



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:

Informace k zaměstnávání cizinců získané rozhovory s
neziskovým sektorem

Obsah

1	Jaké jsou největší problémy při zaměstnávání cizinců z neevropských zemí (např. jazyková bariéra, nedostatečná vzdělanost, kulturní a sociální rozdíly, atd.)?	5
1.1	Respondent 1	5
1.2	Respondent 2	5
1.3	Respondent 3	6
1.4	Respondent 4	6
1.5	Respondent 5	7
1.6	Respondent 6	7
1.7	Respondent 7	7
1.8	Respondent 8	8
1.9	Respondent 9	8
1.10	Respondent 10	8
1.11	Respondent 11	8
1.12	Respondent 12	8
1.13	Respondent 13	9
1.14	Respondent 14	9
1.15	Respondent 15	10
1.16	Respondent 16	10
1.17	Respondent 17	11
1.18	Respondent 18	11
1.19	Respondent 19	11
2	Kdo jsou nejčastější zaměstnavatelé těchto pracovníků (např. obor průmyslu, druh práce, atd.)?	13
2.1	Respondent 1	13
2.2	Respondent 2	13
2.3	Respondent 3	13
2.4	Respondent 4	13
2.5	Respondent 5	14
2.6	Respondent 6	14
2.7	Respondent 7	14
2.8	Respondent 8	14
2.9	Respondent 9	14
2.10	Respondent 10	14
2.11	Respondent 11	14
2.12	Respondent 12	15
2.13	Respondent 13	15
2.14	Respondent 14	15
2.15	Respondent 15	15
2.16	Respondent 16	15
2.17	Respondent 17	15
2.18	Respondent 18	15
2.19	Respondent 19	16
3	Obchodování a vykořisťování zaměstnanců z mimoevropských zemí.....	17

1 Jaké jsou největší problémy při zaměstnávání cizinců z neevropských zemí (např. jazyková bariéra, nedostatečná vzdělanost, kulturní a sociální rozdíly, atd.)?

1.1 Respondent 1

Mongolská komunita

- silná jazyková bariéra: většina příjíždějících Mongolů neumí česky, někteří mají základ ruštiny (manuální pracovníci), velmi málo ovládá Aj (studenti, podnikatelé)
- diskriminační přístupy ze strany zaměstnavatelů i spolupracovníků: Ukrajinci, Moldavané se rychleji naučí český jazyk a více komunikují s nadřízenými, zneužívají často této výhody, neposkytují dostatek informací kolegům z Mongolska
- špatné pracovní podmínky, nedodržení pracovně-právních vztahů ze strany zaměstnavatele (nárok na dovolenou, přesčasy apod.)
- kulturní odlišnosti: neexistence podpůrné komunity/spolku, kde by pomáhali seznámit se nově příchozím s českou kulturou
- důsledkem jsou: častá změna zaměstnavatele, hledání práce v okolních státech (ekonomická motivace i psychická)
- zaměstnavatelé vidí jen ekonomické cíle, vznik sporů – předsudky a subjektivní hodnocení pracovníků ze zahraničí (nespolehlivost, nechodí do práce kvůli svým svátkům, agresivita, jsou nevzdělaní, protože se nedokážou vyjádřit/domluvit – vliv jazykové bariéry)
- diskriminace v kolektivu (přednost volby dovolené mají čeští pracovníci, cizinci jsou nevzdělaní, jen levná pracovní síla)

Vietnamská komunita

- nedostatek informací o životě a systému v ČR
- jazyková bariéra: jsou absolutně závislí na firmě nebo na osobě, které jim práci zprostředkovala
- kulturní a sociální rozdíly vadí jen v menší míře: evropské kulturní prostředí považují za vyspělejší, vnímají život v ČR/Evropě jako pokrok a příležitost, aby se naučili novým věcem

1.2 Respondent 2

Ukrajinci

Cizinci pocházející z tzv. třetích zemí, kteří chtějí být v ČR zaměstnání, k tomu potřebují jednak příslušné povolení k zaměstnání od úřadu práce a zároveň povolení k pobytu na území ČR za účelem zaměstnání.

- Související administrativa nezbytná k vyřízení potřebných povolení je hodně náročná a vyčerpávající, zejména pro cizince z třetích zemí, kteří si povolení vyřizují na dálku a ze zahraničí.
- Zejména nově příchozí migranti jsou při hledání práce odkázáni na krajanské sítě, neboť jazyková bariéra vylučuje jiné možnosti hledání práce. Cizinci mají značně omezenou vyhledávací kapacitu, neboť místa inzerovaná v českém jazyce jsou jim nedostupná. Tato situace zvyšuje poptávku po zprostředkovatelských službách. Neznalost češtiny znevýhodňuje cizince v přístupu na trh práce a sociální komunikaci, včetně komunikace s místními úřady.
- Hledání práce přes úřad práce není moc úspěšné. I když vývěsky úřadů práce jsou veřejně přístupné, služby úřadů práce jsou cizincům, kteří tu nemají trvalý pobyt nebo nejsou žadatelé o mezinárodní ochranu, nedostupné.
- Kromě problémů spojených s administrativními a legislativními omezeními existují i další potíže, se kterými se zaměstnavatel setká při zaměstnání cizince na své pracovní místo. Tyto potíže vyplývají z odlišného kulturního prostředí, sociálního původu cizinců a schopnosti adaptaci na nové prostředí.
- Jazyková bariéra je velkým problémem. Z mých zkušeností je často vzdělání dobré, jen není nostrifikace+neznalost jazyka na úrovni požadované v souvislosti se skutečným vzděláním.

