

Analýza vzniku a působení zprostředkovatelských agentur

Pavel Čížinský

Abstrakt:

Analýza navazuje na předchozí práce vzniklé zejména v rámci nevládního sektoru. Pokouší se o celkové zhodnocení role a fungování zprostředkovatelských agentur v oblasti pracovní migrace cizinců v České republice. Fenomén agentur práce je pojednáván jak z hlediska právního, tak i z hlediska sociálního a ekonomického.

Kapitola 1: Úvod

Cílem této práce je analýza některých aspektů vzniku a působení tzv. zprostředkovatelských agentur činných v oblasti mezinárodní migrace cizinců v České republice. Fenomén zprostředkovatelských agentur se dostal do širšího povědomí veřejnosti v souvislosti s prudkým zvýšením počtu pracovních migrantů pocházejících ze třetích zemí, kteří přišli za účelem výdělečné činnosti do České republiky v letech následujících po vstupu České republiky do Evropské unie. Na úrovni mediální pozornosti, která se k tomuto nejnovějšímu vývoji zahraniční pracovní migrace začala soustřeďovat přibližně od roku 2007, lze za hlavní znaky tohoto fenoménu považovat jednak příchod většího počtu pracovních migrantů ze zemí Dálného východu a zadruhé pak dopady globální finanční krize na tyto cizince od druhé poloviny roku 2008.

Hlavní otázkou, která vytvoření této práce motivuje, je vztah mezi zprostředkovatelskými agenturami na straně jedné a v současnosti medializovanými problémy spojenými s pracovní migrací cizinců ze třetích zemí v České republice na straně druhé. Tyto problémy lze rozčlenit v zásadě na dvě skupiny, a to:

- problémy na straně cizinců, tedy zejména porušování jejich práv (diskriminace oproti ostatním pracovníkům, parazitování na pracovní migraci, zneužívání či dokonce vykořisťování cizinců) a negativní ekonomický dopad pracovní migrace na jejich životy (jejich zadlužení v zemi původu, které se často nedaří splatit ani po letech práce v České republice) a
- problémy na straně českého státu a české společnosti, tj.
 - fiskální ztráty způsobené tím, že za pracující cizince nejsou odváděny daně a pojistné na sociální zabezpečení a státní politiku zaměstnanosti popř. ani zdravotní

pojištění; nikoli zvláštní případ ztrát pro veřejný rozpočet pak představuje tzv. smluvní zdravotní pojištění cizinců, které musí desítky tisíc podnikatelů hradit soukromým pojišťovnám, pro které je systém velmi ziskový, ovšem tyto prostředky pak neplynou do systému veřejného zdravotního pojištění. K fiskálním ztrátám je třeba počítat i nezdaněné příjmy agentur samotných.

- ochrana českého trhu práce, kterou se stát snaží zabezpečit 1) preferenci pro občany České republiky a Evropské unie a pro další cizince vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání při získávání zaměstnání před cizinci ze třetích zemí bez trvalého pobytu a 2) udržování a zvyšování zaměstnaneckých standardů běžných na českém trhu práce; nedostatečná ochrana trhu práce by mohla vést k upřednostňování levných cizinců před „domácími“ a tím ke snižování mezd a ke zhoršování pracovních podmínek pro všechny zaměstnance, tedy i pro české občany;
- nepřehlednost situace na trhu práce, absence informací úřadů o počtech a místech působení cizinců a
- eventuální problémy vyplývající z přítomnosti těch cizinců v České republice, kteří nejsou integrováni do české společnosti ani etablováni na českém trhu práce (porušování některých předpisů správního práva, drobná kriminalita až hrozba rekrutace ze strany organizovaného zločinu).

Existence všech nebo některých z výše uvedených problémů je v současné době přiznávána jak ze strany státních orgánů, tak ze strany odborné veřejnosti, tak i samotnými zainteresovanými skupinami (zaměstnavatelé, cizinci atd.).

Tato práce se snaží analyzovat vývoj během posledních let, přičemž z počátku vychází ze tří základních hypotéz, které se bude snažit verifikovat.

První hypotéza vychází z nápadně snadného fungování zprostředkovatelských agentur v České republice (zejména z vysokého počtu a snadné dostupnosti vydaných povolení ke zprostředkování zaměstnání) a tvrdí, že současný chaos v oblasti zahraniční zaměstnanosti v České republice je záměrným důsledkem úsilí některých těch subjektů, které ze současného stavu profitují. Těmito subjekty mohou být zejména velké obchodní společnosti zaměstnávající cizince na mnoha místech České republiky, přičemž vlastnická struktura některých z nich sahá do zahraničí, někdy dokonce až do asijských zemí¹. Za polooficiálního zástupce těchto zájmů bývá považována agentura Czechinvest zřízená Ministerstvem průmyslu a obchodu, která v minulosti prokazatelně vyvíjela aktivity směřující k liberalizaci pracovní migrace cizinců do České republiky, přičemž se hovořilo zejména o odstraňování byrokratických bariér a o usnadňování nábory cizinců pro české zaměstnavatele. Tato hypotéza tedy vyslovuje podezření, že podmínky fungování agentur zprostředkovávajících zaměstnání cizincům byly v důsledku lobbyingu průmyslu nastaveny záměrně tak, aby investoři mohli rychle realizovat svůj zisk, a to bez ohledu

¹ Jedná se například o FOXCONN CZ s. r. o., Panasonic, mladoboleslavskou Škodovka.

na případné ztráty na straně cizinců-zaměstnanců a na straně státu (zejména jeho veřejných rozpočtů)².

Druhá hypotéza naopak předpokládá, že problémy jsou způsobeny neschopností státních orgánů efektivně kontrolovat pracovní migraci cizinců anebo vůbec realizovat své zákonné pravomoci. Tato neschopnost má vyplývat nejen z nedostatečného personálního, odborného a technického zajištění práce státních orgánů, ale též z absence jednotné koncepce (každý státní orgán sleduje něco jiného a výsledek nakonec neodpovídá původním úmyslům žádného z aktérů), z korupčních selhání jednotlivců popř. celých úřadů, ze špatné a neustále se měnící právní úpravy aj. Těto neschopnosti pak využívají soukromé subjekty ke své činnosti, z níž následně vyplývají výše uvedené medializované problémy.

