

# Výsledky výzkumu o pracovních podmínkách občanů Bulharska, Rumunska a Moldavska v České republice

- zpráva z výzkumu -

Diakonie Českobratrské církve evangelické – Středisko celostátních programů a služeb

- prosinec 2014 -



Zpracování výzkumu: PhDr. Marie Jelínková, Ph.D.

Koordinátorka projektu: Bc. Alena Fendrychová

Výzkum vznikl v rámci projektu *Prevence obchodování s lidmi a vykořisťování v EU*, který realizuje Diakonie ČCE – SCPS a který je financován programem Kirchen helfen Kirchen / Brot für die Welt.

## Obsah

1	STRUČNĚ O PROJEKTU.....	3
2	CÍLE VÝZKUMU, VÝZKUMNÁ METODA .....	4
3	METODY A METODOLOGIE VÝZKUMU .....	5
3.1	Limity při tvorbě dotazníku .....	5
3.2	Sběr dat .....	5
4	HLAVNÍ ZÁVĚRY .....	7
5	VÝSLEDKY.....	8
5.1	Respondenti dle genderu .....	8
5.2	Respondenti dle věku .....	8
5.3	Respondenti dle národnosti .....	9
5.4	Znalost českého jazyka .....	9
5.5	Profese v zemi původu .....	10
5.6	Profese (jedna či více) v České republice .....	12
5.7	Zdroj informací o možnosti práce v České republice .....	13
5.8	Využití internetu při hledání práce.....	14
5.9	Korespondence přislíbené a vykonávané práce.....	15
5.10	Existence pracovní smlouvy a porozumění jejímu obsahu .....	16
5.11	Způsob zaměstnání.....	17
5.12	Způsob vyplácení mzdy .....	17
5.13	Existence zdravotního pojištění.....	18
5.14	Problémy v práci a typy problémů .....	18
5.15	Případný odchod od problémového zaměstnavatele .....	20
5.16	Vyhledání pomoci či rady .....	20
5.17	Informace o pomáhajících organizacích či institucích.....	21
5.18	Další výzvy spojené s pobytem v České republice.....	21
5.19	Doporučení respondentů .....	22
6	LITERATURA.....	23

## 1 STRUČNĚ O PROJEKTU

Předkládané výsledky výzkumu jsou jedním z výstupů projektu *Prevence obchodování s lidmi a vykořisťování v EU*, který se soustřeďuje na zvýšení informovanosti potenciálních pracovních migrantů z Bulharska, Rumunska a Moldavska o pracovních podmínkách v České republice. Projekt reaguje na skutečnost, že tito lidé se často stávají oběťmi pracovního vykořisťování zejména kvůli nedostatku relevantních a pravdivých informací o fungování českého pracovního trhu (vykořisťování přitom může vést za určitých podmínek až k trestnému činu obchodování s lidmi). Vedle nízké informovanosti má na situaci migrantů podíl i netransparentní fungování stovek agentur práce, jejichž metody často balancují na hranici legálnosti, dále pak nízká kapacita a nedostatečné kompetence inspektorátů práce apod. Na základě výstupů z této studie a na základě zkušenosti Diakonie z práce s oběťmi obchodování s lidmi a vykořisťování na trhu práce pak vzniknou preventivní materiály (online školení ve formě jednoduchého e-learningu, letáky, brožury, případně spoty v regionálních televizích či novinách), které budou ve spolupráci se zahraničními organizacemi distribuovány v zemích původu migrantů.

Cílem projektu je umožnit lidem z nových zemí EU, kteří do České republiky přijedou pracovat, lépe se orientovat na českém trhu práce a znát případná rizika a nebezpečí, se kterými se mohou nejčastěji setkat. Hlavní snahou zůstává naučit je znát svá práva (zejména právo na spravedlivou mzdu, pracovní dobu, ochranu při nemoci či zranění apod.) a vědět, jak mohou sami či prostřednictvím nejrůznějších organizací těchto práv dosáhnout.

## 2 CÍLE VÝZKUMU, VÝZKUMNÁ METODA

Cílem výzkumu bylo získat klíčové informace o pracovní migraci a pracovních podmínkách migrantů z Bulharska, Rumunska a Moldavska v České republice. Naším záměrem bylo zmapovat cestu ze zdrojových zemí, způsob vyhledávání práce a následně pracovní podmínky, se kterými se zahraniční pracovníci setkávají. Zjištěné výsledky tvoří hlavní podklad pro vytvoření preventivní informační kampaně, která bude následně probíhat v zemích původu migrantů. Cílem kampaně je pak především zvýšit informovanost o českém pracovním trhu, stejně tak jako o právech a povinnostech zahraničních pracovníků. Součástí kampaně budou i informace o nejčastějších problémech, se kterými se v ČR zmíněné skupiny zahraničních pracovníků setkávají, a to včetně doporučení, jak v případných problémových situacích reagovat.

Jako nejvhodnější metoda sběru dat bylo pro tyto účely vybráno dotazníkové šetření. V první řadě nám šlo o zachycení co nejrozsáhlejšího vzorku migračních a pracovních strategií občanů Bulharska, Rumunska a Moldavska, v druhé řadě jsme rovněž volili metodu sběru dat, která by byla přístupná pro obtížně dostupné skupiny (k tomu viz dále).

### 3 METODY A METODOLOGIE VÝZKUMU

#### 3.1 *Limity při tvorbě dotazníku*

Limitujícím faktorem při tvorbě dotazníku byla (a) nutnost omezeného rozsahu, tedy skutečnost, aby vyplnění dotazníku netrvalo většinou déle než 20 minut a nesnižovalo ochotu respondentů se na výzkumu podílet, a dále (b) jeho co nejlepší obecná srozumitelnost, a to i pro lidi, kteří jsou téměř nebo zcela negramotní. Jak vyplývá z informací uvedených výše, bylo mimo deskriptivních charakteristik do dotazníku třeba zahrnout především skutečnost, jak se zahraniční pracovníci v ČR do případných překérných situací dostávají a jakým nejvážnějším problémům čelí. Zásadní pro nás byly i skutečnosti, jakými způsoby získávají informace a jak na případné problémové situace reagují.

#### 3.2 *Sběr dat*

Dotazník byl pilotován v dubnu 2014 a následně ještě zjednodušen a ve finální verzi přeložen do rumunštiny a bulharštiny. Následný sběr dat proběhl v měsících květen – listopad 2014, tedy zejména během letních sezonních prací. Papírové dotazníky byly vyplňovány většinou tazateli, kteří mluvili mateřskou řečí respondentů (rumunsky<sup>1</sup> či bulharsky); v některých případech preferovali respondenti vyplnit dotazníky sami. Pro lepší pokrytí cílové skupiny byly vytvořeny dotazníky i v elektronické verzi v rumunštině a bulharštině, v těchto případech vyplňovali respondenti dotazníky sami (k tomu viz i dále).