Ukrajinci, kteří pracují jako nekvalifikovaní dělníci v ČR si stěžují na nízký plat, který sotva překryje náklady na bydlení a živobytí v případě, kdy nebydlí na ubytovně, případně proběhlo sloučení rodiny (partner/ka, děti). Jsou vyloženě zklamaní, jelikož doufali, že si tady finančně přilepší. Jsou vázání na konkrétního zaměstnavatele zaměstnaneckou kartou, a tak si nemůžou přivydělat. Český zaměstnavatel je zaměstnal právě proto, aby ušetřil na výplatě. (Spokojení jsou dělníci, kteří nechali rodinu doma a bydlí tady v levných ubytovnách).

1.3 Respondent 3

Měli jsme v nedávné minulosti mezi klienty osoby z mimoevropských zemí. Jejich integrace celkově byla velmi obtížná, tedy včetně zapojení do pracovního procesu. Kromě jazyka je problém v jejich očekávání (Evropu vnímají jako místo, kde budou dobře prosperovat i bez nasazení většího vlastního úsilí) a v jejich kulturních zvyklostech.

1.4 Respondent 4

- jazyková bariéra
- vykořisťování ze strany zprostředkovatelů a pracovních agentur
- zaměstnávání kvalifikovaných pracovníků na nízkých pozicích (složitý proces uznávání vzdělání především u zdravotnických profesí)
- neznalost právních předpisů (především pracovně-právních) ze strany cizinců



1.5 Respondent 5

Největším problémem, podle mého názoru, u zaměstnávání cizinců z neevropských zemí je především doba, která je potřebná k přijetí pracovníka do ČR. Zaměstnavatelé stále nejčastěji preferují Ukrajinu, vzhledem k historii jde o zemi, která nám je kulturně velmi blízká a jazyk není tak vzdálen od českého, tudíž se pracovníci rychle naučí česky. Velkým problémem je tedy nedostatečná kapacita pracovníků na zastupitelských úřadech na Ukrajině, a proto získat termín jen pro podání žádosti zabere spoustu času. Pokud není navíc zaměstnavatel v Projektu Ukrajina, je velmi malá šance k podání žádosti na zastupitelském úřadě o zaměstnaneckou kartu.

Pokud se ptáte na největší problémy zaměstnávání cizinců, záleží vždy, na jakou zemi se ptáte. Samozřejmě když jsou to cizinci z Mongolska nebo Vietnamu, jsou kulturní rozdíly větší a mohou přinášet problémy a nepochopení. My se nejčastěji setkávám s pracovníky z Ukrajiny, a pokud nějaké problémy řeší, bývá to nízká mzda a spousta přesčasových hodin, poté často mění zaměstnavatele. U mongolských a vietnamských pracovníků je to rozhodně neznalost českého jazyka. Velkým problémem dále zůstávají nekalé praktiky zaměstnavatelů a zaměstnávání na polská víza a nárůst zaměstnávání cizinců pracovními agenturami, které nejednají s cizinci tak jako zaměstnavatelé s kmenovými zaměstnanci.

1.6 Respondent 6

- Jazyková bariéra – zejména u neslovansky hovořících (nejen co se týče například dokumentů – pracovní smlouva, ale i při zaškolování zaměstnance pro danou pozici).
- Neznalost prostředí a systémů v ČR – neznalost pracovního práva, neznalost systému pojištění, pracovní neschopnosti, neznalost pobytové problematiky – zejména povinnosti při změně zaměstnavatele, hlídání termínů platnosti povolení k pobytu atd.
- Působnost agentur práce.
- Dlouhá doba získání zaměstnanecké karty – od okamžiku zveřejnění pracovní pozice přes vyhledání vhodného kandidáta, nabrání jeho žádosti až po její schválení, příjezd do ČR a nastoupení do zaměstnání může oběhnout i několik měsíců.
- Návazné sociální dopady v dané lokalitě – nedostatek ubytovacích kapacit, nedostatek lékařů, nedostatek míst ve školách a školkách pro slučované děti apod.

1.7 Respondent 7

Národnosti: UK, Vietnamci, Mongolové

- jazyková bariéra
- ubytování (u nadnárodních firem zajištěno, jinak ne)

1.8 Respondent 8

Z našeho pohledu to většinou bývá jazyková bariéra a orientace ve všech náležitostech požadovaných v rámci pobytového oprávnění. Dost často ve firmách chybí tlumočení ohledně chodu v zaměstnání či bezpečnosti práce.

1.9 Respondent 9

Největším problémem při zaměstnávání cizinců z neevropských zemí je: jazyková bariéra, kulturní a sociální rozdíly, neznalost systému v ČR, ubytování (předražené), personální agentury (využívají neznalosti cizinců o prostředí, místních poměrech a naslibují vysoké mzdy, skvělé podmínky, ale v konečném důsledku je realita jiná).

1.10 Respondent 10

Výraznou překážkou při hledání zaměstnání i po nástupu do práce je bezesporu jazyková bariéra. Neznalost českého jazyka ovlivňuje jak volbu pracovní pozice, tak - po nástupu do zaměstnání - může být ztížená komunikace např. příčinou ohrožení bezpečnosti při práci. Další bariérou u zahraničních pracovníků je výrazný nesoulad ve vzdělávacím systému země původu a ČR a z toho plynoucí potíže při nostrifikaci vzdělání, zejména uznávání vysokoškolské kvalifikace.

1.11 Respondent 11

Je to především možnost vůbec získat přístup na trh práce, získat víza a celá procedura s tím spojená - často korupční prostředí. Dále je to nedostatečná informovanost o svých právech, a to ať už v souvislosti s vízy/pobytem nebo na trhu práce obecně, čehož řada zaměstnavatelů, zprostředkovatelů využívá, a tím se cizinci dostávají do velmi zranitelného postavení – bývají závislí svým pobytem, ale i existenčně na zaměstnavateli. Stává se pak, že pracují v prostředí, které neodpovídá standardům zákoníku práce – bezpečnost, vyplácení mezd a podobně. Tito lidé jsou pak snáze vykořisťovatelní, obchodovatelní. Svou roli v tom samozřejmě hraje jazyková bariéra, což znesnadňuje informovanost o svých právech, hledání pomoci, ochoty kompetentních úřadů a institucí jim vyjít vstříc. Tím, že tu cizinci nemají tolik rozvinuté sociální sítě, jsou jejich možnosti nalézt pomoc opět výrazně menší. Nedostatečná kvalifikace či kulturní rozdíly považují spíše za problémy druhotné, snáze překonatelné. Pokud je poptávka po pracovní síle velká a není kde brát, zaměstnavatelé jsou schopni v těchto ohledech vyjít vstříc a tuto mezeru překlenout a vyřešit.