Třetí hypotéza se snaží na současné působení zprostředkovatelských agentur nahlížet pozitivně a to ve srovnání se situací, o níž se – byť ne tak intenzivně – pojednávalo v souvislosti s prací cizinců v minulých letech, tedy s tzv. klientským systémem ukrajinské pracovní migrace. Klientským systémem se zde rozumí – v souladu s pracemi Jana Černíka (2005) a dalších autorů – způsob organizace pracovní migrace občanů Ukrajiny a někdy též jiných států bývalého Sovětského svazu, který se vyznačuje nadvládou organizovaného zločinu vybírajícího poplatky za každého pracovníka, jehož pracovní sílu má „klient“ (střední článek struktury) k dispozici k pronajímání koncovým uživatelům pracovní síly. Z tržby získané od koncových uživatelů přitom klient odevzdává „svému“ pracovníkovi jen přibližně polovinu. V tomto systému pracovala dle odhadů odborníků přibližně polovina Ukrajinců působících na českém trhu práce. Třetí hypotéza se pak táže, zda-li rozkvetem fenoménu zprostředkovatelských agentur nedošlo do určité míry k absorbování, zlegalizování a tím ke zhumanizování klientského systému, kdy si klienti vyřídili povolení ke zprostředkování zaměstnávání, čímž stát nad nimi získal určitý přehled a v důsledku čehož došlo ke zmírnění nejhorších negativních jevů klientského systému, přinejmenším oproti dřívějším dobám.

Kapitola 2: Vymezení některých pojmů

Při pojednávání o zprostředkovatelských agenturách je třeba rozlišovat mezi zprostředkovatelskými agenturami v užším smyslu a zprostředkovatelskými agenturami ve smyslu širším. V užším smyslu (*de iure*) jsou zprostředkovatelskými agenturami fyzické nebo právnické osoby, kterým bylo vydáno platné povolení ke zprostředkování zaměstnání dle ustanovení § 58 a násl. zákona o zaměstnanosti. V širším smyslu (*de facto*) jsou zprostředkovatelskými agenturami i další subjekty, které se fakticky zabývají vyhledáváním zaměstnání pro potenciální zaměstnance anebo vyhledáváním zaměstnanců pro potenciální zaměstnavatele, tedy činností ve smyslu § 15 odst.1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Jedná se zejména o tyto další subjekty:

² Tuto hypotézu např. nastínila Ida Kaiserová ve své reportáži Drotáři v Plzni: Slováci na práci v průmyslové zóně, viz www.migraceonline.cz, a to s odvoláním na závěry Studie Ekologického právního servisu Zahraniční investice a Czechinvest.

- zahraniční zprostředkovatele zaměstnání, kteří se v zahraničí věnují zprostředkovávání zaměstnání na území České republiky, a to bez ohledu na to, zda v zahraničí mají takové povolení nebo nemají žádné povolení a
- subjekty, které zprostředkování zaměstnání provádí v České republice, ovšem bez povolení.

Obě tyto skupiny subjektů vykonávají z hlediska českého právního řádu zprostředkování zaměstnání neoprávněně. Lze totiž zastávat právní názor, že když se osoba fakticky nezdržuje na území České republiky, nesmí provádět zprostředkování zaměstnání týkající se práce, která by měla být vykonávána na území České republiky. Z tohoto právního názoru autora ovšem nevyplývá bez dalšího možnost sankcionovat subjekty, které se nelegálního zprostředkování zaměstnání dopustí v cizině (viz srov. § 17 odst. 2 písm. b) trestního zákona³ a naproti tomu ustanovení § 8 přestupkového zákona⁴).

V této práci nebude mezi oběma výše uvedenými skupinami striktně rozlišováno; bude-li to pro porozumění textu relevantní, bude vždy uvedeno, zda-li je pojem zprostředkovatelé zaměstnání (anebo zprostředkovatelské agentury) použit ve výše uvedeném užším smyslu nebo ve smyslu širším.

1) **Pracovněprávní vztah** je klasický právní vztah výkonu závislé činnosti zaměstnance pro zaměstnavatele podle zákoníku práce, tj. pracovní poměr dle § 2 a 3 zákoníku práce (plný či částečný úvazek aj.) anebo vztah založený dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce).

2) **Agenturní zaměstnání** je zvláštním druhem závislé činnosti a spočívá v pronájmu pracovní síly zaměstnance, který je v pracovněprávním vztahu (pracovní smlouva či dohoda o pracovní činnosti) k agentuře práce, ve prospěch třetí osoby, tzv. uživatele, s nímž má agentura práce dohodu o dočasném přidělení zaměstnance. Agenturní zaměstnání tedy z právního hlediska plně spadá do režimu závislé činnosti a zákoníku práce. Současně se jedná o jednu z forem zprostředkovávání zaměstnání (ad 6).

3) **Outsourcing neboli tzv. subdodavatelství**, nejedná se o závislou činnost dle zákoníku práce, nýbrž o vztah objednatele a dodavatele dle občanského či obchodního zákoníku. Dodavatel v něm

³ Trestní zákon umožňuje postih pachatelů v cizině bez dalšího:

„Trestný čin se považuje za spáchaný na území republiky, ...b) porušil-li nebo ohrozil-li tu pachatel zájem chráněný tímto zákonem nebo měl-li tu alespoň zčásti takový následek nastat, i když se jednání dopustil v cizině...“

⁴ Zákon o přestupcích naopak postih vylučuje s výjimkou českých občanů a cizinců s trvalým pobytem v ČR.

„(1) Podle tohoto zákona nebo jiného zákona se posuzuje přestupek, který byl spáchán na území České republiky.

(2) Podle tohoto zákona se posuzuje též přestupek proti občanskému soužití podle § 49 odst. 1 písm. b) a c) a přestupek proti majetku podle § 50, který spáchal v cizině státní občan České republiky anebo cizinec, 2) který má trvalý pobyt na území České republiky, pokud takové jednání nebylo v cizině projednáno. Jiný přestupek spáchaný v cizině státním občanem České republiky anebo cizincem, který má trvalý pobyt na území České republiky, se posuzuje podle tohoto zákona nebo jiného zákona jen tehdy, jestliže jím uvedená osoba porušila povinnost, kterou má podle předpisů platných v České republice mimo území republiky, nebo jestliže to vyplývá z vyhlášených mezinárodních dohod, kterými je Česká republika vázána.“

nepracuje v podřízenosti vůči objednateli, nýbrž na vlastní odpovědnost jako samostatný podnikatel.

