letošním roce prostřednictvím vládního programu na zaměstnávání cizinců přijet zhruba tisícovka Filipínců. Několik stovek jejich krajanů již zde pracuje a jsou prý dobře jazykově vybavení, spolehliví a především pracovití. A vzhledem k povaze práce, na kterou jsou najímání, i levní.

České firmy mají v současné době chronický nedostatek zaměstnanců, a tak hledají, kde mohou. No hledají, spíš sáhnou po nejlevnější možné variantě. V krátkodobém hledisku to sice může vypadat jako rozumné řešení, ale v tom dlouhodobém to není pro naši ekonomiku dobrá vizitka ani perspektiva.

Všechna dotčená úřední místa i firmy prohlašují, že cizinci zde budou pracovat za úplně stejných mzdových podmínek jako jejich čeští kolegové. V pořádku. Potíž je však v tom, že toto deklarované stejné ohodnocení (tedy jak pro Čechy, tak pro cizince) není a ani v dalších případech zřejmě nebude žádné ternó.

Deník MF Dnes přinesl vyjádření jedné z firem, která deklaruje, že po započtení mzdy a všech bonusů dosáhne hrubá mzda 24 tisíc korun. Tato hodnota je přitom daleko nejen pod průměrnou, ale i takzvaně mediánovou mzdou v zemi.

Jistě, psal jsem tu už mnohokrát o tom, že průměrná mzda je tak trošku imaginární pojem a že plné dvě třetiny lidí na ni nedosáhnou. Na druhou stranu jsme v současné době masírováni zprávami, jak všude rostou mzdy a jak naše ekonomika kvete a kvete. Ano, to je pravda. Ale zjevně ne všude. Stále tu totiž jsou firmy, které hledají všechny možné cesty a dělají vše pro to, aby nemusely zvyšovat platy. Jedním z takovým nástrojů, jak toho dosáhnou, je import zaměstnanců i z druhého konce světa.

Člověka v této věci napadnou hned dvě otázky. Chybí-li v Česku desítky tisíc zaměstnanců, ale v jiných zemích EU (například ve Španělsku, Portugalsku či Itálii) jsou stovky tisíc lidí bez práce, proč si české firmy nenajmou tyto lidi? Proč asi? Protože za těchto podmínek se jim v Česku nebude chtít pracovat.

Otázka druhá. Proč jdou Filipínci zrovna do Čech, a nikoliv do Japonska, Jižní Koreje nebo Číny, které jsou jim kulturně i demograficky blízké? Důvod je možná stejný.

Podle mezinárodních statistik je v současné době na Filipínách bez práce 2,33 milionu obyvatel. Pro řadu z nich a jejich rodin tato situace může být tíživá, a proto jsou rádi za jakoukoliv práci jinde ve světě. V Česku dostanou zapláceno jako našinci, ale ve



skutečnosti to bude tak, že vezmou práci po Češích, kteří ji za takových podmínek už nebudou chtít vykonávat.

V posledních letech jako ohraná píseň ze všech stran zní, že Česko musí směřovat od ekonomiky montoven k modernímu a inovativnímu hospodářství produkujícímu výrobky a služby s vysokou přidanou hodnotou. V mnoha případech přitom zůstává jen u proklamací a studií na papíře. Když má přijít skutek, nakonec se sáhne po nejjednodušším a nejméně bolestném řešení.

Z krátkodobého hlediska import sil ze vzdáleného zahraničí sice ekonomice pomůže. Bude se vyrábět, montovat a vyvážet. Ze zboží však bude nízká marže či zisk, takže po odečtení odměn šéfů nezbude příliš peněz na investice.

### Zdroj

<https://www.reflex.cz/clanek/komentare/86597/1000-filipincu-miri-na-praci-do-ceska-pro-firmy-je-to-laciny-doping-pro-modernizaci-ekonomiky-spis-brzda.html>

### 2.38 Do Česka se přestěhuje 500 Indů. Náborový program má pomoci obsadit chybějící profese

České firmy se od začátku října mohou hlásit o kvalifikované zaměstnance z Indie. Ministerstvo tak řeší nedostatek zaměstnanců na českém trhu.

Do Česka může přijít pracovat 500 vysoce kvalifikovaných občanů Indie. Program je připraven, firmy se do projektu budou moci hlásit od 1. října. Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů, která proces spolu s vládou, ministerstvy a dalšími zaměstnavatelskými svazy připravila, to oznámila ve středu.

Dosud se projekt vztahoval pouze na vysoce kvalifikované pracovníky z Ukrajiny, kvóta pro ukrajinské zaměstnance činila také 500 žádostí ročně. Příjem žádostí o takzvané modré nebo zaměstnanecké karty začne pro uchazeče indické státní příslušnosti zařazené do projektu od 1. října na zastupitelském úřadě v Novém Dillí.

"Nedostatek vysoce kvalifikovaných pracovníků trápí v ČR řadu firem a podnikatelů. Jsme rádi, že po Ukrajině, Mongolsku, Filipínách a Srbsku se podařilo přispět k tomu, že do naší země mohou přijít další tolik potřebné kvalitní pracovní síly, v tomto případě z Indie," uvedl prezident konfederace Jan Wiesner. Nedostatek pracovních sil na českém trhu práce znamená podle něj ztrátu na hrubém domácím produktu (HDP) v řádu miliard korun ročně.