1.12 Respondent 12

Naše organizace pracuje s cizinci ze zemí mimo EU, tj. máme i klienty z evropských zemí. Na základě naší zkušenosti se lidé, kteří neovládají ČJ, často zcela neorientují v systémech ČR. Z toho vyplývá možnost vzniku problémů s pobytovým oprávněním, dále orientací v sociálním systému ČR, zdravotnictví či školství. Vzhledem k zaměstnávání se setkáváme s problémy uznání vzdělání. Zpravidla nebývá problém s nostrifikací VŠ diplomů, ale uznání nižších stupňů vzdělání bývá z řady zemí velice komplikované. Rovněž řešíme problematiku sloučení rodiny. Zaměstnanci velkých firem nevědí, kdy a jak mohou jejich rodinní příslušníci žádat o pobytové oprávnění v ČR. Pokud si přivezou děti, často vyhledáváme školy, na které by mohly bez znalostí ČJ docházet.

1.13 Respondent 13

U Moldavanů je nejčastější problém práce „na biometrický pas“, tj. nelegální – Moldavané s biometrickým pasem mají možnost pobývat 3 měsíce v Schengenském prostoru bez víza, ale jen turisticky. Mzdu dostávají na ruku, pak se také nemůžou nijak bránit, pokud jim nezaplatí. Jazyková bariéra nebývá problém, Moldavané mluví rusky, zaměstnavatelé bývají také rusky/ukrajinsky mluvící. Vzdělanost: většinou jde o nekvalifikované pracovníky z venkova, kulturní a sociální rozdíly u Moldavanů a Ukrajinců asi nejsou zásadní. Je tady také velká komunita Moldavanů legálně, ale to nejsou naši klienti.

Nejprve co problém není, na pracovním trhu v ČR je v současné době velká poptávka po pracovní síle, a to především na nízko kvalifikovaných pracovních pozicích za minimální mzdu, např. pomocný dělník na stavbě, operátor výroby, skladový pracovník, ale "hlad" je i po specializovaných řemeslných nebo technických pracovnících, např. svářeči.

A nyní záleží na úhlu pohledu, z pohledu zaměstnavatelů/pracovních agentur je největším problémem nedostatek pracovních sil, z pohledu místní samosprávy (měst a obcí) je to asi obecně problém soužití místních obyvatel a pracovních migrantů (viz Mladá Boleslav, Kvasiny, Havlíčkův Brod, aj.), nejen z hlediska tématu bezpečnosti/kriminality, ale i z hlediska jazykové a kulturní bariéry, nedostatečného počtu praktických lékařů nebo pediatrů, zajištění školní docházky pro děti z rodin (trend = zvyšuje se počet rodin s dětmi, přijíždějících za prací, např. Mongolové v Pardubicích apod.). Z hlediska migrantů je asi největším problémem nedostatečná ubytovací kapacita (stěžují si na to však i pracovní agentury), zvláště v menších obcích (viz Kvasiny, kde se přidává i problém dopravní kapacity místních komunikací), dle sdělení je velmi obtížné získat ubytování v soukromí, ubytovny jsou dlouhodobě obsazené, v důsledku toho se snižuje standard ubytování (počet osob na pokoji, hygienické podmínky) a zvyšuje jeho cena.

Vše výše uvedené se týká pracovní migrace obecně, nejen cizinců ze třetích zemí. Nejčastěji řešíme problémy pracovníků ze zemí EU (Bulharsko, Rumunsko, Slovensko, Polsko).

U pracovníků ze třetích zemí je největším problémem získat "pracovní povolení" - zaměstnaneckou kartu (duální = povolení k pobytu i k zaměstnání). Česká republika dlouhodobě nereaguje na potřeby pracovního trhu, resp. složitá administrativa vydávání víz komplikuje včasné zajištění zaměstnaneckých karet pro pracovníky ze třetích zemí. V praxi jsme svědky pracovních pobytů pracovníků z Ukrajiny v rámci tříměsíčního bezvízového pobytu (nelegální zaměstnání) nebo jako "vyslaných" pracovníků s polskými pracovními vízy (právně sporné zaměstnávání).

Ukrajinci mají také tříměsíční bezvízový styk (stejný jako u Moldavanů) a pak jsou tady Ukrajinci s polským pracovním vízem (neplatným u nás), ale to se všeobecně ví.

1.14 Respondent 14

Jazyková bariéra - záleží na tom v jakém oboru cizinec hledá práci. Pokud cizinci hledají práci ve velkých mezinárodních společnostech - management, IT, atd., tak nemají většinou problém najít práci i v AJ. Samozřejmě v jiných oborech už to je komplikovanější a často cizinci dělají kvůli neznalosti českého jazyka podkvalifikovanou práci.

Vzdělání - dalším důvodem je že, pokud cizinci není uznáno ZŠ, SŠ, VŠ vzdělání v jejich oboru, tak nemůže vykonávat práci ve svém oboru.

Zaměstnavatel - neméně důležitým důvodem je také administrativa spojená se zaměstnáváním cizinců mimo EU. Jelikož zaměstnavatel i cizinec musí dokládat řadu dokumentů a v některých případech je to velmi zdlouhavý proces.