Případy, kdy práce je deklarována jako subdodávka, např. tzv. „práce na IČO“ a pracovník má třeba i živnostenské oprávnění, ovšem ve skutečnosti je tímto jen zastírán pracovněprávní vztah (pracovník je podřízen fakticky zaměstnavateli), se lidově nazývají švarcsystémem a jedná se o nelegální zastřený pracovněprávní vztah.

4) **Živnostenské podnikání** je podnikání dle obchodního zákoníku na základě povolení vydaného dle zákona o živnostenském podnikání. S jinými podnikateli může živnostník spolupracovat zcela legálně na základě subdodavatelství (viz ad 3).

5) **Členství v družstvech a obchodních společnostech** popř. v jejich statutárních orgánech; pro tyto podnikatelské subjekty mohou fyzické osoby pracovat též na základě svého členství v těchto subjektech. Členové družstev a obchodních společností nejsou ani zaměstnanci ani subdodavateli (i když mezi nimi může být uzavřen i pracovněprávní vztah). Mnoho cizinců takto pracuje pro družstva i obchodní společnosti a – jakkoli z ryze formálního právního hlediska je toto nenapadnutelné – jedná se zřejmě o obcházení zákona. Další nezanedbatelná skupina cizinců je sice členy družstev a obchodních společností či jejich statutárních orgánů, ovšem toto členství jim slouží jen k získání povolení k pobytu a fakticky žádnou činnost pro tato svá družstva či tyto své obchodní společnosti nevykonávají.

6) **Zprostředkování zaměstnání v užším (právním) smyslu** je podnikatelská činnost zaměřená na zprostředkovávání pracovněprávních vztahů uzavíraných mezi třetími osobami (viz ad 1, tzv. recruitment) anebo provozování agenturního zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnanců agentury práce k uživateli (viz ad 2), a to na základě příslušného povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. **V širším (faktickém) smyslu**, jak s ním někdy bude pracováno v této studii, může jít též o zprostředkovávání jiných forem práce, např. subdodávek, členství v družstvech aj., zastřené práce ve formě tzv. švarcsystému i práce nelegální.

Kapitola 3: Historický vznik agentur práce v českém právním řádu

Jednoznačné stanovení doby, odkdy na českém trhu práce působí tzv. agentury práce, není jednoduché. Jde totiž o to, zda za agentury práce budeme považovat ty subjekty, které se zapůjčováním zaměstnanců de facto zabývají, anebo zda za agentury práce budeme považovat jen ty subjekty, které jsou takto zákonem přímo označeny.

Z právního hlediska je při analýze agenturního zaměstnávání třeba rozlišovat 2 základní otázky, totiž:

- 1) kdo smí zprostředkovávat zaměstnání či vykonávat činnosti související se zapůjčováním zaměstnanců a
- 2) co přesně znamená zprostředkovávání zaměstnání, popř. na základě jakého právního institutu pak dochází k vlastnímu zprostředkovávání či zapůjčování zaměstnanců.

Ad 1) Osoby oprávněné ke zprostředkovávání zaměstnání

Možnost udělit osobě povolení ke zprostředkovávání zaměstnání se v českém zákoně o zaměstnanosti (zákon č. 1/1991 Sb.) objevuje již v roce 1991. Tehdy šlo o zprostředkovávání zaměstnání, které bylo v zásadě nevýdělečné, což stanovil § 5 zákona o zaměstnanosti platný od 1. února 1991:

„(1) Zprostředkování zaměstnání za účelem dosažení zisku za tuto činnost je zakázáno; za takové zprostředkování zaměstnání se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání za úhradu ve sdělovacích prostředcích, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a občany.

(2) Zprostředkování zaměstnání, za které je vybírán od zaměstnavatelů přiměřený poplatek vyjadřující skutečné výdaje související se zprostředkováním zaměstnání, může být prováděno právníkem nebo fyzickou osobou jen pokud má k takové činnosti povolení 2).“

Zákon č. 9/1991 o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti pak v § 11 písm. k) přiznal Ministerstvu práce a sociálních věcí pravomoc, že „k) uděluje nebo odnímá povolení právníkům nebo fyzickým osobám k výkonu nevýdělečného zprostředkování zaměstnání, včetně stanovení výše poplatku za toto zprostředkování. Toto povolení může udělit i pro zprostředkování zaměstnání v cizině, pokud zvláštní předpis nestanoví jinak, a to za podmínky, že bude prováděno v souladu s mezinárodními dohodami sjednanými s příslušnými státy“.

Již v květnu roku 1992 doznal zákon o zaměstnanosti poměrně radikální změny zákonem č. 231/1992 Sb., která přeformulovala ustanovení § 5 následujícím způsobem:

„(1) Zprostředkování zaměstnání může provádět **těž za úhradu** právnická nebo fyzická osoba, jestliže má k takové činnosti povolení 2). Při zprostředkování zaměstnání za úhradu **může být vybírán od zaměstnavatele nebo od občana přiměřený poplatek určený v povolení**, vyjadřující skutečné výdaje související se zprostředkováním zaměstnání.

(2) Výše poplatku za zprostředkování zaměstnání za úhradu podle odstavce 1 se určuje na základě sazebníku poplatků stanoveného nebo schváleného příslušným státním orgánem 2).

(3) Za zprostředkování zaměstnání za úhradu podle odstavce 1 se nepovažuje zveřejňování nabídek zaměstnání za úhradu ve sdělovacích prostředcích, kdy není prováděna přímá zprostředkovatelská činnost mezi zaměstnavateli a občany.