"Máme již 5,4 procenta neobsazených pracovních míst, do konce roku to může být až šest procent, což znamená ztrátu potenciálního HDP v řádu miliard korun ročně, ztrátu důvěry zákazníků, neplnění či zpoždování zakázek a jednou z hlavních možností, jak tomu čelit, je právě využití pracovní migrace," doplnil vedoucí tajemník konfederace Jan Zikeš.

### Zdroj

<https://zpravy.aktualne.cz/ekonomika/pet-stovek-indu-doplni-ukrajinske-zamestnance-firmy-se-o-ne/r~e3c580a0bc1611e8b3e20cc47ab5f122/>

## 2.39 Fakta a fikce života cizinců v ČR

### Vietnamci

Počet Vietnamců na území ČR činí 56 900 osob (29% CTZ a 12% všech cizinců), což oproti roku 2010 je pokles o 6%, nicméně stále se jedná o druhou nejpočetnější komunitu v ČR.

Migrace a integrace Vietnamců má několik specifických rysů, přestože přítomnost Vietnamců na území ČR nebyla pro majoritu změnou, česká společnost, ale i samotní Vietnamci zůstali relativně uzavření. K legalizaci svého pobytu na území ČR využívají Vietnamci téměř výhradně živnostenský list (formálně jednodušší než vstoupit do zaměstnaneckého poměru) v oblasti prodeje a nákupu zboží (levné oděvní zboží, obuv, elektronika, tabák a lihoviny a rovněž potraviny) a prostřednictvím vytvořených podnikatelských příležitostí jsou poměrně dobře integrováni do ekonomického systému ČR [Trbola: 162]. Současně Vietnamci, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru, nachází uplatnění především v rámci etnického trhu práce, který je založen na rodinných (příbuzenských) vazbách. Rozsáhlé rodinné a další příbuzenské sítě, geografická vzdálenost mezi ČR a Vietnamem i reálné možnosti a preferované strategie příchodů Vietnamců způsobují, že jejich migrace nabývá trvalý charakter. Do jaké míry jsou však Vietnamci integrováni do české společnosti, nelze zobecňovat, jsou heterogenní skupinou: starší generace z důvodů svého vysokého pracovního vyčerpání i nižších jazykových kompetencí, často s deklarovaným přáním vrátit se na stáří do Vietnamu je integrována méně než druhá generace imigrantů, zvláště těch, kteří prošli českým vzdělávacím systémem. U nich se předpokládá, že zůstanou v ČR nebo budou migrovat v rámci Evropy.

Rodiče dětem často zajišťují českou učitelku nebo chůvu, která by rozšířila jejich znalosti češtiny a českých zvyků[7] [Nešporová, Rodiny přistěhovalců]. A naopak rodiče využívají jazykové kompetence a kulturní kapitál svých dětí při jednání s úřady či v jiných běžných životních situacích. Část Vietnamců, zjm. těch, kteří neovládají český jazyk nebo se neorientují v českém právním řádu, kromě svých dětí, využívá při kontaktech se státní správou zprostředkovatelského servisu. Zde se uplatňují lidé znalí českého prostředí díky dlouhému pobytu, tj. ti, kteří zde pobývali již před rokem 1989, dnes stojí na vrcholu Vietnamské hierarchie v ČR a svých znalostí využívají, aby organizovali příchod dalších Vietnamců, zajišťovali jim zde povolení k pobytu, práci a další služby. Působí rovněž jako tlumočníci [Brouček 2005]. Specifickým rysem vietnamské skupiny imigrantů je její uzavřenost a izolovanost vůči majoritní české společnosti, která plyne jednak z vietnamské mentality, ale je do značné míry též utvářena účelově (podnikatelské aktivity, životní zázemí aj). Uzavřenost v kombinaci s vysokým pracovním nasazením, které převyšuje běžný standard, ovlivňuje množství a kvalitu sociálních interakcí s majoritní společností, jejich kontakty se z větší části omezují na příbuzenstvo a další krajané.

Noví vietnamští imigranti přicházejí do České republiky často s pomocí neoficiálních zprostředkovatelů, kteří v posledních letech rekrutují chudou a méně vzdělanou populaci z vietnamského venkova. Zprostředkovatelský servis je spojen s výběrem neúměrných poplatků za služby, které mohou být nazírány jako uvádění do podmínek podobných dlužnímu otroctví a se značnou neinformovaností migrantů a migrantek o cílové zemi. Zprostředkovatelské agentury vzešly většinou z generace migrantů a migrantek, kteří



pobývali na území ČR již před rokem 1989, tzn., jsou sociálně dobře etablované a operují dostatečnými znalostmi z oblasti českého práva, kultury, ekonomiky, ale i sociálními kontakty na potřebných místech [Pechová, 2007: 28]. Ceny zprostředkování letenek, víza a pracovního povolení se pohybují většinou kolem 6000 – 8000 USD, cena je většinou závislá na „známotech“ a často obsahuje i úplatek úřadům. Mnohdy se tak stává, že vietnamští imigranti, kteří do ČR přicestují, jsou bez práce, bydlení, bez peněz a s dluhy.