1.15 Respondent 15

Jako největší problémy při zaměstnávání cizinců vidíme všeobecně agenturní zaměstnávání. Dále také jazykovou bariéru (komunikace se spolupracovníky, pochopení pracovních postupů, bezpečnost práce), kulturní rozdíly (odlišné hygienické návyky, odlišné vnímání času, neznalost českých sociálních systémů, finanční negramotnost), nepřiměřená očekávání cizinců, co se týče platu, nevyhovující ubytování (hygienické podmínky na ubytovnách, riziko epidemií). V malé míře se klienti setkávají s bossingem a mobbingem.

1.16 Respondent 16

Největšími problémy při zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU jsou:

- Jazyková bariéra – musejí mluvit alespoň trochu česky, tedy se se zaměstnavatelem domluvit na jaký čas budou chodit, co budou dělat. Toto ještě není takový problém, většina zaměstnavatelů ve vyšší funkci mluví dobře světovým jazykem (AJ, RUS). Problém nastává přímo na směně, kde je mistr nebo mistrová a zde se naráží na nedorozumění. Mistrová potřebuje sdělit „teď to nos sem, teď se mění počet kusů, po kterých se produkt balí apod., je to operativní. Není moc čas zdlouhavě vysvětlovat, navíc nemá na starost jen daného cizince. Takže určitě čeština.
- Chuť k práci. Zaměstnavatelům je nyní, v době nedostatku pracovní síly, celkem jedno, kdo bude pracovat. Ale musí chtít pracovat. Ne, že zde je 14 dní a pak odejde...ta kvalifikace není tak důležitá. Ze zkušenosti „ruku v ruce s jazykovou bariérou“ chodí cizinci na „nižší pracovní pozice“. Když se pak ve firmě zapracují, jsou šikovní, navíc se naučí česky, není problém postoupit dál. Je to dáno také tím, z jaké jsou země. V ČR je většinou uznán nižší stupeň vzdělání než ten, který cizinec získal na Ukrajině. Např. na UKR je Mgr., tady mu uznají Bc., na UKR je Bc., tady jako maturita.
- Sociální rozdíly také nejsou hlavním problémem. Je to stejné jak s Romy v ČR.
- Někteří pracují velmi pěkně, ale pak je zde většina, která pracovat nechce, Když se pak ve firmě takovému zaměstnavateli nashromáždí taková skupina lidí, která práci neodvádí, pak raději již takové občany nebere – ze zkušenosti. Je to „ztracený“ čas – nabrat, vysvětlit, zaučit, zapsat na sociálku, pojišťovnu a pak za 14 dní ahoj...ze zkušenosti berou hodně Ukrajince. Je to také polovina lidí, kteří chodí do poradny pro cizince. Ti pracují většinou velmi dobře, „drží hubu a krok“ až to také někdy není dobré. Nechají si část mzdy vyplácet na ruku nebo pracují na černo...navíc česky se naučí celkem rychle.



1.17 Respondent 17

Nejčastěji si cizinci stěžují na kompilace se změnou zaměstnavatele a s tím spojenou administrativu.

1.18 Respondent 18

Moravskoslezský kraj:

V MSK se zatím příliš neprojevují problémy se zaměstnáváním cizinců z neevropských zemí. Největší takovou skupinou jsou Korejci a následně pak Indové. Korejci jsou navázáni na automobilový průmysl související s automobilkou Hyundai a jsou zaměstnáni v managementu firem. Z tohoto sociálního statutu se pak odvíjí volba bydlení, nakupování či návštěva školských zařízení nebo trávení volného času.

Další informace o mimoevropských pracovnících jsou v řádu jednotek.

1.19 Respondent 19

- jazyková bariéra
- nedostatek času učit se jazyk (zaměstnavatel uspořádá kurz českého jazyka pro zaměstnance, ale oni fyzicky nezvládají se jich účastnit a koncentrovat se po vysilující práci)
- nezájem zaměstnavatelů vzdělávat v českém jazyce
- jiná očekávání od pracovní pozice – něco jim bylo slíbeno a realita na místě se liší = nejčastěji uváděný důvod při zájmu změnit zaměstnání
- špatné pracovní podmínky, špatné ubytování
- jiné kulturní prostředí, jiná mentalita, nedodržují naše pravidla = nespokojenost našich zaměstnavatelů
- neodvážení sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance
- nelegální zaměstnávání

2 Kdo jsou nejčastější zaměstnavatelé těchto pracovníků (např. obor průmyslu, druh práce, atd.)?

2.1 Respondent 1

Mongolská komunita

- továrny, výrobní podniky - strojírenský/elektrotechnický průmysl (šití, montáže, práce ve skladu, balení produktů, práce na směny, obsluha strojů), potravinářský průmysl (fabriky prodávající mléčné výrobky, masa a uzeniny, bourání a zpracování masa, činnosti jsou tytéž), textilní průmysl (šití)

Vietnamská komunita

- v továrně, manuální práce u pásu, svářečství, pěstování hub, třídění odpadu, automobilka

2.2 Respondent 2

Zatímco nově příchozí cizinec je mnohdy vděčný prakticky za jakoukoliv pracovní příležitost, dlouhodobě pobývajícím cizincem si již mezi jednotlivými pracovními nabídkami vybírá. Ve srovnání s domácí populací zaměstnání méně souvisí s dosaženým vzděláním.

- nejvíce firmy poptávají personál pro obsluhu strojů, řidiče, montážní dělníky, svářeče

Zaměstnávání cizích státních příslušníků převažuje v manuálních profesích, nejvíce ve zpracovatelském průmyslu a ve stavebnictví, ženy se uplatňují jako šičky, švadleny, uklízečky a v zemědělství. Mezi dělníky najdeme i vysoce kvalifikované lidi – učitele, lékaře, hudebníky, kteří se doma neměli možnost uplatnit. Významným motivem organizací pro zaměstnávání zahraničních manuálních pracovníků je úspora nákladů, protože tito pracovníci jsou zpravidla ochotni pracovat za nižší mzdy a po delší pracovní dobu, což jsou specifika, která se týkají především manuálních pracovníků.