Realizátorem výzkumu a hlavním sběratelem dat byla Diakonie ČCE – Středisko celostátních programů a služeb, mezi jejíž aktivity patří i dlouhodobá práce se zahraničními pracovníky v ČR. Většina práce Diakonie v této oblasti je realizována v Praze, Středočeském kraji a Plzeňském kraji, výjezdy do jiných částí České republiky ale nejsou výjimečné. Nicméně vzhledem k tomu, že cílové skupiny výzkumu (pracující občané Bulharska, Rumunska a Moldavska) jsou do velké míry tzv. skryté populace, o jejichž reálném počtu a charakteristikách nemáme dostupná vypovídající data,<sup>2</sup> bylo naší snahou zajistit co nejširší geografické pokrytí s co nejširším spektrem pracovních odvětví. Z tohoto důvodu byly s prosbou o pomoc se sběrem dat osloveny i další české nevládní organizace, vybrané inspektoráty práce a ambasády příslušných zemí.

Stejně tak byly osloveny relevantní organizace ve zdrojových zemích migrantů s prosbou o vyplnění dotazníku, pokud některý z jejich klientů prošel obtížnějšími pracovními podmínkami v ČR. Navázání takovéto spolupráce nicméně nevedlo k žádným sebraným datům, a to zejména z toho důvodu, že ani jedna z deseti oslovených organizací nemá klienty s potřebnými charakteristikami nebo nechtěla o těchto klientech poskytnout informace.

Do konce října bylo sebráno celkem 223 vyplněných dotazníků, z toho 132 dotazníků v papírové formě a 91 v elektronické verzi. Z nich pak bylo pro potřeby výzkumu po jejich následném očištění použito 200 dotazníků (118 papírových, 82 elektronických).

Zejména sběr papírových dotazníků je ovlivněn tím, že při jejich vyplňování byli osloveni buď přímo klienti Diakonie (případně klienti dalších nevládní organizací), kteří mají častěji zkušenost s pracovním

---

<sup>1</sup> Rumunština je také úředním jazykem Moldavska.

<sup>2</sup> Oficiální statistiky těchto občanů v ČR přirozeně existují, nicméně vzhledem k tomu, že značná část občanů EU neplní tzv. ohlašovací povinnost a mnoho respondentů pracovalo bez potřebných povolení, jsou tyto statistiky značně nepřesné, podrobně k tomu viz Jelínková, Trlifajová 2013.

vykořisťováním, nebo došlo ke sběru dat během práce sociálního pracovníka v terénu, která se odehrává především tam, kde existuje zvýšené riziko pracovního vykořisťování (tedy zejména pracovníci v platově nízko ohodnocených pozicích – ve skladech, na polích, manuální práce v továrnách atp.). Na druhou stranu i oficiální statistiky (ač neúplné a pravděpodobně ochuzené nejvíce o sezonní pracovníky a nejrizikovější profese) ukazují, že naprostá většina občanů ze zkoumaných zdrojových zemí nachází uplatnění zejména na pozicích s nízkou kvalifikací. Jiná situace pak byla u elektronické verze dotazníku, který byl distribuován zejména po sociálních sítích mezi Bulhary, Rumuny a Moldavany, kteří pracují v ČR. Zde došlo k pestřejšímu zastoupení pracovních pozic těchto zahraničních pracovníků v ČR. Z tohoto důvodu je ve výsledcích výzkumu všude, kde je to relevantní, akcentován důraz na případné odlišné výsledky s ohledem na to, zda respondenti vyplňovali dotazníky papírové, nebo elektronické.

Sběr papírových dotazníků proběhl po celé České republice, především ale v Praze, Středočeském kraji, Plzeňském kraji a částečně pak v kraji Ústeckém. A to zejména proto, že se jedná o oblasti s vyšší koncentrací zahraničních pracovníků a oblasti, kde bylo disponováno kontakty, které sběr dat umožnily. Zejména působení v Praze (případně Středočeském a Plzeňském kraji) bylo typické i pro respondenty, kteří vyplnili dotazník elektronicky. Zhruba třetina papírových dotazníků byla vyplněna po poskytování sociálního či pracovního poradenství, necelých deset procent dotazníků bylo dodáno z inspektorátů práce. Zbytek byl, až na výjimku několika dotazníků vyplněných na bulharské ambasádě, sebrán v terénu. Spolupráce při sběru dat s ostatními nevládními organizacemi byla spíše minoritní.

V průběhu sběru dat jsme se setkali i s tím, že zadavatel práce svým pracovníkům zakázal pod pohrůžkou dotazníky vyplnit, a to i přesto, že k tomu tito pracovníci byli ochotní.

Před vyplněním dotazníku byli respondenti vždy informováni, k čemu dotazník slouží, že je anonymní a jak se bude se sebranými daty nakládat. Teprve po vyjádření jejich souhlasu došlo k vyplnění dotazníku. V případě elektronické verze byly tyto informace součástí úvodu k dotazníku. Za vyplnění dotazníku nedostávali respondenti žádnou finanční ani jinou odměnu.

## 4 HLAVNÍ ZÁVĚRY

Mezi hlavní závěry výzkumu patří:

- Naprostá většina zahraničních pracovníků z Bulharska, Rumunska a Moldavska byla ve (spíš mladším) produktivním věku. U žen byl zaznamenán o něco vyšší věk než u mužů.
- Více než polovina respondentů uvedla, že dobře nebo částečně rozumí česky. Nicméně přes tři čtvrtiny oslovených Rumunů uvedlo, že se není schopno česky domluvit; stejný problém měla u Bulharů necelá polovina.
- Převážná většina respondentů pracovala v zemích původu na pozicích, které vyžadují poměrně nízkou nebo žádnou kvalifikaci, pouze 10 % vykonávalo vysoce kvalifikovanou práci.
- Respondenti nacházeli uplatnění v ČR především v nejrůznějších manuálních profesích, téměř 80 % z nich v ČR vykonává pomocné (často fyzicky náročné) nekvalifikované práce, pouhých 7 % pracuje na více kvalifikovaných pozicích, a to zejména v oblasti IT.
- Nejčastějším zdrojem informací o práci v ČR jsou informace od známých v zemi původu (zhruba v jedné třetině případů) či upoutávka v novinách, televizi či na internetu (opět zhruba ve třetině případů).
- 65 % oslovených k vyhledání práce v ČR vůbec nepoužívalo internet.
- Ve třetině případů předem dohodnutá práce existovala, ale zásadně neodpovídala předchozí domluvě. V celé šestině případů domluvená práce v ČR vůbec nabídnuta nebyla či neexistovala a respondenti si práci na území ČR museli najít sami.
- 70 % oslovených pracovní smlouvu mělo a disponovalo jí; více než polovina z nich ale tomu, co bylo ve smlouvě napsáno, nerozuměla.
- Mezi respondenty zásadně převažovalo zaměstnání skrze pracovní agenturu (v 62,5 %) a pouze v jedné pětině případů byli zaměstnání přímo zaměstnavatelem.
- 15 % nedostalo za odvedenou práci vůbec zapláceno.
- Dvě třetiny se v ČR potýkaly s pracovněprávními problémy, navíc se v těchto případech většinou jednalo o problémy několikanásobné, a to zejména v oblasti vyplácení mzdy, vyplácení dodatečných poplatků pracovním agenturám, pracovních podmínek, ubytování, slovního i fyzického násilí a neoprávněného zadržování osobních dokladů.
- Více než polovina respondentů, kteří měli problémy na pracovišti, z práce odešla sama, v době rozhovoru u problémových zaměstnavatelů stále pracovalo přes deset procent respondentů.
- Dvě třetiny těch, kteří se setkali s problémy na pracovišti, se obrátily na nějakou organizaci či instituci s prosbou o pomoc. Nejčastěji se jednalo o NNO, policii, inspektorát práce či ambasádu.