Čerstvým fenoménem v České republice, pokud nehovoříme o období do roku 1989, jsou naopak Vietnamci, kteří se rozhodli pracovat u nás v továrnách v dělnických profesích. Ve většině vietnamských časopisů, které vycházejí v České republice, jsou inzerovány nabídky práce dělnických pozic v českých firmách, které nabírají vietnamské zaměstnance. V současnosti Vietnamci pracují v oblastech výroby elektroniky, porcelánu, v potravinářském průmyslu, automobilovém průmyslu, tabákovém průmyslu. Zájem českých firem o vietnamské pracovníky bude pravděpodobně stále vzrůstat, především díky výraznému nedostatku pracovních sil na dělnických pozicích. Podmínky práce a života vietnamských dělníků jsou v českých továrnách různé. Velmi důležitým článkem v celém systému je osoba vietnamského předáka, který vytváří různé ovzduší a životní podmínky, nebo osoba, která zde zastupuje zprostředkovatelskou agenturu“ [Pechová, 2007: 31].

#### Zdroj

<https://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/fakta-a-fikce-zivota-cizincu-v-cr>

## 2.40 Vietnamci, Mongolové a Ukrajinci v ČR

### Vietnamci v ČR

#### Migrace z Vietnamu do Čech a na Moravu

Přítomnost Vietnamců v České republice lze datovat od 40. let minulého století. Jejich značný počet v současnosti vyplývá z pozitivních zkušeností Vietnamců před rokem 1989 a vstřícných imigračních opatření v dalších obdobích. Do 90. let byla doba jejich pobytu vázána mezistátními dohodami.

Do roku 2005 narůstal počet vietnamských imigrantů v ČR ve své podstatě přirozeným vývojem. Velká část z čerstvě příchozích Vietnamců měla v Čechách příbuzné. Pro Vietnamce je i velmi vzdálený příbuzný zárukou (či příslibem) jistého zázemí, rodina je dle tradice a běžných zvyklostí povinována poskytnout potřebné útočiště. Často tedy nové příjezdy Vietnamců do ČR za příbuznými nebyly pouze reakcí na pozvání, ale odezvou na pověst ČR ve Vietnamu, na ekonomickou situaci ve Vietnamu a na tradiční rodinné vazby (a povinnosti), jichž lze využít. Postupný nárůst počtu Vietnamců v ČR byl tak z větší části způsobován přizváním člena rodiny, který se zapojil do rodinného podnikání, a současně zvyšující se porodností – v tomto období tvořilo vietnamskou komunitu v ČR 21 % dětí ve věku do 14 let. V následujících dvou letech však poptávka po pracovní síle v českém průmyslu způsobila nárůst komunity o téměř 20 tisíc osob, přičemž drtivá většina těchto nově příchozích přijela do ČR pracovat na dělnické pozice do továren, bez příbuzenských vazeb na místní usedlíky. V srpnu 2007 u nás podle oficiálních statistik pobývalo 45 964 Vietnamců a Vietnamek, ve stejném měsíci roku 2008 čítala vietnamská komunita už 57 660 lidí.



Na vietnamském i na českém území vznikla celá řada agentur zprostředkovávajících cestu a práci v naší zemi – oficiálních (registrovaných na Ministerstvu práce a válečných invalidů VSR; vývoz levné pracovní síly do zahraničí je otevřenou politikou vietnamské vlády, která tímto způsobem řeší vysokou nezaměstnanost), ale i neoficiálních, u nichž nebylo dodání kvalifikovaných pracovníků do českých podniků v takovém popředí zájmu jako zisky z jeho zprostředkování. Vietnamští migranti a migrantky této „nové vlny“ za svou cestu do ČR platili oficiálním zprostředkovatelským agenturám i neoficiálním firmám či jednotlivcům částky pohybující se mezi 6 000 až 14 000 USD. Běžný plat řadového obyvatele Vietnamu se přitom pohybuje kolem hodnoty 1 milion dongů, což představuje v přepočtu cca 1 000 Kč. Kvůli cestě do ČR se tak nesmírně zadlužili u širokého příbuzenstva, u bank, případně u lichvářů. Současně přijeli s přehnaným očekáváním, bez znalosti jazyka a prostředí, bez znalosti českých zákonů a z nich vyplývajících povinností a práv, a dokonce bez záruky, že slíbenou práci skutečně dostanou, bez jistoty stabilního platu, ubytování i registrace pobytu. Ve všech ohledech se tedy po příletu do ČR stali zcela závislými na daných zprostředkovatelích a tlumočnících.

Nábor pracovní síly na území Vietnamu probíhal prostřednictvím inzerce i přímého „verbování“, většinou na základě zkreslených informací o ČR a slibů vysokých výdělků. Zprostředkováním víza a odletu aktivita agentur ve Vietnamu končila. Vyzvednutí na letišti a zajištění bydlení a práce měly na starost spřízněné agentury v ČR. Podle vietnamských informátorů jsou peníze rozdělovány mezi agenturu ve Vietnamu a agenturu v ČR, přičemž obě strany počítají kromě oficiálních výdajů uvedených ve smlouvě (vízum, letenka, v některých případech předodjezdové odborné školení a výuka češtiny) i s dalšími neoficiálními výdaji ve Vietnamu i v Čechách. Na všech stupních pomyslné linie agentura ve Vietnamu – nábor dělníků - agentura v ČR - podnik (uživatel) jsou však velmi nejasné kompetence. Do této základní struktury vstupují navíc další osoby (především tlumočníci), které celou situaci ještě více zpřehledňují.