- jazykové a kulturní kompetence cizince jsou využívány pro činnosti spojené s překládáním a tlumočením, s výukou jazyka, s komunikací s klienty v zahraničí a při provozování restaurací orientujících se na zahraniční kuchyni
- v mém okolí to jsou podnikatelé ve stavebnictví a velké továrny se sídlem v zahraničí

2.3 Respondent 3

- průmysl, nízkokvalifikované dělnické pozice

2.4 Respondent 4

Zaměstnavatelé jsou často stavební firmy, výrobní firmy v automobilovém průmyslu, ale i firmy v potravinářském průmyslu. Pozorujeme v současné době celkový nárůst poptávky po pracovnících z ciziny z různých řad zaměstnavatelů. Nedávno začali být přijímáni i řidiči z Ukrajiny do MHD a kamionové přepravy.



2.5 Respondent 5

- automobilový průmysl, chemický průmysl, výroba součástí (elektronika, automobily), logistické firmy (řidiči), dopravci (řidiči)

2.6 Respondent 6

Ukrajinci: ženy ve zdravotnictví (sestřičky, doktorky)

muži ve zdravotnictví (sanitáři, doktoři)

Vietnamci: v současné době nevydávají v Hanoji povolení k práci

Mongolsko: masný průmysl, automobilový průmysl

2.7 Respondent 7

Obecně jsme vyzorovali, že nejčastěji je to průmyslové, potravinářské a zdravotnické odvětví. Druh práce většinou dělníci nebo potom pracovníci ve vědeckém výzkumu.

2.8 Respondent 8

Nejčastější zaměstnavatelé se nacházejí v průmyslových zónách (automobilový průmysl - ruční pošívání volantů, šití autopotahů, zámky do aut), zdravotnictví (zdravotní sestry, ošetřovatelky, lékaři) a pohostinství a lázeňství (kuchaři, číšníci, servírky, pokojské, uklízeči a uklízečky).

2.9 Respondent 9

Vzhledem k aktuální situaci na trhu práce jsou nejčastějšími zaměstnavateli průmyslové firmy, které zaměstnávají cizince převážně na dělnických pozicích. V menší míře se cizinci uplatňují i na VŠ pozicích (IT, techničtí pracovníci, asistenti a hostující profesoři na univerzitě). Poptávka roste také po zdravotnickém personálu, zejména mimo krajské město. Konkrétní firmy a jejich nabídky/požadavky lze vyfiltrovat na tomto odkazu https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/prociz/vmciz/.

2.10 Respondent 10

Napříč cizinci obecně, nehledě na to, zda jsou z EU nebo ne, je nejvíce v odvětví výroby a služeb. Typicky stavební průmysl, výroba v továrnách, logistika, práce v obchodech, úklidové práce. Zaměstnavatelé jsou tedy firmy od těch největších, až po drobné podnikatele. Je dobré zmínit, že tu působí řada cizinců jako živnostníci, a to ať už jako regulérní podnikatelé nebo na pomezí anebo úplně ve švarcsystému, tzn. stejně jako je to u majoritní populace. Co se týče bezpečnosti práce, určitě by bylo dobré se seznámit se statistikami úrazů na pracovišti ve vztahu k cizincům, se kterými nás na posledním setkání Výboru pro práva cizinců seznámil zástupce SUIP. Z těch vycházelo, že jsou cizinci daleko častěji „oběťmi“ pracovních úrazů, obzvláště těch závažných. Tyto statistiky jsou samozřejmě velmi alarmující i u úmrtí na pracovišti. Ukazuje to právě na to, že cizinci dělají v těch nejtěžších provozech a na jejich bezpečnost se obecně příliš nedbá.

2.11 Respondent 11

Největšími zaměstnavateli jsou velké firmy (průmyslové zóny v kraji) podnikající v automobilovém průmyslu (dělnické profese), v menší míře stavební firmy.

2.12 Respondent 12

Moldavané pracují načerno nejčastěji na stavbách, ale i ve výrobě (např. dle informací z terénu v „mrazáku“ La Lorraine (Kladno), jatka (LE CO Jirny), aj. – potvrzeno i od Cizinecké policie – při kontrolách vždy „odvázejí“ větší množství těchto pracovníků.

Nejčastějšími zaměstnavateli bez ohledu na cizince ze třetích zemí nebo z EU jsou tzv. pracovní agentury (zprostředkovatelé práce), ať již s povolením zprostředkování práce od MPSV či nikoli. A to napříč obory průmyslu i druhy práce. Možná lze s ohledem na poptávku práce (inzerce na internetu) uvést, že nejčastěji jsou nabízené pozice "operátor výroby", především v automobilovém průmyslu, cizinci však pracují i v potravinářských provozech nebo jako skladoví pracovníci ve skladech u velkých aglomerací.

2.13 Respondent 13

Nedá se to blíže specifikovat. Naši klienti, kteří pocházejí ze zemí mimo EU, pracují ve spoustu odlišných oborech.

2.14 Respondent 14

Nejčastější zaměstnavatelé jsou z oblasti průmyslu, stavebnictví, strojírenství a automobilové výroby. Přehled zaměstnavatelů naleznete na https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm. Ohledně druhu práce se většinou jedná o dělnické profese (automobilový a potravinářský průmysl, stavebnictví).

2.15 Respondent 15

Nejčastější zaměstnavatelé těchto cizinců:

- setkáváme se s tím, že tito cizinci vykonávají spíše méně kvalifikované práce - pomocné síly v kuchyni, dělnické práce, úklidové práce apod.

2.16 Respondent 16

Zaměstnavatelé jsou různí – v případě Ukrajinců celkem hodně dělnické práce na stavbě, firmy – pozice dělník u pásu (jakékoli), pak úklid, potravinářství, zemědělství...vlastně vše, kde se musí makat.