(4) V souvislosti se zprostředkováním zaměstnání se zakazují jakékoli srážky ze mzdy nebo jiné odměny poskytované zaměstnanci za vykonanou práci, ve prospěch jiné osoby, která zaměstnání zprostředkovala; to platí obdobně o provádění srážek ve prospěch zaměstnavatele v souvislosti s přijetím zaměstnance do zaměstnání nebo příslibem zachování jeho zaměstnání.“

Zákon tedy již povolil zprostředkovávání zaměstnání za úhradu a dokonce povolil též vybírání úhrady přímo od zaměstnanců (občanů), jimž je zaměstnávání zprostředkováváno, i když výše této úhrady byla limitována povolením ministerstva a měla obnášet pouze „skutečné výdaje...“. Obecně lze říci, že v tomto roce byl nastaven základní legislativní rámec činnosti zprostředkovatelů zaměstnání, kdy se na jedné straně povolil podnikání, k němuž je třeba

povolení, pro jehož udělení ovšem nejsou stanovena téměř žádná kritéria. Každopádně se neuplatnila obecná úprava v zákoně o živnostenském podnikání; zprostředkovávání zaměstnání totiž rozhodně není živností. Toto vynětí z obecných podmínek provozování živnosti a snaha formulovat podmínky specifické pro zprostředkovávání zaměstnání jsou vlastně charakteristické pro vývoj české právní úpravy dodnes.

V roce 1999 byla zákonem 167/1999 Sb. připouštěna možnost zprostředkovávání zaměstnání za účelem dosažení zisku a ze zákona tedy zmizela úprava výše úhrady dle povolení ministerstva. Současně byly stanoveny podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, a to:

- bezúhonnost (neodsouzení pro úmyslný trestný čin nebo nedbalostní trestný čin majetkové povahy),
- odborná způsobilost (ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletá praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání za úhradu povoleno, anebo ukončené středoškolské vzdělání a nejméně pětiletá praxe v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno) a pro cizince znalost českého jazyka a
- trvalý pobyt na území České republiky.

V nově vložených § 5a až 5c zákona o zaměstnanosti se též poprvé objevuje formulace: „povolení ke zprostředkování zaměstnání za úhradu **se vydává** na základě žádosti fyzické nebo právnické osoby na tři roky...“, z čehož praxe postupně dovodila, že na udělení povolení má každý žadatel právní nárok, pokud splní poměrně nekomplikované podmínky.

Zákon č. 155/2000 Sb. pak ještě do § 5 doplnil ustanovení, že „při zprostředkování zaměstnání za úhradu nemůže být úhrada požadována od občana“.

Tím se v podstatě završil zhruba desetiletý vývoj, během kterého se zprostředkování zaměstnání stalo nejen legální, ale i uznávanou společenskou profesí. Pro účely této studie je třeba zdůraznit, že a) zákon spíše nepředpokládal nějaký strmější nárůst počtu zprostředkovatelů práce, takže svěřil povolování přímo Ministerstvu práce a sociálních věcí (a nikoli třeba úřadům práce) a b) nezakotvil pro ministerské úředníky možnost správního uvážení při vydávání povolení, tj. kdo splní v podstatě formální kritéria a uhradí správní poplatek, získá právo provozovat zprostředkování zaměstnání. Tento stav byl převzat i do nového zákona o zaměstnanosti schváleného roku 2004 a platného dodnes.

Ad 2) Vývoj institutu agenturního zaměstnávání:

Ohledně agenturního zaměstnávání existuje ve vývoji českého práva jednoznačný zlom, a tím je novela zákoníku práce č. 436/2004 Sb., která spolu s novým zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti vstoupila v účinnosti dne 1.října 2004.

Do té doby totiž neexistoval institut agenturního zaměstnávání v pravém slova smyslu, nýbrž zákoník práce znal pouze institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli dle

ustanovení § 38 starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Tento institut byl zaveden již v roce 1988 (a to „v zájmu společensky účelné spolupráce organizací“) a byl přidán do paragrafu nazvaného „pracovní cesta a přeložení“; jednalo se tedy původně o zvláštní ustanovení týkající se místa výkonu práce zaměstnance. V roce 1994 získal institut dočasného přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli svou ucelenější podobu a prováděcí ustanovení v nařízení vlády č. 108/1994 Sb. Ustanovení § 38 odst. 4 starého zákoníku práce znělo do roku 2004 následovně:

„Zaměstnavatel, u něhož je zaměstnanec v pracovním poměru, může s ním sjednat v písemné dohodě, že ho dočasně přidělí k výkonu práce k jiné právnické nebo fyzické osobě. V dohodě musí být uveden název právnické osoby nebo jméno a příjmení fyzické osoby, k níž se zaměstnanec přiděluje, den, kdy dočasné přidělení vznikne, druh a místo výkonu práce a doba, na kterou se dočasné přidělení sjednává. Vláda stanoví nařízením bližší podmínky dočasného přidělení zaměstnance.“. Nařízení vlády č. 108/1994 Sb. pak v § 2 stanovilo, že práci dočasně přidělenému zaměstnanci ukládá a jiné právní úkony jménem původního zaměstnavatele činí ten, ke komu byl zaměstnanec přidělen. Tento institut dočasného přidělování zaměstnance, jehož účelem byla spolupráce mezi podniky, mohli využívat všichni zaměstnavatelé a využívaly jej i agentury práce, např. pro studentské brigády.

V roce 2003 navrhla vláda v rámci přijímání nového zákona o zaměstnanosti poměrně radikální opatření, a to zrušit dosavadní institut dočasného přidělení zaměstnance a zavedení agenturního zaměstnání, ke kterému budou oprávněni jen ti zaměstnavatelé, kteří budou mít povolení ke zprostředkování zaměstnání od Ministerstva práce a sociálních věcí.

Vláda toto poměrně kontroverzní opatření zdůvodnila při jednání v Poslanecké sněmovně⁵ tím, že dosavadní institut dočasného přidělování zaměstnanců takto přidělené zaměstnance dostatečně nechrání (nezakládá jim právo na rovné zacházení ze strany osoby, ke které byli přiděleni) a je v rozporu jak s Úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce, tak i s připravovanou směrnicí Evropské unie o agenturním zaměstnávání.