Důvody, proč tolik Vietnamců stále touží vycestovat za prací do České republiky (a na Západ vůbec), jsou přitom pochopitelné. Ve Vietnamu panuje vysoká nezaměstnanost a všichni Vietnamci žijící v zahraničí při své návštěvě ve Vietnamu vytvářejí dojem úspěšných a bohatých podnikatelů, ačkoli ve skutečnosti tomu tak vůbec být nemusí. V době konjunktury si navíc vietnamští dělníci na našem území opravdu dokázali díky svému pracovnímu nasazení (prací přesčas, v noci atp.) vydělat a svůj dluh splatit (nutno ovšem podotknout, že částka za zprostředkování se postupně navyšovala), což se ve Vietnamu rozšířilo velice rychle. Toho se současně chopily zprostředkovatelské agentury, které na dovozu pracovní síly z Vietnamu do České republiky významně profitovaly. Dokonce i v době, kdy již práce v ČR v důsledku hospodářské krize nebyla, prováděly náborů vietnamských dělníků a dělnic stejným způsobem. Dopady hospodářské krize na český průmysl ke konci roku 2008 pak danou situaci ještě zdramatizovaly. Když na straně podniků došlo k mohutnému propouštění, v první řadě agenturních zaměstnanců, tisíce vietnamských dělníků se ocitly v zoufalé situaci: bez práce a bez prostředků, současně bez možnosti vrátit se zpět do vlasti, kde na ně čekají zastavené pozemky a domy, o něž přijdou, pokud svůj dluh nesplatí.

#### Hierarchie vietnamské komunity

Starousedlíci jsou nazýváni xu moc (xu je místní název pro české Vietnamce, moc znamená „starý“, „plesnivý“); tyto osoby mají v místní komunitě významné postavení:



bývají osobami respektovanými a vlivnými, disponují určitými prvky patriarchální ochrany, z níž vyplývají závazky členů komunity, kteří jsou na této ochraně ekonomicky závislí. Ekonomické pozice některých vietnamských podnikatelů lze tedy v rámci stratifikace lokálních společností vnímat i jako politickou hodnotu. Prostřednictvím vlivných a mocných osob dochází k řešení různých sporů v komunitě, arbitráží mezi obchodníky aj.

Samostatní obchodníci a podnikatelé tvoří střední třídu vietnamské komunity v ČR. Provozují vlastní obchody, často si najímají české občany jako prodavače, hlídače či chůvy, jejich potomci studují na českých školách. Příznačné je, že se po získání víceméně nezávislého statutu stávají základnou pro další imigranty z Vietnamu – zejména členy svých rodin. V ČR lze registrovat tendence vytvářet podnikatelská a zájmová seskupení z členů nejen stejného klanového, ale i teritoriálního původu – např. rodáků ze stejné provincie.

Slabě zakořenění nově příchozí tvoří nejnižší vrstvu vietnamské sociální hierarchie. Jedná se hlavně o řadové prodavače na tržištích, kuchaře či číšníky v asijských restauracích, pracovníky v manufakturách, dělníky na stavbách apod. Novou vlnu příchozích vietnamských migrantů na práci v továrnách lze do této skupiny samozřejmě počítat také.

### Mongolové v ČR

#### Migrace do Čech a na Moravu

Od 60. let minulého století probíhala mezi Mongolskem a Československem živá spolupráce zejména v oblasti rozvoje hospodářství. Její součástí byla i výměna pracovních sil.

V období po „sametové revoluci“ v roce 1989 narůstal počet imigrantů z Mongolska spíše zvolna. Do roku 2005 nebylo na území ČR usazených více než 3000 Mongolských občanů. Zlom nastal po roce 2005. V průběhu následujících dvou let se počet mongolských občanů na území ČR podstatně zvýšil. Vzhledem k tomu, že nejsou k dispozici studie, které by tento nárůst vysvětlovaly, můžeme pouze spekulovat, že byl vyvolán několika vzájemně se podporujícími vlivy. Český trh práce dosud nebyl plně nasycen levnou pracovní silou; proto se objevili zprostředkovatelé práce, „náborníci“, kteří se na mongolské straně rekrutovali z lidí s migrační zkušeností do ČR, na české straně se jednalo o dlouhodobě usazené Mongoly. V době relativní politické a hospodářské nestability v Mongolsku tito „náborníci“ vytvořili prostřednictvím inzerátů v novinách či na internetu a reklamních upoutávek v televizi iluzi České republiky jako vyspělé demokratické země Evropské unie, se kterou Mongolsko díky podobné socialistické historii sdílí mnoho společného. Lákavá byla také poloha v centru Evropy, umožňující rozlet do jiných koutů vyspělého Západu. Nabídka byla podepřena obrazem usazených, spokojených a zajištěných rodin v ČR, které sem tam navštíví svou rodnou zemi, aby vydělané peníze utratily za vysněnou návštěvu domoviny a za dary svým blízkým. České úřady v té době patřičně nereagovaly a příliv migrantů efektivně nekontrolovaly.