## 5 VÝSLEDKY

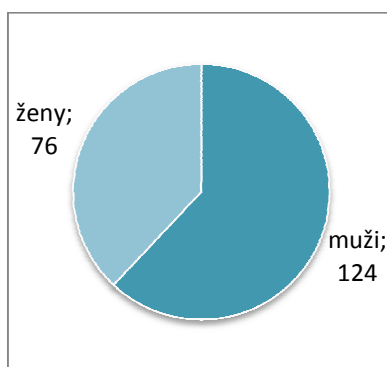
Celkový počet vyhodnocovaných dotazníků byl 200, z nich 118 (59 %) bylo vyplněno papírovou formou a 82 (41 %) elektronicky.

### 5.1 Respondenti dle genderu

Zastoupení mužů a žen nebylo ve výzkumu rovnoměrné, neboť z 62 % převažovali ve výzkumu muži. Toto rozložení reflektuje skutečnost částečně převažující mužské migrace z Bulharska, Rumunska i Moldavska, která se ukazuje i v (neúplných) oficiálních statistikách.

pohlaví	počet	procenta
muži	124	62 %
ženy	76	38 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

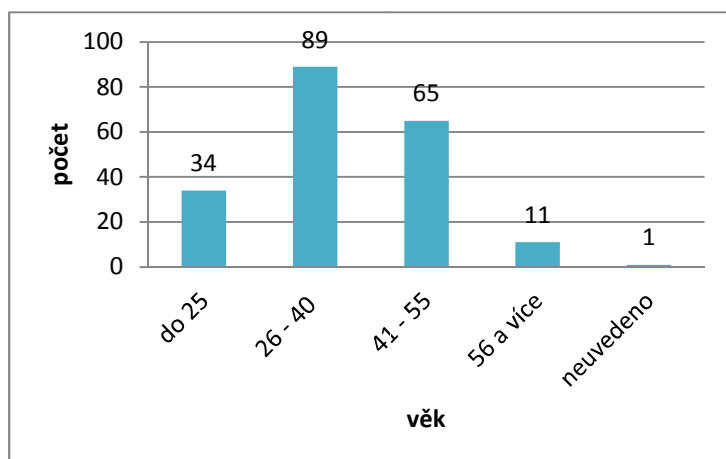
Tabulka 1: Rozdělení respondentů dle genderu, N = 200.



Graf 1: Rozdělení respondentů dle genderu, N = 200.

### 5.2 Respondenti dle věku

Co se týče zastoupení věkových skupin, zásadně mezi respondenty převažovala kategorie osob mezi 16 a 40 lety, nicméně skupina osob do 55 let je také hojně zastoupena. U žen byl zaznamenán o něco vyšší věk než u mužů. Věkové rozložení tedy odpovídá skutečnosti, že respondenti přijížděli do ČR v produktivním věku.



Graf 2: Respondenti dle věku, N = 200.

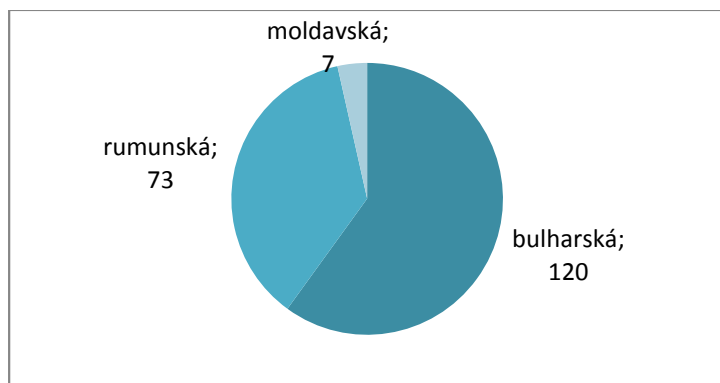
věk	počet	procenta
do 25	34	17,0 %
26–40	89	44,5 %
41–55	65	32,5 %
56 a více	11	5,5 %
neuváděno	1	0,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 2: respondenti dle věku, N = 200.



### 5.3 Respondenti dle národnosti

Většina (60 %) respondentů uvedla bulharskou národnost, za nimi pak následovaly osoby s národností rumunskou (36,5 %). Moldavané byli zastoupeni pouze v sedmi případech, což je do velké míry dáno tím, že velká část Moldavanů má národnost dvojí (rumunskou a moldavskou) díky možnosti přihlásit se o rumunské občanství. V dotazníku se pak tito Moldavané označili za Rumuny. Rumunské občanství jim umožňuje požívat výhod euroobčanství. Ve dvou případech pak byla uvedena i národnost dvojí: rumunská a maďarská.



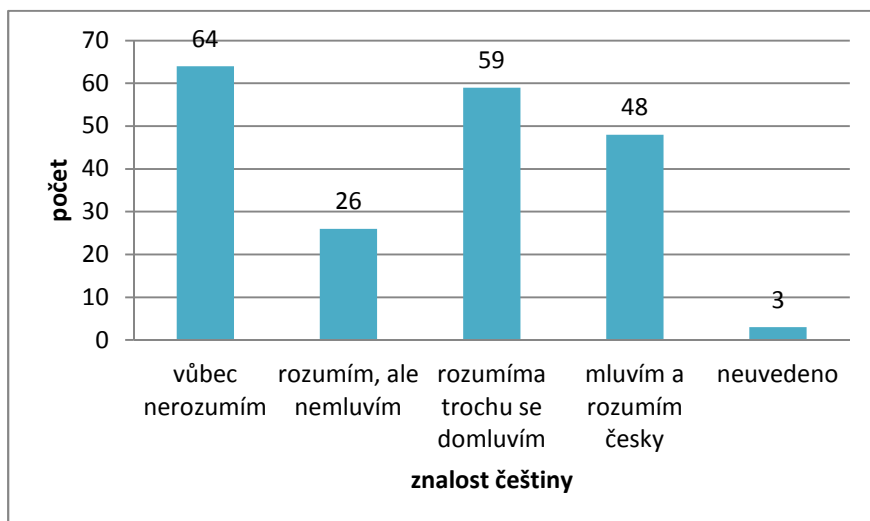
národnost	počet	procenta
bulharská	120	60,0 %
rumunská	73	36,5 %
moldavská	7	3,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 3: Respondenti dle národnosti, N = 200.

Graf 3: Respondenti dle národnosti, N = 200.

### 5.4 Znalost českého jazyka

Znalost češtiny se v průměru ukázala jako poměrně dobrá, více než polovina respondentů se dokázala dobře nebo alespoň částečně domluvit česky a především česky rozuměla. Na druhou stranu zhruba třetina respondentů česky ani nemluvila, ani nerozuměla.