2.17 Respondent 17

Nejčastější zaměstnavatelé cizinců jsou velké firmy v okolí Litoměřic (např. Adient Czech Republic, k.s. – dříve Johnson Controls, TRCZ Lovosice nebo velké stavební firmy). Tito pracovníci dělají často podřadnou a nekvalifikovanou práci, která je fyzicky náročná (dlouhé stání, zvedání těžkých břemen apod.) a špatně finančně ohodnocená.

2.18 Respondent 18

Jsou to firmy navázány na automotive průmysl + firma Arcelor Mittal, která zaměstnává několik desítek Indů, ale rovněž na manažerských pozicích.

Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

JERUZALÉMSKÁ 1283/9
110 00 PRAHA 1 – NOVÉ MĚSTO
ČESKÁ REPUBLIKA



2.19 Respondent 19

V Jihomoravském kraji (v Brně) velký rozvoj IT firem, call center, výzkumných institucí – velký nábor pracovníků ze zahraničí. Další skupina manuálně pracujících – zaměstnavatelé Nová Mosilana, Vodňanské Kuře apod.

3 Obchodování a vykořisťování zaměstnanců z mimoevropských zemí

La Strada Česká republika, o.p.s. je jediná organizace v ČR, která systematicky řeší problematiku obchodování s lidmi a vykořisťování. Jsme součástí mezinárodní sítě La Strada International, která sdružuje osm organizací z různých zemí Evropy. Cílem organizace je poskytovat podporu obchodovaným a vykořisťovaným osobám a dávat jim hlas při snaze domoci se svých práv.

Níže uvedené situace jsou obecným popisem toho, s čím se setkává naše klientela ze zemí mimo EU. I přesto, že se jednotlivé případy mezi sebou do určité míry liší, nejedná se o ojedinělé kauzy, ale spíše o zaběhnuté mechanismy vykořisťování praktikované více agenturami/zprostředkovateli/firmami, které dle našeho názoru mohou zásadním způsobem deformovat český pracovní trh a ztěžovat přístup a uplatnění (nejen) migrantů a migrantek na něm.

V rámci poradenství opakovaně řešíme především možnost změny zaměstnavatele u držitelů zaměstnaneckých karet, protože agentury, uživatelé i zprostředkovatelé jim často tvrdí, že zaměstnavatele změnit nelze. Případně vyhrožují, že migrant/migrantka při odchodu před odpracováním určité doby (např. 2 let) musí uhradit náklady za zprostředkování práce, obvykle ve výši 20 000 - 100 000 Kč.

V některých případech agentury vybírají vratnou kauci (tzv. bond fee), kterou slibují zpět vyplatit po ukončení kontraktu a odjezdu do země původu; pohybuje se v řádu několika desítek tisíc korun a je jedním z poměrně účinných prostředků k udržení pracovníků a pracovníc ve vykořisťujících podmínkách.

Obdobný problém nastává i u krátkodobých víz do 90 dnů, kdy v případě potřeby (jsou-li pracovní podmínky špatné, dochází k vykořisťování apod.), je prakticky nemožné zaměstnavatele změnit.

Agentury práce vybírají od cizinců a cizinek poplatky za zprostředkování práce, a to buď v zemi původu (bez ohledu na to, zda je to legální, či nikoli), nebo i přímo na území ČR. Tyto poplatky se pohybují v řádu desítek tisíc korun.

Za problematické lze považovat také poměrně časté situace, kdy pracovníkům a pracovnícím zaměstnavatel po příjezdu do ČR dává podepsat novou (nevýhodnou) smlouvu či dodatek. Tyto nové smlouvy a dodatky obsahují například nižší mzdy, delší pracovní dobu, horší druh práce, ustanovení o nařízených přesčasech nebo závazek uhrazení nákladů za vyřízení formalit a cestu do ČR ve výši několika desítek tisíc korun.

Objevuje se také vedení dvojí evidence docházky (krácení odpracovaných hodin a neproplácení přesčasů) a neevidování pracovních úrazů agenturních pracovníků a pracovníc ze zahraničí – pokud se stane úraz, nebývá většinou zapsán do knihy úrazů a zranění jsou odvezeni na ubytovnu; pokud není zraněná osoba schopna práce, bývá z práce protiprávně propuštěna a/nebo poslána do země původu, a to zpravidla bez jakékoliv kompenzace.

V dalších lokalitách se v několika případech objevily náborové akce osob z Ukrajiny a Moldavska na jiné pracovní pozice než kam byly následně umístěny a lze předpokládat, že se jednalo o záměr.



Například lidé, kteří měli přijet na čistou práci na baličce zeleniny, kde měli mít osmihodinovou pracovní dobu, skončili na polích na dvanácti i vícehodinových směnách. Náboráři a zprostředkovatelé přitom spoléhají na to, že když pracovní migranti a migrantky zaplatí poplatek za zprostředkování a za cestu, neznají české prostředí a nebudou schopni si rychle nalézt jinou práci a ubytování, přistoupí nakonec i na horší podmínky, jen aby si alespoň něco vydělali.

Stále velmi často využívaným mechanismem vykořisťování je, že po příjezdu jsou zájemci o práci ponecháni bez prostředků na ubytování, aby po nějaké době přistoupili na horší pracovní podmínky. V těchto případech se také obvykle objevují srážky za nevyhovující ubytování v několikanásobné výši oproti běžnému standardu, zřejmě s úmyslem vytvořit co nejvyšší dluh, aby po získání práce pracovník nedostal žádné peníze a nemohl tedy od zaměstnavatele odejít.