S ohledem na celkový počet občanů Mongolska (2,6 milionů) si lze představit, jaký úspěch tato „náborová akce“ mohla mít, když i přes nemalou částku za zprostředkování práce a vyřízení pobytových povinností (informátoři uvádějí částku v průměru 1500 \$) zvýšila počet nově příchozích za dva roky více než dvojnásobně. V roce 2006 byl celkový počet Mongolů v ČR 3 280, počátkem roku 2008 jich bylo evidováno přes osm tisíc.



„Šok“ nastal také u české společnosti, která se vyznačuje relativně vysokou národnostní homogenitou. Zejména města s vyšším počtem Mongolů (Blansko, Havlíčkův Brod, Pardubice aj.) jen těžce nesla příliv Asiatů do blízkosti svých domovů, mnohde se Češi neubránili xenofobním reakcím.

V případě Mongolů, vyznačujících se vysokou jazykovou odlišností a mladou migrační historií, nepokrývá množství tlumočnicků a překladatelů poptávku a jazyková odlišnost izoluje jednotlivce od většinové společnosti. Nedávný vysoký příliv nových imigrantů zastihl české institucionální prostředí nepřipravené. Největší slabinu v praxi představuje problém komunikace (jazyková bariéra) a s ní spojený nedostatek informací. Z toho pro cizince vyplývá sociální izolace, závislost na další osobě, nedostupnost adekvátní institucionální pomoci, ohrožení vykořisťováním nejružnějšího druhu (omezování osobní svobody, vydírání, zadržování dokladů, zastrašování, vynucení práce, fyzické a psychické útoky) a riziko ztráty legálního povolení k pobytu.

Nelze jednoznačně říci, že by se současní mongolští migranti zaměřovali na jeden konkrétní profesní obor. Určitou tendenci lze vysledovat v uplatnění v kožedělném a textilním průmyslu. Pravidelně jsou však skrze pracovní agentury zaměstnáváni v málo prestižních oborech, byť se mnohdy snaží tuto pozici změnit a po čase sami vyhledávají přímé zaměstnavatele podle svého vzdělání, což je ovšem pro cizince složité, a jazyková bariéra i neznalost prostředí to ještě více ztěžují. Ani v podnikání se nezaměřují na specifický sektor. Můžeme najít obchodníky se stánkovým prodejem textilu a obuvi, podnikatele v pohostinství, provozovatele šicí dílny, tlumočnický apod.

### Zdroj

Vietnamci, Mongolové a Ukrajinci v ČR: Pracovní migrace, životní podmínky, kulturní specifika (informační příručka Policie ČR), ISBN: 978-80-7312-063-4

### 2.41 Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU

V roce 2012 žilo v ČR podle oficiálních statistik 10,5 mil. obyvatel, z nichž 438 000 byli cizinci s oprávněním k pobytu, což představuje celkem 4,2 % celkové populace. Z tohoto počtu cizinců mělo 212 455 trvalý pobyt, 213 569 povolení k pobytu nad 12 měsíců a více, a 9 922 vízum nad devadesát dní. Celkový počet azylantů byl pouhých 2166. V roce 2012 byl azyl udělen 49 osobám, 753 osob přítom v tomto roce požádalo o mezinárodní ochranu.

Z celkového počtu cizinců bylo 247 800 mužů a 188 100 žen, zastoupení žen mezi cizinci je tedy 43 %. Mezi cizinci zásadě převažují ti v produktivním věku (ve věkové skupině 0 – 19 let jde o 57 700 osob, v kategorii 20 – 39 let o 203 700 osob, v kategorii 40 – 59 let jde o 144 100 osob a nad 60 let pak o 30 300 osob).

Ze všech legálně pobývajících cizinců bylo 160 600 osob občany dalších zemí EU, občané EU tedy v ČR tvoří 37 % všech legálně pobývajících cizinců. Mezi nimi jsou nejčastěji zastoupení Slováci (85 800 osob, tedy lehce víc než polovina všech občanů EU a kolem 20 % celkového počtu cizinců), dále pak Poláci (19 200), Němci (17 100), méně pak již Bulhaři, Rumuni, Britové, Rakušané a Italové. Počet legálně pobývajících občanů třetích zemí byl 275 300 osob, tedy 63 % ze všech legálně pobývajících cizinců. Mezi nimi byli nejvíce zastoupeni Ukrajinci (112 500), kteří jsou tak zároveň nejpočetnější skupinou cizinců na území ČR (26 % ze všech legálně pobývajících cizinců a 41 %



cizinců z třetích zemí). Dále následovali Vietnamci (57 300), Rusové (32 900), se značným odstupem pak občané USA (6 900) a dále Moldavané, Číňané, Mongolové, Kazachové, Bělorusové a další.

V roce 2012 bylo uděleno 2036 občanství. Co se týče postavení v zaměstnání, bylo k 31. 12. 2011 55 v ČR zaměstnáno 310 900 cizinců, tedy 71 % všech legálně pobývajících cizinců. (Míra zaměstnanosti mezi občany ČR se pak pohybuje kolem 55 % a míra ekonomické aktivity kolem 59 %). Ze zaměstnaných cizinců bylo 34 % žen. Co se týče postavení v zaměstnání, mělo ze zaměstnaných cizinců celkem 93 000 živnostenské oprávnění (tj. 30 %) a 217 800 bylo v pozici zaměstnanců (70 %).