Proti této novele se v Poslanecké sněmovně ozvaly dva druhy 2 kritiky:

Poslankyně Alena Páralová za ODS nebrojila proti zavedení agenturního zaměstnávání, nýbrž proti zrušení institutu dočasného přidělení zaměstnance k jiné osobě a vyčetla vládě, že podlehla lobbyingu agentur práce, které si tímto způsobem chtějí monopolizovat pronájem pracovní síly a zabránit ostatním zaměstnavatelům, aby si mohly mezi sebou zapůjčovat své zaměstnance v případě potřeby. Vláda prý ruší jedno z mála liberálních ustanovení zákoníku práce. Odmítla argumentaci připravovanou evropskou směrnicí a navrhla jako kompromisní řešení úpravu institutu dočasného přidělení zaměstnance k jiné osobě bez úplného zrušení tohoto institutu. Dále celkově kritizovala neliberální pracovněprávní legislativu a vyslovila se pro legalizaci švarcsystému.⁶

⁵ Viz projednávání sněmovních tisků 527 a 528 na plénu Poslanecké sněmovny ve dnech 12. 12. 2003 a 24. 3. 2004. viz www.psp.cz

⁶ Viz projednávání sněmovních tisků 527 a 528 na plénu Poslanecké sněmovny ve dnech 12. 12. 2003 a 24. 3. 2004. viz www.psp.cz

Komunistický poslanec RSDr. Antonín Zralý naopak nenamítal nic proti zrušení dosavadního institutu dočasného přidělení zaměstnance, ale odmítl agenturní zaměstnání jako průlom do zákoníku práce a konstatoval, že v Německu má tento institut rozporuplné výsledky. Navrhl, aby agenturní zaměstnání bylo umožněno pouze ve vztahu k cizincům vysílaným k výkonu práce na území ČR zahraničními zaměstnavateli.⁷

Obě snahy byly neúspěšné, neboť Parlament schválil nakonec vládní návrh.

Pokud jde o postoj personálních agentur, lze předpokládat že jejich snahou bylo připravovanou právní úpravu agenturního zaměstnávání co nejvíce liberalizovat, např. Asociace personálních agentur, organizace sdružující některé zprostředkovatelské agentury, uvádí na svých stránkách, že docílila dovolení, aby agentury práce mohly uživatelům přidělovat i zaměstnance, kteří vůči agentuře práce nejsou v pracovním poměru, nýbrž pouze na základě dohody o pracovní činnosti.⁸

Lze tedy konstatovat, že schválení současné – pro přílišnou liberálnost kritizované – právní úpravy agenturního zaměstnávání provázela v Parlamentu nezanedbatelná diskuse. Je tedy možné dospět k názoru, že současná úprava vznikla nezodpovědným podlehnutím lobbyingu zprostředkovatelských agentur, který ODS a komunisté kritizovali? Domnívám se, že nikoli, neboť jak kritika ODS, tak i kritika komunistů směřovala trochu jiným směrem než ke zpřísnění právní úpravy činnosti agentur práce. ODS horovala pouze pro větší liberálnost, tj. proto, aby zaměstnance směli zapůjčovat všichni zaměstnavatelé, tedy i ti bez povolení od Ministerstva práce a sociálních věcí. Komunisté pak prezentovali klasickou levicovou nedůvěru vůči institutu agenturního zaměstnávání, ovšem speciálně vůči cizincům námitky neměli; naopak poslanec Zralý navrhl, aby právě pro některé cizince agenturní zaměstnání fungovat mohlo. A samotné agentury práce, které se na lobbyingu podílely, v té době hovořily nikoli o cizincích, nýbrž o studentských brigádách a na tomto poli zamýšlely dosáhnout snad monopolního postavení. O cizincích se při přijímání novely pojednávalo pouze v souvislosti s nelegální prací a v souvislosti s omezením činnosti družstevníků a společníků obchodních společností. Uvažovat o cizincích jakožto o skupině obzvláště zranitelné agenturním zaměstnáváním zřejmě nikoho nenapadlo.

Pro další vývoj agenturního zaměstnávání však mohla hrát roli ještě ta skutečnost, že – s výjimkou komunistů – pro všechny subjekty byla nastavená úprava buď zcela adekvátní (sociální demokracie) nebo naopak příliš restriktivní (ODS, personální agentury). Sám ministr Škromach obhajoval zrušení institutu dočasného přidělení zaměstnance k jiné osobě dle § 38 odst. 4 zákoníku práce proti kritice ODS právě tím, že přece každý zaměstnavatel si bude moci vyřídit povolení ke zprostředkování zaměstnání⁹. V tomto názorovém rozložení tedy návrhy na

⁷ Viz. tamtéž <http://www.psp.cz/eknih/2002ps/stenprot/030schuz/s030029.htm>

⁸ Viz. <http://www.apa.cz/index.php> Příslušný pozměňovací návrh byl schválen výborem pro sociální politiku a zdravotnictví dne 4.3.2004.

⁹ Viz projev Zdeňka Škromacha k tisku 528 na plénu Poslanecké sněmovny dne 12.12.2003: „Pokud jde o otázku zrušení § 38, už jsem to uvedl. Souvisí to se zavedením institutu agentur pro zaměstnávání. Chce-li firma zprostředkovávat zaměstnání, má možnost zařídit si živnost, která bude zprostředkovávat zaměstnání, ale nikoli pod rouškou, kdy např. firma má živnostník na nějakou výrobu a zároveň v podstatě půjčuje své zaměstnance jiným firmám. Je to stav, který se dá samozřejmě legislativně odůvodnit. Prostě firma, která bude chtít takto postupovat, má možnost agenturním způsobem zaměstnávání toho tak docílit.“

zpříšňování úpravy činnosti agentur práce by pravděpodobně nebyly vůbec reálné. Činnost agentur práce se stala terčem kritiky teprve v průběhu roku 2007, a to z velké části právě v důsledku činnosti některých agentur v oblasti zahraniční pracovní migrace.

Kapitola 4: Vznik a působení agentur – Zákon o zaměstnanosti

Vznik agentur a jejich fungování jsou upraveny zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších právních předpisů. Podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení ke zprostředkování zaměstnání. Agenturní zaměstnávání podrobně upravují § 58 - § 66 zákona o zaměstnanosti.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí na žádost fyzické nebo právnické osoby. Ty mohou žádat o povolení ke:

- zprostředkování zaměstnání na území České republiky,
- zprostředkování zaměstnání cizinců na území České republiky, nebo
- zprostředkování zaměstnání do zahraničí.