Graf 4: Znalost češtiny, N = 200.

znalost češtiny	počet	procenta
vůbec nerozumím	64	32,0 %
rozumím, ale nemluvím	26	13,0 %
rozumím a trochu se domluvím	59	29,5 %
mluvím a rozumím česky	48	24,0 %
neuveдено	3	1,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 4: Znalost češtiny, N = 200.

Nicméně pokud se podíváme na rozdíly v jazykových znalostech respondentů dle způsobu vyplnění dotazníku (elektronický × papírový), zjistíme, že 83 % těch, kteří vyplnili dotazník elektronicky, česky rozumí a trochu nebo dobře se domluví. V druhé kategorii (papírový sběr dat) však česky rozumí a trochu nebo dobře se domluví pouze 32 % respondentů.

Značný rozdíl je i ve znalosti češtiny z pohledu národností. *Vůbec nerozumí a rozumí, ale nedomluví se* přes tři čtvrtiny oslovených Rumunů (a celá malá skupinka Moldavanů), kdežto stejné jazykové nesnáze má u Bulharů necelá polovina.

Odlíšná znalost jazyka z pohledu genderu se neukázala jako významná.

### 5.5 Profese v zemi původu

Pohled na profese respondentů v zemích původu<sup>3</sup> jasně ukazuje, že převážná většina z nich pracovala na pozicích, které vyžadují poměrně nízkou kvalifikaci. Zejména se jednalo o nejrůznější dělnické profese, práci ve stavebnictví či ve službách. S výjimkou mírně častěji zastoupených IT specialistů a programátorů (N = 5) se kvalifikovanější profese vyskytují ojediněle. Do kategorie jednotlivě zastoupená zaměstnání pak spadají profese jako je inženýr, architekt, hudebník, kadeřnice, operátor v call centru, řezník, sanitář, pracovník u filmu, účetní, policista, záchranář atp. Celkově se tedy pouze v případě zhruba 10 % jedná o vysoce kvalifikované profese.

Menší část dotazovaných (N = 8) rovněž nikdy v zemi původu práci nesehnala nebo byla před odjezdem dlouhodobě nezaměstnaná.

<sup>3</sup> Profese v zemi původu byly stejně tak jako následující profese v ČR ponechány pro snadnější vyplnění ze strany respondentů jako volné odpovědi (tedy bez oficiální standardizace, např. OKEČ).

profese v zemi původu – podrobně	počet
dělník/dělnice	30
ve stavebnictví	18
prodavač/prodavačka	13
v gastronomii a hoteliérství	11
skladník/skladnice	8
šič/šička, krejčí/krejčová	8
bez práce	8
v zemědělství	7
ve školství	7
řidič, taxikář	6
automechanik, mechanik	5
IT specialista, programátor	5
řemeslník (svářeč, frézař atp.)	5
obchodní zástupce, prodejce	5
manažer/manažerka, kontroloři	5
pekař/pekačka, cukrář/cukrářka	4
v masném průmyslu	4
bezpečnostní služby	3
kurýr/kurýrka	3
úklidové služby	2
technik	2
kumulace různých manuálních zaměstnání	9
jednotlivě zastoupená zaměstnání	17
neuvedeno	15
<b>Celkem</b>	<b>200</b>

Tabulka 5: Profese v zemi původu – podrobně, N = 200.

Pohled na obecnější rozdělení charakteru profesí v zemi původu ukazuje, že více než polovina příjždějících se v zemi původu živila manuální prací. Čtvrtina z nich pak vykonávala kvalifikovanou profesi a pouhá desetina spadá pod kategorii vysoce kvalifikovaných profesí.

charakter profese v zemi původu	počet	procenta
manuální profese (manuální práce typu dělník)	101	50,5 %
kvalifikované profese (vyučení, řemeslné činnosti...)	56	28,0 %
vysoce kvalifikované profese	19	9,5 %
student	1	0,5 %
nezaměstnaný	8	4,0 %
neuvedeno	15	7,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 6: Charakter profese v zemi původu, N = 200.

## 5.6 Profese (jedna či více) v České republice

Co se týče profesního uplatnění v ČR, našla převážná většina respondentů uplatnění především v dělnických profesích. Téměř polovina z nich označila svou práci za dělnickou (dělnickou obecně nerozlišeně nebo dělnickou v továrně). Pětina z nich pak našla uplatnění ve skladech a zhruba šestina v zemědělství nebo lesnictví. Vesměs se jedná o pomocné nekvalifikované práce, které jsou však často fyzicky poměrně náročné. Co se týče kvalifikovanější práce, výjimku opět tvoří oblast IT, kde se uplatňuje zhruba 7 % respondentů.

Celkový součet uvedených profesí (N = 232) je větší než počet respondentů (N = 200) z toho důvodu, že někteří z nich v ČR vystřídali profesí více, zejména se to týká dělnických profesí, práce v zemědělství, v lesnictví a ve stavebnictví.

profese v ČR	počet
dělník	52
skladník	38
tovární dělník	23
v zemědělství	23
ve stavebnictví	12
IT specialista, programátor	13
v lesnictví	10
v masném průmyslu	9
gastronomie, hoteliérství	8
řemeslník (zámečnický, svářeč, frézař)	7
prodavač	6
šič/šička	5
úklidové služby	4
řidič	3
manažer prodeje, obchodní zástupce	2
operátor v call centru	2
inženýr	1
kadeřnice	1
koordinátor v pracovní agentuře	1
malíř	1
personalista	1
asistentka	1
podnikatel	1
elektromechanik	1
účetní	1
kominík	1
neuveдено	5
<b>Celkem</b>	<b>232</b>

Tabulka 7: Profese v České republice, N = 200, možno zaškrtnout více odpovědí.

charakter profese v ČR (N = 235)	počet	procenta
manuální profese (manuální práce typu dělník)	185	79,7 %
kvalifikované profese (vyučení, řemeslné činnosti...)	26	11,2 %
vysoce kvalifikované profese	16	7,0 %
neuvedeno	5	2,1 %
<b>Celkem</b>	<b>232</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 8: Charakter profese v České republice, N = 200.

Charakter profese v ČR zásadně koresponduje s existencí problémů na pracovišti (viz otázka 5.14). U manuálních profesí se s problémy na pracovišti setkaly tři čtvrtiny respondentů. U kvalifikovaných profesí polovina respondentů a u vysoce kvalifikovaných profesí pouze čtvrtina respondentů.