Při porovnání postavení v zaměstnání lze vysledovat markantní rozdíl mezi postavením v zaměstnání mezi EU občany a občany třetích zemí. Občané EU (174 500 zaměstnaných) byli pouze v 11 % živnostníci a jasně u nich převažovalo postavení v pozici zaměstnanců (89 %), oproti tomu u občanů třetích zemí živnostenské postavení mírně převažuje (53 %) nad pozicemi zaměstnanců (47 %). V majoritní populaci pak OSVČ tvoří zhruba 12,5 % z pracující populace.

#### Spolková republika Německo

V roce 2012 žilo na území Spolkové republiky Německo celkem 80, 5 mil. obyvatel, z nichž 7 213 000 bylo cizinců s oprávněním k pobytu, což představuje celkem 8,9 % celkové populace. Z tohoto počtu se 1 238 400 cizinců narodilo v Německu (17 %). 2 120 600 cizinců, tedy 29 %, přitom pobývalo v Německu 25 a více let.

Co se týče osob s migračním původem, které jsou v případě Německa definovány jako ty, které přišly do Německa po roce 1950 a jejich potomci, dosahoval jejich počet 20 % německé populace, tedy asi 15,7 mil. osob; většina z nich (8,6 mil.) má německou státní příslušnost, zatímco zbytek zůstává cizinci/migranty.

Zejména v posledních letech dochází v Německu k významnému nárůstu žádostí o azyl. V roce 2012 jich bylo celkem 64 500. Kolem 13,5 % žádostí bylo shledáno oprávněnými: 8764 osob získalo status uprchlíka a 8376 osob získalo subsidiární ochranu (včetně 5480 Syřanů).

Z celkového počtu cizinců bylo 3 711 300 mužů a 3 502 300 žen, zastoupení žen mezi cizinci je tedy 49 %. Mezi cizinci zásadně převažují ti v produktivním věku (ve věkové skupině 0 – 19 let je to 986 200 osob, ve skupině 20 – 45 let jde o 3 654 800 osob, ve skupině 45 – 64 let o 1 859 700 osob a nad 65 let pak 712 800 osob). Z celkového počtu legálně pobývajících cizinců bylo 5 726 900 osob občany dalších zemí EU, občané EU tedy tvoří 79 % všech legálně pobývajících cizinců. Mezi nimi jsou nejčastěji zastoupeni Poláci (532 300), Italové (529 400), Řekové (298 200) a Rakušané (176 300). Počet legálně pobývajících občanů třetích zemí byl 1 486 800 osob, tedy 21 % ze všech legálně pobývajících cizinců.

Mezi neunijními zaměstnanci byli nejvíce zastoupeni Turci (1 157 700), Chorvaté (224 900), Rusové (202 000), občané Bosny a Hercegoviny (155 300). V roce 2012 bylo naturalizováno 112 300 osob, a to zejména Turků (33 200). Míra zaměstnanosti mezi osobami s migračním původem se pohybuje na úrovni 45 % (7 281 000 osob), oproti 50 % ve zbytku společnosti. Co se týče postavení v zaměstnání, osoby s migračním původem pracovaly jako živnostníci v 10, 4 %, což je podobné majoritní populaci, kde



bylo podle údajů z roku 2012 zaměstnáno 11 % Němců, ve všech případech tedy drtivě převažuje postavení v pozici zaměstnance.

### Rakouská republika

V roce 2012 žilo v Rakousku podle oficiálních statistik 8, 4 mil. obyvatel, z nichž 1 004 000 byli cizinci s oprávněním k pobytu, což představuje celkem 11,9 % celkové populace. Rakousko ovšem v oblasti migračních statistik spíše operuje s pojmem osoby s migračním původem, který zahrnuje jak první generaci cizinců (tedy ti, kdo se narodili mimo Rakousko, ale přistěhovali se do Rakouska), tak druhou generaci cizinců (ti, kdo se narodili rodičům z první generace přistěhovalců). Z tohoto pohledu žilo v Rakousku 1,579 mil. lidí s migračním původem (údaj přirozeně zahrnuje i naturalizované osoby), což je zhruba 18,9 % celkové populace. Z tohoto čísla je přitom 1,167 mil. migrantů první generace a zbylých 412 200 migrantů druhé generace. V roce 2012 bylo v Rakousku podáno 17 400 žádostí o azyl a 3 680 osobám byl azyl udělen.

Z celkového počtu cizinců bylo 504 900 mužů a 499 300 žen, zastoupení žen a mužů mezi cizinci bylo tedy téměř vyrovnané, pokud bychom se ovšem dívali na osoby s migračním původem, zjistili bychom, že mírně převažovaly ženy. Mezi legálně pobývajících osobami s migračním původem zásadně převažují ti v produktivním věku (ve věkové skupině: 0 – 19 let je to 21, 6 % osob, ve skupině 20 – 39 let 33,8 % osob, ve skupině 40 – 64 let 34, 2 % osob a nad 65 let jde o 10,5 % osob).