Řízení o povolení ke zprostředkování zaměstnání se řídí správním řádem¹⁰. Zákon o zaměstnanosti stanoví podmínky, které musí fyzická i právnická osoba žádající o povolení splňovat. Fyzická osoba, která žádá o povolení ke zprostředkování zaměstnání, musí splňovat následující podmínky:

- věk 18 let,
- způsobilost k právním úkonům,
- bezúhonnost – podmínku bezúhonnosti splňuje fyzická osoba, která nebyla pravomocně odsouzena pro úmyslný trestný čin nebo pro trestný čin proti majetku,
- odborná způsobilost:
 - ukončené vysokoškolské vzdělání a nejméně dvouletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno,
 - střední vzdělání s maturitní zkouškou, vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři a nejméně pětiletou odbornou praxi v oblasti zprostředkování zaměstnání nebo v oboru, pro který má být zprostředkování zaměstnání povoleno,
- bydliště na území České republiky.

V případě právnické osoby musí uvedené podmínky splňovat fyzická osoba, která plní funkci odpovědného zástupce pro účely zprostředkování zaměstnání. Fyzická osoba může dělat odpovědného zástupce pouze u jedné právnické osoby a zároveň sama současně nesmí být držitelem povolení ke zprostředkování jako fyzická osoba.

¹⁰ Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů

Žádost se podává na závazném tiskopise Ministerstva práce a sociálních věcí¹¹. Při podání žádosti jsou právnická i fyzická osoba žádající o povolení povinny doložit řadu skutečností. Právnická osoba je povinna v žádosti o povolení uvést:

- identifikační údaje právnické osoby,
- předmět podnikání,
- formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno,
- druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
- územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět,
- identifikační údaje odpovědného zástupce.

A připojit:

- potvrzení o bezúhonnosti odpovědného zástupce, má-li jím být zahraniční fyzická osoba, a doklad o odborné způsobilosti odpovědného zástupce,
- prohlášení odpovědného zástupce, že souhlasí s ustanovením do funkce,
- adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Fyzická osoba je povinna v žádosti uvést:

- identifikační údaje fyzické osoby,
- místo a předmět podnikání,
- formu zprostředkování, pro kterou je povolení žádáno,
- druhy prací, pro které je povolení ke zprostředkování zaměstnání žádáno,
- územní obvod, ve kterém hodlá zprostředkování zaměstnání provádět.

A připojit:

- potvrzení o bezúhonnosti zahraniční fyzické osoby,
- doklad o odborné způsobilosti,
- adresu svých pracovišť, která budou zprostředkování provádět.

Forma zprostředkování je vymezena v § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jako:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Zprostředkování práce mohou provádět úřady práce nebo agentury práce, zatímco úřady práce mohou vykonávat pouze vyhledávání zaměstnání a poradenskou činnost, agentury práce mohou vedle těchto činností zaměstnávat fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro uživatele.

Podmínkou pro udělení povolení je souhlas Ministerstva vnitra, o který požádá Ministerstvo práce a sociálních věcí. Ministerstvo vnitra má na vyjádření svého stanoviska 15 dnů. Pokud se

¹¹ http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/zadostzpr

v této lhůtě nevyjádří, má se za to, že souhlasí. Povolení ke zprostředkování se vydává maximálně na tři roky, přičemž tuto dobu nelze prodloužit. Pokud chce fyzická nebo právnická osoba ve zprostředkovatelské činnosti pokračovat, musí si podat novou žádost o povolení zprostředkování zaměstnání, a to včetně všech zákonem stanovených příloh. Povolení lze tedy podat opakovaně. Novou žádost jsou fyzické a právnické osoby povinny podat také v případě, pokud chtějí rozšířit rozsah stávající zprostředkovatelské činnosti, ať již o další státy nebo o další formy zprostředkování. Není tak možné rozšiřovat již jednou vydané povolení.

Povolení ke zprostředkování zaměstnání zanikne:

- smrtí fyzické osoby nebo zánikem právnické osoby,
- výmazem podniku zahraniční osoby nebo organizační složky podniku zahraniční osoby z obchodního rejstříku,
- uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, nebo
- rozhodnutím ministerstva o odejmutí povolení – Ministerstvo práce a sociálních věcí rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická nebo fyzická osoba:
 - přestane splňovat zákonem stanovené podmínky,
 - zprostředkovává zaměstnání v rozporu s podmínkami stanovenými zákonem nebo v rozporu s vydaným povolením nebo v rozporu s dobrými mravy,
 - poruší povinnost uloženou agenturám práce zákoníkem práce¹²,
 - opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou zákonem,
 - na žádost,
 - Ministerstvo vnitra odvolá souhlas s vydáním povolení.

Pokud bylo povolení odejmuto z důvodů, že fyzická nebo právnická osoba zprostředkovávala činnost v rozporu se zákonem či povolením nebo v rozporu s dobrými mravy, může požádat o nové povolení nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí předchozího povolení.

Kapitola 5: Sociální a ekonomické důvody vzniku a působení agentur práce v České republice

Současně s analýzou právních aspektů vzniku zprostředkovatelských agentur v užším smyslu (viz. kapitola 5) je třeba se též zamyslet nad možnými motivacemi založit agenturu, a to v rovině sociální a ekonomické. Co motivuje k podání žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání? Co vytváří ony vysoké počty udělených povolení Ministerstva práce a sociálních věcí, ve kterých je spatřována ona nekontrolovatelnost?