Rozšířené jsou také srážky ze mzdy za ubytování, pracovní oděvy, obuv a pomůcky, dopravu na pracoviště, různé pokuty (kouření, údajný nepořádek na ubytovně, atd.), které jsou kalkulovány tak, aby pracovníkovi/pracovnici po skončení měsíce zbylo ze mzdy co nejméně. Výše a důvod srážek jsou někdy oznámeny pouze ústně koordinátorem, v jiných případech jsou přímo i součástí výplatnice. Jako jeden příklad za všechny lze uvést situaci klienta, který po odpracování 250 hodin ve skladu obdržel výplatnici, na níž bylo uvedeno, že po odečtení těchto srážek dluží agentuře 300 Kč.

Firmy zprostředkovávající práci osob z tzv. třetích zemí (zejména Ukrajina, Moldavsko), které mohou přicestovat do ČR v rámci bezvízového režimu, dávají těmto lidem falzifikáty rumunských dokladů, popřípadě je na tyto padělané dokumenty přihlašují v zaměstnání. V některých případech pracovníkům a pracovnícím zprostředkovatel pouze sdělil, že vše je zajištěno v souladu se zákonem, aniž by tyto dokumenty vůbec viděli. Před první výplatou je na pracoviště povolána kontrola cizinecké policie, která osoby s falešnými dokumenty zadrží, čímž firmu či zprostředkovatele zdarma zbaví nutnosti těmto lidem za jejich práci zaplatit. Dle informací získaných z prostředí je tato praktika poměrně rozšířená a kvůli nedostatečně důslednému prošetření všech vazeb dochází k tomu, že organizátorům přináší vysoké zisky s minimálním rizikem.

V rámci ukrajinské pracovní migrace se v terénu podstatně navýšil podíl osob pobývajících a pracujících na území ČR na krátkodobá víza do 90 dnů. Při náborech těchto osob na sezonní práce v zemědělství se opakovaně objevily sliby hodinové mzdy, přičemž po příjezdu do ČR se podmínky změnilly v neprospěch pracovníků/pracovnic a bylo po nich požadováno plnění vysokých norem. Při práci na normu si tak v přepočtu mohou vydělat zhruba 1/3 původně slibovaných peněz. Dle zkušeností z konce loňské sezony pak v některých případech zprostředkovatelé před odjezdem do země původu navíc pod různými záminkami vyplácejí pouze část vydělaných peněz (např. 50 %). Při faktické nemožnosti změnit zaměstnavatele během pobytu na toto krátkodobé pracovní vízum je pak jedinou možností takto podvedených pracovníků a pracovnic hledat jiné zprostředkovatele pro další sezonu. Obdobně jako u osob přijíždějících do ČR na polská víza, také v této skupině převládají lidé přivázení na kratší dobu, bez dostatečných znalostí českého prostředí a bez kontaktů na místní krajanskou komunitu či pomáhající organizace.

Také v případě Filipínek velmi často dochází k porušování zákoníku práce například v oblasti povinných přestávek v práci, protože pokud jsou ubytovány u klienta (ať již v



domácnosti, či firmě), bývá na ně kladen požadavek nepřetržité dostupnosti. V takových případech pak nezřídka při započtení nezaplacených přesčasových hodin a porovnání odpracovaných hodin s výší jejich mzdy můžeme zjistit, že za svou práci nedostávají ani minimální hodinovou mzdu. Jejich pobyt je přitom nevýhodnou formou tzv. zaměstnanecké karty vázán na konkrétního zaměstnavatele, kterého nemohou opustit, pokud se jim nepodaří zajistit si jiné povolení k práci, či nějakým způsobem prokázat, že byly obchodovány. To je, zvláště při práci ve skrytých sektorech, velmi obtížné. Ačkoli mohou využít přechodné lhůty k hledání nové práce, často se potýkají s tím, že jejich původní zaměstnavatel usiluje o okamžité zrušení jejich pobytu. Někteří zaměstnavatelé například výpovědi záměrně antidatují, aby své pracovnice a pracovníky připravili o zákonnou lhůtu 60 dnů na nalezení nového zaměstnavatele.

Při propouštění zaměstnanců si firmy a agentury často naplánují termín ukončení pracovního poměru tak, aby v tu chvíli výše dlužné mzdy byla co nejvyšší (v podstatě se jedná o mzdu za téměř 2 odpracované měsíce). Následně výplatu mzdy odkládají. A přestože je zaměstnavatel povinen vyplatit mzdu nebo plat v den skončení pracovního poměru nebo výjimečně nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty následujícím po dni skončení, tito zaměstnavatelé spoléhají na to, že migranti a migrantky nebudou moci setrvat na území ČR bez prostředků a bez ubytování a odjedou do země původu, aniž by jim mzda byla vyplacena. Popřípadě vyplatí pouze „zálohu“ na cestu a zbytek mzdy slíbí zaslat později, což neudělají.

Za problematickou lze také považovat vázanost ubytování na práci, kdy pracovníci a pracovnice, kteří onemocní nebo se rozhodnou práci opustit, jsou okamžitě vystěhováni na ulici.

S případným onemocněním pracovníků a pracovnic souvisí také problematika neplacení povinných odvodů na zdravotní a sociální pojištění ze strany zaměstnavatelů a agentur práce. Někteří nepojištění tuto skutečnost nikdy nezjistí, ale v případech, kdy potřebují lékařské ošetření, nebo dosáhnou důchodového věku, mohou mít potíže s tím, že za ně pojištění nebylo hrazeno nebo bylo hrazeno pouze krátkodobě za účelem vyřízení pobytu a následně byli odhlášeni.

Obecně pak je třeba upozornit, že pro osoby, které byly vykořisťovány, ale u nichž nebyla naplněna skutková podstata trestného činu obchodování s lidmi, je poměrně obtížné udržet si legální pobytový status, nalézt si jiného zaměstnavatele a zároveň investovat energii, čas a finance do vymáhání svých oprávněných nároků v civilním soudním procesu. Nezanedbatelnou rolí v tomto hraje bezesporu fakt, že zaměstnavatelé jsou zpravidla procesně silnější stranou sporu zastupovanou advokáty a poškození jsou s ohledem na svou sociální a finanční situaci nuceni podstupovat výrazně vyšší rizika.