Ze všech legálně pobývajících osob s migračním původem bylo 552 600 osob občany dalších zemí EU, občané EU tedy tvoří 35 % všech legálně pobývajících cizinců. Pokud nemají rakouskou národnost, jsou mezi nimi nejčastěji zastoupeni Němci (157 800 osob), kteří jsou zároveň i nejpočetnější skupinou cizinců v Rakousku, dále pak Rumuni (53 300), po kterých následují Poláci (45 900) a Maďaři (37 000).

Počet legálně pobývajících osob s migračním původem ze zemí mimo EU byl 1,052 mil. osob, tedy 65 % ze všech legálně pobývajících cizinců. Co se týče jiných národností občanů mimo země EU, jsou v Rakousku nejvíce zastoupeni Turci (113 700), Srbové (111 300), občané Bosny a Hercegoviny (89 900), Chorvaté (58 600) a Rusové (27 000). Během roku 2012 bylo naturalizováno celkem 7 043 osob.

Míra zaměstnanosti mezi osobami s migračním původem se pohybovala na úrovni 66 % (oproti 74 % v majoritní společnosti), to je dáno především nižší zaměstnaností mezi ženami-migrantkami. Tento rozdíl není příliš patrný mezi ženami migrantkami ze zemí EU, EEA a Švýcarska a bývalé Jugoslávie, jako spíše u tureckých migrantek, které mají pouze 43 % zaměstnanost. Co se týče postavení v zaměstnání, osoby s migračním původem pracovaly jako živnostníci pouze v téměř 9,7 %, v porovnání s majoritní populací, kde bylo podle údajů z roku 2012 zaměstnáno 14,1 % Rakušanů. Občané EU byli jako živnostníci zaměstnáni zhruba v 14,9 %, ve všech případech tedy drtivě převažuje postavení v pozici zaměstnance.

### Zdroj

Zahraniční zaměstnanci na trhu práce v ČR a ve vybraných zemích EU, 2014, Sdružení pro integraci a migraci Organizace pro pomoc uprchlíkům Multikulturní centrum Praha, Čížinský Pavel, Čech Valentová Eva Hradečná Pavla, Holíková Klára, Jelínková Marie Rozumek Martin, Rozumková Pavla, ISBN 978-80-260-7201-0

## 2.42 Are Immigrants at Increased Risk of Occupational Injury? A Literature Review

Tento dokument z roku 2011 vychází ze 72 studií z celého světa, které dokládají, že migranti mají vyšší míru úrazovosti, než domorodí pracovníci.

První studie o pracovních úrazech přistěhovalců byla uskutečněna v Singapuru, když Collins ukázal, že čínští pracovníci v loděnicích měli mírně vyšší četnost úrazů než Malajští pracovníci. Osoby cizí národnosti zemřeli v důsledku smrtelných úrazů při práci třikrát častěji než singapurští pracovníci. Pozdější studie v Singapuru ukázala, že cizí pracovníci měli až 1,5x vyšší míru úrazů než místní pracovníci. Nicméně zahraniční pracovníci byli většinou spokojeni se zaškolením v oblasti bezpečnosti v Singapuru. Tyto studie ukázaly, že přistěhovalečtí zaměstnanci byli častěji postiženi pracovními úrazy, než domácí zaměstnanci.

V Evropě byly nejprve studovány pracovní úrazy přistěhovalců v Anglii. V oblasti Birminghamu měli muži přistěhovalci vyšší míru nehod v porovnání s anglickými dělníky. V automobilové výrobě v jihovýchodní Anglii se pracovníci přistěhovalci podíleli na pracovních úrazech 1,3x častěji než angličtí pracovníci. Mezi pacienty, kteří si způsobili oční poranění související s výstavbou irské nemocnice, bylo 48% cizí národnosti, i když jejich podíl u stavebních dělníků činil 9%. Stejně jako u pacientů s plastickým chirurgickým zákrokem v Dublinu bylo 40% obětí pracovních úrazů pracovníků pocházející ze zahraničí, zatímco jejich podíl činil pouze 9% z celkového počtu irských pracovníků. Tyto čtyři studie ukazují, že imigrantští pracovníci mají vyšší míru úrazů než domorodá populace v Anglii a Irsku.

V Nizozemsku mělo pracovní zdravotní postižení dvakrát a 2,5x více tureckých pracovníků ve výškách, než holandských. Míra úmrtnosti mezi etnickými menšinami byla vyšší u mužů, ale nikoliv u žen. Polovina nizozemských bezpečnostních odborníků vnímala vyšší riziko při práci se zahraničními dodavateli a zaměstnanci. V Nizozemsku měli muži přistěhovalci zvýšené riziko pracovního úrazu, ale u žen nebyly důkazy jednoznačné.

V oblasti Lazio v Itálii se přistěhovalci podíleli na pracovních úrazech 1,2x častěji než italské pracovníci. Pracovníci-přistěhovalci byli také 3x častěji postiženi úrazem než italské pracovníci v regionu Fabriano. V továrnách v oblasti Friuli-Venezia Giulia byli přistěhovalci zraněni 1,6x častěji než italské pracovníci a na stavbě v místě vysokorychlostní železnice z Turína do Novary, byli častěji zapojeni pracovníci-přistěhovalci než italské pracovníci. Tyto čtyři studie z Itálie důsledně ukazují, že migrující pracovníci se poněkud častěji účastní zranění než italské pracovníci.