### 5.7 Zdroj informací o možnosti práce v České republice

Pokud se podíváme na způsob, jakým se respondenti dozvídali o možnosti práce v ČR, zjistíme, že v jedné třetině se jedná o informace od známých v zemi původu a v jedné třetině o upoutávku v novinách, televizi, na internetu atp. Překvapivá není ani skutečnost, že zhruba 18 % přijíždí do ČR pracovat proto, že zde pracuje či pracoval jejich známý. Jak ukazuje 10 % těch, kteří se o možnosti práce v ČR dozvěděli od neznámého člověka (náboráře), který jim nabídl v ČR práci či zprostředkování práce, jsou rumunští i bulharští (případně moldavští) pracovníci v zemi původu rovněž aktivně vyhledávání. Do jiných možností zdroje informací pak spadají transfer v rámci společnosti, vyslaný pracovník, oslovení na základě životopisu pověšeného na webu, pracovní veletrh či následování člena rodiny a teprve následné hledání práce.

zdroj informací	počet	procenta
inzerát – upoutávka (v novinách, TV, rozhlas, na internetu)	65	32,5 %
přes známého v zemi původu	66	33,0 %
člen rodiny / známý pracoval v ČR	35	17,5 %
neznámý člověk (náborář) nabídl práci	20	10,0 %
nevěděl/a jsem předem o žádné práci, chtěl/a jsem ji najít až v ČR	7	3,5 %
jiná možnost	5	2,5 %
neuvedeno	2	1,0 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 9: Zdroje informací o možnosti práce v ČR – obecně, N = 200.

Bez zajímavosti nejsou ani částečně odlišné strategie používání zdrojů při hledání práce v ČR z pohledu genderu. Přestože výzkum nepřinesl zásadně jiné informace v tomto chování dle genderu, je zřejmé, že se ženy o něco více než muži dozvídají o práci v ČR skrze člena rodiny či známého nebo že častěji než muži jedou do ČR bez předem zajištěné práce. Na druhou stranu ženy méně často než muži reagovaly na upoutávku v novinách, televizi, rozhlas či na internetu. I přesto ale u žen představuje tato strategie hledání práce třetí nejvyužívanější strategii (v pořadí za informacemi přes známého v zemi původu a informacemi od člena rodiny a známého).

zdroj informací	procenta muži	procenta ženy
inzerát – upoutávka (v novinách, televizi, rozhlas, na internetu)	36,3 %	26,3 %
přes známého v zemi původu	35,5 %	29,0 %
člen rodiny / známý pracoval v ČR	12,9 %	25,0 %
neznámý člověk (náborář) nabídl práci	10,5 %	9,2 %
nevěděl/a jsem předem o žádné práci, chtěl/a jsem ji najít až v ČR	0,8 %	7,9 %
jiná možnost	2,4 %	2,6 %
neuveďeno	1,6 %	0,0 %
<b>Celkem</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 10: Zdroje informací o možnosti práce v ČR dle genderu, N = 200.

Níže předložené údaje pak ukazují, že ve zdroji informací o práci v České republice existují i částečně rozdílné strategie z pohledu národnosti, kdy Bulhaři o něco více inklinovali k použití inzerátů (upoutávek v novinách, televizi, na internetu) než Rumuni, naopak u Rumunů je výrazněji zastoupena skupina těch, kteří byli přímo osloveni náboráři nebo agenturami práce.

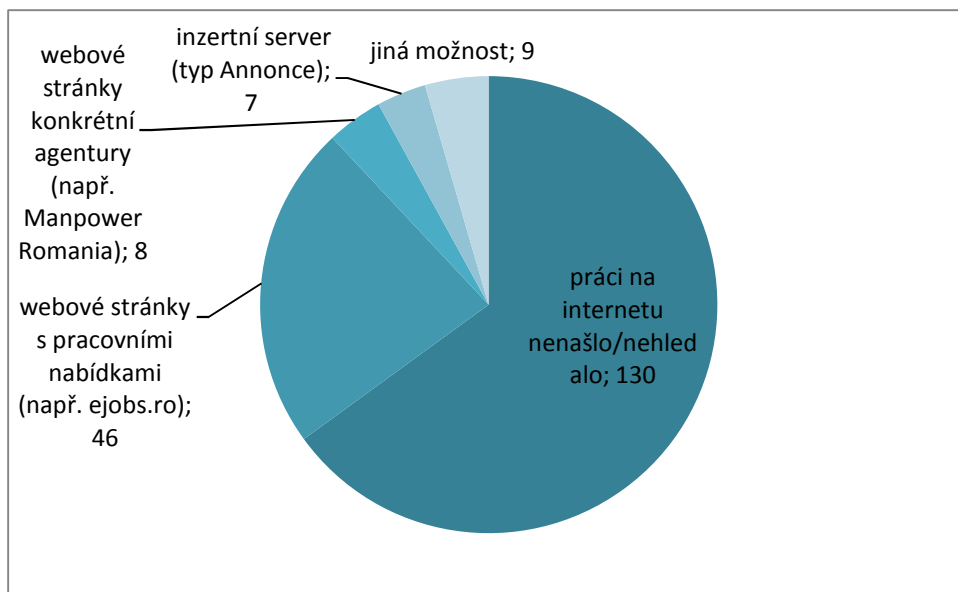
zdroj informací	Bulhaři procenta	Rumuni procenta	Moldavané procenta
inzerát – upoutávka (v novinách, TV, rozhlas, na internetu)	36,7 %	26,0 %	28,6 %
přes známého v zemi původu	35,0 %	31,5 %	14,3 %
člen rodiny / známý pracoval v ČR	15,0 %	21,9 %	14,3 %
neznámý člověk (náborář) nabídl práci	5,0 %	16,4 %	28,6 %
nevěděl/a jsem předem o žádné práci, chtěl/a jsem ji najít až v ČR	5,0 %	1,4 %	0,0 %
jiná možnost	1,7 %	2,7 %	14,3 %
neuveďeno	1,7 %	0,0 %	0,0 %
<b>Celkem</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 11: Zdroj informací o možnosti práce dle národnosti, N = 200. Pozn.: Vzhledem k minimálnímu počtu Moldavanů ve výzkumu (N = 7) nelze údajům o jejich chování přikládat přílišnou váhu, uvedeny jsou pouze pro úplnost.

U věkové skupiny do 25 let je výraznější tendence následovat do ČR za prací člena rodiny nebo známého, běžné pro ni je ale i využít informací/zkušeností známého v zemi původu či reagovat na inzerát (TV, noviny, internet). Nejvíce pak práci přes inzerát využívá věková skupina 41–55 let, a to ve 45 %.

### 5.8 Využití internetu při hledání práce

65 % oslovených k vyhledání práce v ČR vůbec nepoužívalo internet. Více než pětina respondentů pak využila webové stránky s nabídkami práce, které obsahují i nabídky práce v zahraničí. Inzertní webové stránky konkrétních agentur a inzertních serverů typu Anonce bývají spíše méně využívány. Zejména u kvalifikovanějších pracovníků se pak objevily i jiné strategie získání práce v ČR, jako je oslovení skrze portál <linkedin.com>, inzeráty na stránkách <expats.cz>, inzerce na stránkách NNO či přímé oslovení na základě vyvěšeného životopisu na webu.



Graf 5: Vyhledávání práce v ČR přes internet, N = 200.

hledání práce přes internet	počet	procenta
práci na internetu nenašlo/nehledalo	130	65,0 %
webové stránky s pracovními nabídkami (např. ejobs.ro)	46	23,0 %
webové stránky konkrétní agentury (např. Manpower Romania)	8	4,0 %
inzerční server (typ Anonce)	7	3,5 %
jiná možnost	9	4,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 12: Vyhledávání práce přes internet, N = 200.