Jako odpověď se nabízí následující důvody:

- snadnost získání povolení ke zprostředkování zaměstnání (jedinými skutečnými náklady je správní poplatek ve výši 10.000 Kč a sehnání osoby, která má několikaletou praxi

¹² § 308 a § 309 zákoníku práce

v personalistice) určitě může dovést k podání žádosti i ty osoby, které se zprostředkování zaměstnání chtějí věnovat maximálně okrajově, neboť se to vždy může hodit;

- forma zprostředkování zaměstnání dle § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, tedy „poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí“ je formulována velmi široce a zahrnuje v podstatě jakýkoli kontakt s osobami, které hledají práci. Pokud se tedy určitý subjekt zabývá poradenstvím, které v jakékoli formě zahrnuje i trh práce, je pro něj lepší – aby byl kryt před případnými výtkami ze strany státu – vyřídit si povolení ke zprostředkování zaměstnání. Poradna pro občanství se v uplynulých letech setkala s tím, že úřady požadovaly povolení k zprostředkování zaměstnání i od nevládních i charitativních organizací, které pomáhají svým klientům při hledání zaměstnání¹³ (§ 14 zákona o zaměstnanosti skutečně není omezen jen na výdělečnou činnost). Lze tedy předpokládat, že přinejmenším určitý počet agentur práce jsou osoby, které byly k vyřízení si povolení ke zprostředkování zaměstnání dotlačeny příliš úzkoprsým výkladem zákona ze strany státních orgánů;
- Po vzniku agenturního zaměstnávání, které historicky spadá do v podstatě stejné doby jako vstup České republiky do Evropské unie, nastala na zhruba 4 roky ekonomická konjunktura, která spolu se systémem investičních pobídek a odpovídající poptávkou po pracovní síle učinila zprostředkování zaměstnání logicky velmi zajímavým obchodem. Jako třetí důvod vzniku zprostředkovatelských agentur je tedy bezesporu velká ziskovost tohoto hospodářského odvětví, která přitáhla řadu subjektů, které se předtím zprostředkovávání zaměstnání nevěnovaly.
- Snadnost získání povolení ke zprostředkování zaměstnání a jeho ziskovost bezpochyby přitáhly nejen nové subjekty, nýbrž též osoby, které se již předtím věnovaly zprostředkování zaměstnání, ale bez příslušného povolení. Zcela určitě i mnozí „klienti“ působící v rámci tzv. klientského systému, jejichž činnost byla v 90. letech a na přelomu tisíciletí zcela mimo rámec zákona, přistoupili k vyřízení povolení, čímž se jejich činnost alespoň částečně legalizovala.
 - o Na druhou stranu je otázkou, zda-li získáním povolení ke zprostředkování zaměstnání tito klienti opravdu skončili s nelegálním zprostředkováním zaměstnání anebo zda-li tím tito klienti jen posílili legální fasádu své činnosti, za kterou a vedle které se i nadále skrývá zaměstnávání a zprostředkovávání práce zcela mimo rámec zákona¹⁴.
- v odborné literatuře se zmiňuje praxe, která se údajně rozšířila u některých zaměstnanců po 1. 1. 2007, kdy vstoupil v účinnost nový zákoník práce, který omezil rozsah přesčasů: zaměstnanec je současně zaměstnán u „svého“ zaměstnavatele na straně jedné a vedle toho je zaměstnán též u zaměstnavatele spřátelené agentury práce, která jej zaměstnavateli zapůjčuje coby uživateli. Dle názoru odborníků¹⁵ je tato praxe obcházením

¹³ Jednalo se např. o pražské nevládní organizace poskytující asistenci cizincům při hledání zaměstnání.

¹⁴ Klasickou metodou je, že jen část „zaměstnanců“ klienta mají legální bytové postavení a povolení k zaměstnání a tato část se v případě kontroly prezentuje navenek.

¹⁵ Např. JUDr. Bořivoj Šubrt.

zákona a je protiprávní¹⁶. Tyto praktiky mohou být nicméně dalším zdrojem motivace pro požádání o povolení ke zprostředkovávání zaměstnání.

Kapitola 6: Závěry

Závěrem je třeba zhodnotit potvrzení v úvodu nastíněných hypotéz a popřípadě dojít k závěrům vlastním.

Zhodnocení 3 úvodních hypotéz:

Pokud jde o první hypotézu, tedy o záměrné nastavení podmínek agenturního zaměstnávání co nejvolněji za účelem maximalizace zisku zahraničních investorů (např. tzv. montoven), tato hypotéza potvrzena nebyla. Liberální licenční podmínky pro agentury práce vznikly poměrně kontinuálním vývojem již v 90. letech 20. století a nezdá se pravděpodobné, že při zavádění agenturního zaměstnávání v roce 2004 někdo myslel zrovna na cizince. Snadnost získávání povolení ke zprostředkování zaměstnání lze spíše vidět jako jakýsi ventil již léta trvající pravo-levé diskuse o nastavení zákoníku práce, tedy jako jakousi úlitbu těm, kteří horují pro větší liberalizaci pracovněprávního zákonodárství; v tomto se Česká republika zřejmě nevymyká evropské normě.

Co se týče druhé hypotézy, tedy slabosti státních orgánů, tuto úvahu lze považovat za odpovídající současné české realitě. Lze diskutovat o tom, jaký faktor má na této neschopnosti orgánů České republiky realizovat veřejné zájmy největší podíl, zda-li to jsou spíše nedostatky materiální (nedostatečné finanční, personální atd. vybavení) anebo nedostatky v oblasti nemateriální (korupce, absence koncepce, právní marasmus) Nicméně pokud připustíme existenci problémů, jeví se za ni hlavním odpovědným český stát¹⁷.

¹⁶ Stejně tak je velmi dobře představitelné, že určitý zaměstnavatel, aby snížil svou míru odpovědnosti za osoby, které pro něj pracují, založí zcela účelově agenturu práce, a „své“ zaměstnance najímá jen prostřednictvím agentury, tj. agentura je zaměstnána a jemu zapůjčí – toto se pak může hodit např. při propouštění zaměstnanců.