Ve Španělsku došlo ke zranění u zahraničních pracovníků více než čtyřikrát častěji než u španělských. Ženy a starší cizí pracovníci měli vyšší míru úrazů než domácí. Později ti stejní autoři ukázali, že na úrazech a smrtelných zraněních se přistěhovalci podíleli ve více než 4x vyšší míře než Španělé. Stejná výzkumná skupina znovu ukázala, že zahraniční pracovníci měli vyšší míru zranění, než španělské pracovníci. Jedno vysvětlení pro obrovský rozdíl v míře úrazovosti mezi přistěhovalci a španělskými pracovníky je to, že ve Španělsku existují dva trhy práce: španělské pracovníci si vybírají lepší a bezpečnější pracovní místa a přistěhovalci musí vzít více nebezpečné práce.

Tři studie o pracovních úrazech přistěhovalců byly provedeny ve Skandinávii a všechny se lišily proti výsledkům z jiných studií v evropských zemích. Ve Švédsku měli zahraniční

pracovníci nižší frekvenci nehod než švédští pracovníci. V Oslu přistěhovalci utrpěli 30% pracovních úrazů, zatímco jejich podíl pracovní síly činil pouze 12%. Přistěhovalci, pracující jako řidiči autobusů v Helsinkách měli nehody méně často než finští řidiči. V těchto studiích, pracovníci-přistěhovalci vykonávali stejnou práci jako domácí pracovníci: pracovali v automobilovém závodě (Švédsko) nebo dělali řidiče autobusu (Finsko). Tak za stejných pracovních podmínek je možné, aby přistěhovalci pracovali stejně bezpečně jako domorodí pracovníci.

V Německu stavební dělníci - přistěhovalci utrpěli smrtelná zranění méně často než domácí. Nicméně němečtí imigranti, kteří se narodili v bývalém Sovětském svazu, měli o 39% vyšší úmrtnost než domácí pracovníci.

Ve stavebnictví ve Švýcarsku měli pracovníci přistěhovalci vyšší míru úrazů než švýcarští pracovníci.

Závěrem lze říct, že situace přistěhovalců se v evropských zemích liší. Nejvyšší rozdíl mezi imigranty a domorodými pracovníky byl ve Španělsku, kde přistěhovalci měli dokonce čtyřikrát více pracovních úrazů než domácí pracovníci. Na druhé straně se ve skandinávských zemích přistěhovalci podíleli na pracovních úrazech méně než domácí populace. Pracovní situace migrujících pracovníků je v těchto zemích zjevně odlišná.

Z přehledu tří amerických studií vyplývá, že obecně přistěhovalci mají vyšší míru pracovních úrazů než rodilí Američané.

Kromě pracovních úrazů pracovníci – přistěhovalci se častěji než ostatní setkali s násilím na pracovišti. Asijské pracovníci, kteří se narodili v cizině, měli o třetinu nižší úmrtnost než je národní míra, ale jejich míra úmrtí na pracovišti byla téměř trojnásobně vyšší.

Zahraniční zdravotníci utrpěly modřiny na očích v důsledku násilí v práci 1,5x častěji než zdravotníci narození v USA. Klienti zjevně považovali přistěhovalce, zejména ty, kteří mají jinou etnickou příslušnost, za snadný cíl pro svou agresi. Pracovníci - přistěhovalci byli vystaveni zvýšenému riziku šikany v práci. Problém se ještě zhoršuje, když předpokládáme, že přistěhovalci s menší pravděpodobností ohlásí násilí svým nadřízeným.

V Albertě v Kanadě se pracovníci - přistěhovalci podíleli na pracovních úrazech více než 1,5x častěji než kanadští pracovníci.

24 z 31 studií ukázalo, že pracovníci - imigranti měli vyšší míru úrazů než domácí pracovníci. V sedmi studiích měli přistěhovalci nižší míru úrazovosti.

Migranti byli převážně zaměstnáni na nebezpečnějších pracovních místech. Zahraniční pracovníci byli také nadměrně využíváni na nekvalifikovaných manuálních pracovních místech ve Švýcarsku a ve fyzicky náročnějších pracovních místech v Kanadě. Kromě toho také věděli velmi málo o svých právech na pracovišti a byli tak ohroženi zneužíváním zaměstnavatelů ohledně pracovních podmínek. Jazykové a kulturní rozdíly tyto výsledky částečně vysvětlily.

Přistěhovalci cítili, že jejich zdraví a pohoda jsou pro zaměstnavatele méně důležitá než výrobní cíle.





To je částečně způsobeno jazykovou bariérou, protože mnozí přistěhovalci nerozuměli, když s nimi lidé v oblasti ochrany zdraví a bezpečnosti při práci hovořili. Migranti nedostávali dostatečné zaškolení v oblasti bezpečnosti.

Nizozemští bezpečnostní experti se domnívají, že migranti chtějí dokončit práci v co nejkratším čase, aby vydělali co nejvíce peněz. Proto jsou připraveni pracovat co nejvíce přesčasů.

#### Zdroj

SALMINEN, Simo. Are immigrants at increased risk of occupational injury? A literature review. The Ergonomics Open Journal, 2011, 4.1.