Informace o práci na internetu využívali spíše mladší lidé, nicméně rozdíly mezi jednotlivými věkovými kohortami nejsou zásadní. Stejně tak získaná data neprokázala souvislost mezi hledáním práce na internetu a následným odpovídáním elektronicky.

### 5.9 Korespondence přislíbené a vykonávané práce

Protože 99 % respondentů přijíždělo do ČR již s domluvenou nebo alespoň částečně domluvenou prací, bylo zjišťováno, do jaké míry odpovídala slibovaná práce realitě. Práce byla poskytnuta a odpovídala slibům v mírně nadpoloviční většině případů. Ve třetině případů pak práce byla nabídnuta, ale neodpovídala předchozím slibům/domluvám. Odlišnosti se týkaly zejména jiného typu práce (např. byla nabízena práce sběru chřestu na polích a v praxi se jednalo o práci v lese), nečistota se jednalo i o nižší plat nebo nevyhovující slíbené ubytování. Z dotazníků rovněž vyplývá, že v celé šestině případů domluvená práce vůbec nabídnuta nebyla a respondenti si ji na území ČR museli najít sami či za pomoci dalších osob.

práce odpovídající slíbené	počet	procenta
práci jsem dostal/a a odpovídala slíbené práci	106	53 %
jsem dostal/a a neodpovídala slíbené práci	54	27 %
práce nebyla, ale sehnal/a jsem jinou (sám/a, někdo jiný pomohl)	32	16 %
jiná možnost (bez informací dopředu, původní cíl studium)	2	1 %
neuveďeno	6	3 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 13: Korespondence práce přislíbené a vykonávané, N = 200.

v čem neodpovídala slíbená práce (více možností)	počet
jiný typ práce	27
nižší plat	11
neodpovídající, nevyhovující slíbené ubytování	8
bez domluvené smlouvy	7
neúnosný charakter práce (chlad, těžké či nebezpečné podmínky)	3
neuveďeno	7
<b>Celkem</b>	<b>63</b>

Tabulka 14: Oblast odlišnosti vykonávané práce od přislíbené, N = 54, možnost zaškrtnout více odpovědí.

Dále se ukázalo, že slíbená práce o něco častěji odpovídala u těch respondentů, kteří odpovídali elektronicky, na stranu druhou však u papírově i elektronicky vyplněných dotazníků nebyl rozdíl v kategorii těch, kteří si po příjezdu do ČR museli práci sehnat sami, protože předchozí dohody/sliby neplatily.

### 5.10 Existence pracovní smlouvy a porozumění jejímu obsahu

Postavení na trhu práce je do značné míry ovlivněno i existencí pracovní smlouvy. Zejména v případech, kdy pracující nedisponuje pracovní smlouvou, je mimořádně obtížné vymáhat práva, která mu náleží. 70 % oslovených pracovní smlouvu mělo a disponovalo jí. Více než polovina z nich ale tomu, co bylo ve smlouvě napsáno, nerozuměla. Téměř čtvrtina pak pracovala pouze na základě ústní dohody a písemnou smlouvu neměla. V případě, kdy respondenti zaškrtnuli jinou možnost, řešili ohledně vydání smlouvy různé průtahy a peripetie či měli různých smluv víc (ze země původu a následně obsahově odlišnou z ČR atp.). Pouze jeden z respondentů pracoval jako živnostník a nechával si proplácet faktury.

existence smlouvy	počet	procenta
měl/a jsem smlouvu v jazyce, kterému jsem rozuměl/a	46	28,0%
měl/a jsem smlouvu, ale nerozuměl/a	83	41,5%
neměla/a jsem smlouvu, pracoval/a jsem na základě ústní dohody	56	23,0%
jiná možnost	10	5,0%
neuveďeno	5	2,5%
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100%</b>

Tabulka 15: Existence smlouvy, N = 200.



Skupina, která smlouvu měla a rozuměla jí (28 %) se s problémy na pracovišti (viz ot. 5.14) setkala pouze zhruba v jedné třetině případů, kdežto ve dvou třetinách ne. Oproti ní skupina, která smlouvu měla, ale nerozuměla jí (41,5 %), vykazuje poměr existence pracovních problémů opačný (ve dvou třetinách se tito respondenti s problémy setkali, v jedné třetině nikoliv). V případě práce bez písemné smlouvy pak 82 % dotázaných uvádělo, že se s problémy na pracovišti setkalo.

U skupiny těch, kteří smlouvu obdrželi a rozuměli jí, se také ukázal rozdíl mezi formou ústního (papírového) a elektronického vyplňování dotazníku: ti, kteří dotazník vyplňovali elektronicky, smlouvu obdrželi a rozuměli jí ve dvou třetinách případů, kdežto ti, kteří dotazníky vyplňovali papírově, měli stejnou zkušenost pouze v jedné třetině případů. V dalších kategoriích odpovědí však markantnější rozdíly zaznamenány nebyly.

### 5.11 Způsob zaměstnání

Mezi respondenty pak zásadně převažovalo (62,5 %) zaměstnání skrze pracovní agenturu; pouze v jedné pětině případů byli dotazovaní zaměstnání přímo zaměstnavatelem. Rovných 10 % o svém postavení v práci nevědělo. V případě dalších možností se jedná o vlastní podnikání, vyslaného pracovníka a člověka, který označil, že pracuje pod ukrajinskou mafií.

způsob zaměstnání	počet	procenta
byl/a jsem zaměstnán přímo zaměstnavatelem	44	22,0 %
byl/a jsem zaměstnán agenturou	125	62,5 %
byl/a jsem členem družstva	1	0,5 %
nevím	20	10,0 %
jiná možnost	3	1,5 %
neuvedeno	7	3,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 16: Způsob zaměstnání, N = 200.

Skupina respondentů, která byla zaměstnána přímo zaměstnavatelem (22 %), vykazovala nižší existenci problémů na pracovišti (viz ot. 5.14), nicméně zásadní rozdíl se ukázal u osob, které byly zaměstnány agenturou (62,5 %), kde problémy na pracovišti uvádělo dvě třetiny respondentů. 90 % těch, kteří nevěděli, jakým způsobem jsou zaměstnání (10 % respondentů), pak zároveň uvádělo i problémy na pracovišti.

### 5.12 Způsob vyplácení mzdy

Odpovědi na otázku, jak je (byla) respondentům vyplácena mzda poskytují zajímavý druh informace. Mimo zjištění samotné skutečnosti totiž způsob vyplácení mzdy často odkazuje i na reálné postavení respondentů v zaměstnání. Téměř polovina dotazovaných dostávala mzdu bez výplatní pásky v hotovosti. Výplatní pásku (ať již formou výplaty v hotovosti či na účet) dostávala pouhá třetina respondentů. Celých 15 % pak nedostalo za práci zapláceno vůbec (10 %) nebo dostávalo pouze zálohy (5 %), a to nejčastěji na nákup jídla.

způsob vyplácení mzdy	počet	procenta
s výplatní páskou – na ruku	37	18,5 %
s výplatní páskou – na účet	29	14,5 %
bez výplatní pásky – na ruku	89	44,5 %
bez výplatní pásky – na účet	8	4,0 %
pouze zálohy na jídlo	10	5,0 %
nedostal/a jsem zapláceno	20	10,0 %
různé způsoby	1	0,5 %
na fakturu	1	0,5 %
pouze záloha	1	0,5 %
neuveďeno	4	2,0 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 17: Způsob vyplácení mzdy, N = 200.