Zároveň bychom si dovolili odkázat na analýzu z roku 2015, kterou jsme vypracovali pro MPSV na základě projektu zabývajícího se zvyšováním informovanosti Bulharů a Bulharek působících na českém pracovním trhu. I když se v tomto případě jednalo o osoby ze zemí EU, jsou níže uvedená doporučení platná i pro osoby z tzv. třetích zemí. Je však možné, že od roku 2015 nastaly dílčí změny a některá doporučení nemusejí být zcela aktuální. Tato doporučení vzešla s diskuse s odborníky z příslušných institucí (blíže viz metodika). Materiál ANALÝZA DOPADŮ REALIZOVANÝCH OPATŘENÍ V OBLASTI ZVÝŠENÍ INFORMOVANOSTI BULHARŮ A BULHAREK PŮSOBÍCÍCH NA ČESKÉM TRHU PRÁCE můžete v plném znění nalézt online např. zde:

(https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/ukoncene-projekty/projekt_prevence_vykoristovani)
+https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/ukoncene-projekty/projekt_prevence_vykoristovani/analyza_dopadu_30.9.2015.pdf

- Pracovníci příslušných institucí postrádají jasnou definici a jednotnou koncepci v oblasti boje proti pracovnímu vykořisťování, kdy by tato problematika nebyla vztahována k obchodování s lidmi (mimo rámec Národní strategie boje proti obchodování s lidmi).
- V českém právním prostředí absentuje skutečně efektivní nástroj pro vymožení nevyplacené mzdy. I mezi odbornými pracovníky OIP panují určité pochybnosti o účinnosti současné podoby kontrol jako nástroje při hájení a prosazování práv pracovníků, a to zejména při vymáhání nevyplacené mzdy. Inspektorát práce zaměstnanci mzdu prakticky vymoci nemůže, cesta soudního řízení je zpravidla značně zdlouhavá, s možností obstrukcí ze strany zaměstnavatele, nejistým výsledkem a rizikem nákladů na zastoupení a nákladů soudního řízení. Mzda přitom nemusí být pracovníkovi vyplacena ani v případě kladného pravomocného rozsudku - například, pokud se zaměstnanec domáhá své mzdy na firmě, která je formálně nemajetná, či v průběhu soudního řízení zanikne. Pokud jde o jediný příjem pracovníka, který z něj musí hradit výdaje na živobytí, nájem a další pravidelné poplatky bez možnosti odkladu, popřípadě živit další členy rodiny, i jeden měsíc nevyplacená mzda mu může způsobit velmi vážné existenční problémy. Je zde značné riziko vzniku dluhů, sociálního propadu, předlužení, potažmo až ohrožení bezdomovectvím. Kvůli nevyplacené mzdě dochází náhle k výpadku příjmu, často i se „zpětnou platností“, pokud pracovník čeká na vypršení zákonné lhůty pro výplatu mzdy a mezitím vyčerpá finanční rezervy, či se začne zadlužovat. Mnohdy navíc ani není možné tento výpadek příjmu vykrýt okamžitě - nutnost nalezení nové práce a vyčkání termínu první výplaty. Nevyplacení mzdy by proto mělo být posuzováno jako závažné protiprávní jednání, jež je třeba řešit prioritně a se znalostí problematiky. S ohledem na tyto skutečnosti by bylo vhodné zvažovat přijetí adekvátních opatření. Například respondenty dále navrhované zavedení nového trestného činu „nevyplacení mzdy“, či zřízení specializovaných pracovních soudů nebo pracovněprávních senátů. Hrozba trestního stíhání by mohla do určité míry redukovat výskyt neseriózních praktik zaměstnavatelů a specializované soudy/senáty, nezátížené jinými případy, by mohly rozhodovat výrazně rychleji a efektivněji.
- Zavedení trestného činu nevyplacení mzdy/odměny za práci (viz např. Slovensko - § 214 TZ) - nejlépe se stanovením hranice, kdy se nevyplacení mzdy stává trestným činem. Je však nutno vzít v potaz, že v některých případech se jedná pouze o nevyplacení části mzdy, což se týká i mezd vyplácených takzvaně „na ruku“. S tímto opatřením tedy souvisí požadavek vyplácení mezd prokazatelným způsobem.
- Úprava a zlepšení spolupráce s Finančními úřady při realizaci kontrol. Potřeba obousměrné komunikace, aby inspektoři OIP mohli např. konzultovat výši a strukturu daňových odvodů zaměstnavatele.
- Zřízení specializované složky při Finančních úřadech zaměřené na tuto problematiku a sdružené kontroly OIP s FÚ v terénu.



- Prodloužení projektu útvarů kontroly nelegálního zaměstnávání u OIP, vzdělávání inspektorů a materiální vybavení, vč. zajištění bezpečnosti při práci v terénu.
- Zrušení institutu dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP, DPČ), nebo zavedení povinnosti jejich nahlašování (například na ČSSZ - slovenský model) před započítáním práce a vedení průběžně ověřitelné evidence odpracovaných hodin.
- Zákaz přihlašování zaměstnanců na ČSSZ zpětně a souhrnně - nutno přihlašovat jmenovitě nejpozději v den nástupu do zaměstnání, aby byli dohledatelní konkrétní pojištění zaměstnanci a smlouvy nemohly být pro účely kontroly OIP vypracovávány zpětně s datem v daném měsíci.
- Všeobecná osvěta - seznamovat všechny zaměstnance s jejich právy.
- Podpora solidních agentur práce při realizaci náborů pracovní síly přímo v zahraničí.
- Významné případy spojené s pracovním vykořisťováním by měl vyšetřovat také tzv. tým KOBRA, popř. Útvar odhalování korupce a finanční kriminality SKPV.