Není překvapivé, že ti, jimž byla mzda poukazována na účet a kteří zároveň dostávali výplatní pásku, se s problémy na pracovišti (viz ot. 5.14) setkávali pouze v jedné třetině případů. Vedle toho respondenti, jimž byla mzda vyplácena na ruku společně s výplatní páskou, se s problémy na pracovišti setkali v polovině případů a respondenti, jimž byla mzda vyplácena bez výplatní pásky na ruku či na účet, se s problémy na pracovišti setkali v 80 % případů.

### 5.13 Existence zdravotního pojištění

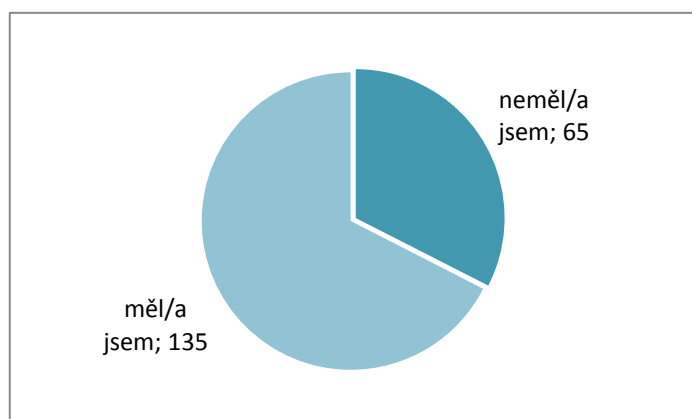
Co se týče zdravotního pojištění, zhruba polovina respondentů zdravotní pojištění měla a obdržela průkaz pojištěnce. Celá čtvrtina však o svém zdravotním pojištění na území ČR nic neví a jen o málo méně lidem byl průkaz pojištěnce přislíben, ale nikdy ho neobdrželi.

existence zdravotního pojištění	počet	procenta
bylo a měl/a jsem kartičku pojištěnce	91	45,5 %
bylo mi slíbeno, ale nikdy jsem nedostal/a kartičku pojištěnce ani náhradní doklad	47	23,5 %
obdržel/a jsem pouze náhradní doklad o pojištění	5	2,5 %
nevím	52	26,0 %
neuveďeno	5	2,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 18: Existence zdravotního pojištění, N = 200.

### 5.14 Problémy v práci a typy problémů

Alarmujícím zjištěním pak je, že přestože třetina respondentů se nikdy v práci s pracovními problémy ve smyslu dodržování pracovněprávních práv nesesetkala, celé dvě třetiny se s pracovněprávními problémy potýkaly. Navíc se v těchto případech většinou jednalo o problémy několikanásobné.



pracovní problémy	počet	procenta
neměl/a jsem	65	32,5 %
měl/a jsem	135	67,5 %
<b>Celkem</b>	<b>200</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 19: Výskyt pracovních problémů, N = 200.

Graf 6: Výskyt pracovních problémů, N = 200.

Charakter pracovních problémů se nejčastěji týkal obtížně splnitelných norem práce, často nastavených tak, že reálné výdělky neodpovídaly slibovaným. Stejně běžná byla i skutečnost, kdy si agentura strhávala poplatky za nejrůznější služby, o jejichž ceně nebyli respondenti dříve informováni. Často se jednalo o předražené ubytování, dopravu, tlumočení atp. s tím, že si respondenti nesměli zařídit tyto služby sami. Častým a závažným problémem pak bylo i neproplácení odpracovaných přesčasů nebo nižší počítání odpracovaných hodin; stejně jako plat nižší, než byl uvedený ve smlouvě. Často a opakovaně pak byly uváděny nevyhovující pracovní podmínky. Zejména se to týkalo nízkých teplot (např. ve velkých mrazácích) bez dostatečné ochrany, absence ochranných pracovních pomůcek a nevyhovující bezpečnost (např. při práci v lesích s technikou). Běžné byly i pokuty na pracovišti (např. za pozdní příchod, častější využití toalet atp.). Vyskytly se ovšem i případy závažného porušování lidských práv, jako je odebrání osobních dokladů či pohrůžky a násilí na pracovištích. Mezi jiné problémy pak patří nemožnost dojít si na záchod během pracovní doby, zákaz pití vody během pracovní doby, výhrůžky spojené s vystěhováním z ubytovny, neuznaný pracovní úraz atp.

charakter pracovních problémů (více možností)	počet
pracoval/a jsem na obtížně splnitelnou normu, proto byly nižší výdělky, než jsem původně myslel/a	45
agentura strhávala peníze za poplatky, o kterých původně nebyla řeč	42
nebyly mi propláceny přesčasy nebo mi některé odpracované hodiny nebyly počítány	40
pracoval/a jsem v nevhodných podmínkách (chyběly ochranné pomůcky, špatná bezpečnost aj.)	35
zaplatili mi méně, než bylo uvedeno ve smlouvě, než bylo dohodnuto	34
dostával/a jsem pokutu za nejrůznější drobné prohřešky	29
nutili mne k práci, kterou jsem dělat nechtěl/a, nebo k jiné práci, než byla domluvena	21
zažíval/a jsem v práci pohrůžky násilím, násilí	11
nedodržování přestávek, nemožnost dojít si během práce na toaletu	10
byly mi odebrány osobní doklady	6
jiné problémy	12
<b>Celkem</b>	<b>285</b>

Tabulka 20: Charakter pracovních problémů, N = 135, možnost zaškrtnout více odpovědí.

Již jsme uvedli, že 67,5 % respondentů se na pracovišti s problémy setkala. Pokud se podíváme na jazykové kompetence této skupiny, zjistíme, že polovina z nich česky vůbec nemluvila, zatímco u těch, kteří problémy na pracovišti neměli, česky vůbec nemluvila pouze třetina. Jazykové kompetence tedy určitě hrají významnou roli při existenci problémů na pracovišti, nicméně je třeba mít na paměti, že i skupina osob, která uvedla, že česky mluví a rozumí, se v pětina případů na pracovišti s problémy setkala.

### 5.15 Případný odchod od problémového zaměstnavatele

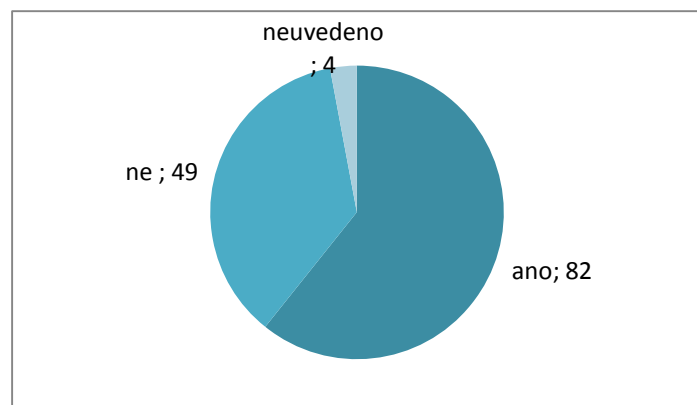
U těch, kteří se v práci setkali s pracovními problémy (N = 135), bylo rovněž zjišťováno, zda stále ještě pracují u stejného zaměstnavatele a jak svou situaci řešili. Více než polovina respondentů, kteří měli problémy na pracovišti, z práce odešla sama a našla si jinou. Pouhých 12 % respondentů pak u problémového zaměstnavatele stále pracuje. Ostatním s odchodem pomohla policie, známí či nový zaměstnavatel. Byly zmíněny i případy vyhnání z práce nebo strategie odchodu do důchodu.

způsob odchodu od problematického zaměstnavatele	počet	procenta
odešel/a jsem sám/a	71	52,6 %
pomocí nějaké organizace	22	16,3 %
stále u něj pracuji	16	11,8 %
jiná možnost	8	5,9 %
pomohl mi známý či kolega z práce	7	5,2 %
pomocí policie	7	5,2 %
za pomoci policie a nějaké organizace	3	2,2 %
neuveďeno	1	0,7 %
<b>Celkem</b>	<b>135</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 21: Způsob odchodu od problematického zaměstnavatele, N = 135.

### 5.16 Vyhledání pomoci či rady

U těch, kteří se v práci setkali s pracovními problémy (N = 135), bylo dále zjišťováno, zda se obrátili na nějakou organizaci či instituci s prosbou o pomoc nebo radu. Téměř ve dvou třetinách se na vybranou organizaci či instituci obrátili.



Graf 7: Obrácení se na pomáhající organizaci či instituci, N = 135.

obrácení se na organizaci	počet	procenta
ano	82	60,8 %
ne	49	36,3 %
neuveďeno	4	2,9 %
<b>Celkem</b>	<b>135</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 22: Obrácení se na pomáhající organizaci či instituci, N = 135.

Ti, kteří se na vybranou organizaci/instituci obrátili (N = 82), nejčastěji vyhledávali nevládní organizace, po nichž následovala policie a pak inspektorát práce. Jiné možnosti v sobě zahrnují odpovědi, jako je pomoc ze strany médií, známí, úřad práce nebo vlastní vyhledání si právníka. Respondenti mohli v tomto případě zaškrtnout i více možností.

vyhledaná organizace/instituce (více možností)	počet
nevládní organizace	46
policie	36
inspektorát práce	20
ambasáda země původu	16
jiná možnost	6
<b>Celkem</b>	<b>124</b>

Tabulka 23: vyhledaná organizace či instituce, N=135

### 5.17 Informace o pomáhajících organizacích či institucích

Všichni, kteří odpověděli, že určitou organizaci nebo instituci v případě pracovních problémů vyhledali (N = 82), byli rovněž dotázáni, jakým způsobem se o této možnosti dozvěděli. U těchto respondentů převažovaly získané informace skrze letáky nevládních organizací nebo informace od ostatních kolegů a známých. Nezřídka informace poskytovala i policie.

způsob získání informace se o pomáhající organizaci	počet	procenta
skrze leták NNO	27	32,9 %
od ostatních pracovníků/kolegů	26	31,7 %
od policie	16	19,6 %
od známého	7	8,5 %
od neznámého člověka	3	3,7 %
od ambasády	1	1,2 %
při kontrole úřadu práce	1	1,2 %
z vývěsky/loga NNO	1	1,2 %
<b>Celkem</b>	<b>82</b>	<b>100 %</b>

Tabulka 24: Způsob získání informace o existenci pomáhající organizace, N = 82.

### 5.18 Další výzvy spojené s pobytem v České republice

Předposlední otázka respondentům umožňovala volně popsat další obtíže, se kterými se případně potýkají. Této možnosti využila polovina dotazovaných. Nejčastěji uváděné problémy se týkaly pociťované diskriminace, znevýhodnění vyplývajících z jazykové bariéry a neznalosti jazyka a často pak i problémových situací, do kterých je dovedla skutečnost nevyplacení mzdy za odvedenou práci. Často byl zmiňován i pocit nejistoty a závislosti na zaměstnavatelích, kteří respondentům vyhrožovali nebo svého dominantního postavení jinak zneužívali. Četné stížnosti se týkaly i práce, při které bylo třeba splnit určitou normu, jejíž zvládnutí bylo podle respondentů často nereálné; mimo to jim pak opakovaně vadilo, že o práci na tzv. normu nebyli předem informováni. Opakované stížnosti byly i na nevyhovující kvalitu ubytování a různé předem nezmiňované poplatky za nejrůznější služby (nejčastěji zprostředkovatelským agenturám). Leitmotivem mnoha problémových situací pak byl nedostatek dostupných a srozumitelných informací, a to od potřebných náležitostí pracovní smlouvy, existence

zdravotního pojištění, nároků na sociální dávky atp. až po možnost účinného vymáhání (případně pouze zjištění) vlastních práv.

### **5.19 Doporučení respondentů**

Poslední otázka, rovněž s možností volné odpovědi, zjišťovala názory a doporučení respondentů, jak by bylo možné jejich postavení v ČR zlepšit. Tedy zejména to, jaké služby či pomoc jim chyběly, když měli případné problémy. Možnost odpovědět na tyto otázky si vybrala téměř polovina všech respondentů. Souhrnně se dají tyto návrhy shrnout jako existence tlumočnicka na pracovišti či na telefonu, reálný nárok (existence/možnost vymožení) na pracovní smlouvu, obdržení karty zdravotního pojištění, decentní podmínky ubytování a osmihodinová pracovní doba. Mnoho z těchto navrhovaných věcí tak koresponduje s konkrétními situacemi respondentů, kteří sice na navrhovaná opatření mají nárok, ale nejsou schopni se jich v praxi dovolat. Opakované pak bylo volání po aktivnějším zapojení různých institucí, především pak ambasad (případně policie, NNO, inspektorátu práce). Mimořádně velká byla rovněž poptávka po osobě/organizaci/instituci, u které by bylo možné v rodném jazyce respondenta ověřit českou legislativu a jeho/její práva a povinnosti. Další skupina doporučení se odvíjela od konkrétních zkušeností s pracovními agenturami, u kterých bylo opakovaně voláno po jejich zákazu, větší regulaci či bylo upozorňováno na hrubé porušování legislativy ze strany agentur. Poslední významnější skupinou doporučení pak byla existence fondu/zdroje, ze kterého by bylo možné pokrývat peníze na návrat do země původu pro osoby v nouzi.

## 6 LITERATURA

Jelínková, M. – Trlifajová, L. (2013). Obchod s lidmi za účelem pracovního vykořisťování a nucené práce v ČR se zvláštním zřetelem na státní příslušníky Bulharska a Rumunska. Závěrečná zpráva projektu TA ČR č. TB010MZV039. MZV ČR.