¹⁷ Tomuto názoru odpovídají i závěry, ke kterým došla pracovní skupina na MPSV dne 23. 1. 2008 zápis čj. Č.j. 2008/6156 – 411:

Šestnáct významných problémových okruhů vydefinovaných v rámci diskuse expertů:

1. Licenční podmínky, resp. udělování a odnímání licencí
2. Absence definice srovnatelných podmínek a jejich kontrola
3. Plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením v případě agentur práce
4. Povinnost hlásit volná pracovní místa
5. Kontrolní činnost státních orgánů zaměřená na fungování agentur práce a jejich provázanost
6. Zneužívání agentur práce ze strany zaměstnavatelů
7. Odpovědnost uživatele
8. Absence definice „nelegální práce“
9. Dočasné přidělování zaměstnanců mezi agenturami
10. Vztahování působnosti kolektivních smluv na zaměstnance agentur
11. Hrozba sociálního dumpingu mimo členské státy EU
12. Pracovní povolení pro cizince při agenturním zaměstnávání
13. Právo agenturních zaměstnanců na informace a projednání
14. Malá znalost o agenturním zaměstnávání, chybí tvrdá data
15. Absence funkční spolupráce zainteresovaných subjektů
16. Právní informovanost (potencionálních) zaměstnanců agentur práce (brožurky)

Podíváme-li se na třetí hypotézu, tedy na agentury jakožto jisté zlepšení oproti dřívějšímu ještě horšímu tzv. klientskému systému, je na její potvrzení či vyvrácení ještě příliš brzy. Jak klientský systém, tak i agenturní zaměstnávání jsou totiž v současném mediálním diskurzu spíše jen hesly, pod kterými se skrývá fascinace veřejnosti dosud stále novým fenoménem pracovní migrace cizinců v České republice (v kostce by šlo říci, že stereotypizovaným obrazem klientského systému je Ukrajinec přepadený mafií na autobusovém nádraží Praha Florenc, zatímco v případě agenturního zaměstnání si představíme spíše skupinu mongolských dělníků procházející se po Plzni). Z odbornějšího hlediska je pak klientský systém pojmem sociologickým, zatímco agenturní zaměstnávání pojmem právním. Vzájemný vztah mezi oběma těmito jevy musí být ještě předmětem dalšího zkoumání, které přesahuje možnosti této práce a i projektu *Migrační politika v krizi*, v rámci kterého vzniká tento článek (a to z důvodu absence tvrdých dat).

Vlastní závěry:

Závěry, které lze na základě této práce učinit, jsou následující:

Cizinci jsou zranitelnou skupinou obyvatelstva. Tato jejich zranitelnost vyplývá zejména z neznalosti jazyka a pak z absence řady zkušeností běžných obyvatelům České republiky; k této zranitelnosti přispívá i stát tím, že cizincům přiznává méně práv než svým občanům a svůj díl hraje i diskriminace cizinců. Odstranění této zranitelnosti je spíše nemožné a její zmírnění na funkčně přijatelnou úroveň předpokládá mnohaletý proces integrace, ve kterém znalost jazyka hraje jednu ze stěžejních rolí.

Zranitelnost cizinců vytváří prostor pro mnoho subjektů, které pracovní migraci doprovázejí nebo se jí nějakým způsobem zvnějšku účastní; z morálního hlediska je možno každý z těchto subjektů umístit na pomyslnou škálu od nezištné pomoci cizincům po parazitismus na mezinárodní migraci a vykořisťování cizinců (na této škále se na mnoha místech objevuje i stát). Z této zranitelnosti vyplývá vždy nutnost prostředníků mezi cizinci a prostředím hostitelské země - tyto prostředníci jsou zcela nepostradatelní a není zřejmě reálné doufat ve snížení jejich vlivu. Na druhou stranu je možné jejich prostředí kultivovat.

Pro účely této práce je však třeba zdůraznit, že velká většina cizinců v České republice má více co ztratit než jen svůj život, popř. svou nezaplacenou mzdu za práci, nýbrž má i nezanedbatelné finance, o které může být okradena. Cizinci přicházející do České republiky museli z velké většiny na cestu sebrat určitý kapitál a tento kapitál je terčem vykořisťovacích útoků mnohých prostředníků¹⁸. Toto schéma zneužívání bohužel často nekončí příchodem do České republiky, neboť i zde jsou cizinci žádanými klienty pro další zprostředkovatele, právní či jiné poradce, ubytovatele, tlumočnický, ale i zdravotní pojišťovny, zkorumpované úředníky a nakonec i pro samotný stát. Člověk neobeznámený s migrační realitou je někdy velice překvapen, že cizinci jsou ochotni/nuceni hradit za služby různým poskytovatelům služeb nezbytných právě pro cizince

¹⁸ Např. nechvalně známá společnost SKIFF s. r. o. mnoho ze svých klientů vůbec nechtěla pracovně vykořisťovat, nýbrž měla zájem pouze o to, aby od nich získala poplatek za vyřízení přistěhovačských dokumentů z Mongolska do České republiky.

nečekané sumy¹⁹ a že jejich platební morálka je dobrá, ba cizinci sami toto často vnímají jako zcela legitimní obchod.

Mezinárodní migrace je podceněným tématem veřejného prostoru v České republice, a to jak ze strany státní správy (nízké počty úředníků zabývajících se cizinci, nízké částky věnované ze státního rozpočtu na integraci cizinců) a územních samospráv, tak i ze strany médií, odborné veřejnosti v oblasti práv, humanitních i sociálních věd aj. Stát sice nastavil mnohá pravidla a omezení za účelem kontroly migrace, ale v důsledku celkového zanedbání není schopen tyto kontrolní mechanismy spravovat. Důsledkem je mimo jiné i to, že nefunguje ani regulace či kontrola osob, které jsou zprostředkovateli mezi cizinci a hostitelskou společností, a tito zprostředkovatelé pak mohou zranitelnosti cizinců ještě jasněji zneužívat.

Svou roli v této souvislosti sehrává i fakt, že přítomnost cizinců je stále do určité míry demonizována. Z těchto důvodů dochází k dalšímu určitému snižování kvality zprostředkovatelů, kteří se cizincům věnují.



Článek vznikl v rámci projektu "Migrační politika v krizi" Multikulturního centra Praha za podpory nadace Open Society Fund Praha.

¹⁹ Zejména uvnitř mongolské komunity bylo v uplynulých letech údajně zcela markantní, jak tlumočníci a zprostředkovatelé během několika málo let postupně zvyšovali své ceny souběžně s tím, jak zjišťovali, že migranti jsou ochotni platit i víc.

LITERATURA K TÉMATU:

Internetové odkazy:

- BusinessInfo.cz, směrnice o agenturním zaměstnávání viz <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/pracovni-pravo/smernice-agenturnich-zamestnancich/1000873/51628/>
- Ministerstvo práce a sociálních věcí: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/
- Ministerstvo vnitra, Zprávy o situaci v oblasti migrace na území České republiky za roky 2001 až 2006, <http://web.mvcr.cz/archiv2008/dokument/index.html>
- Výzkumný ústav práce a sociálních věcí: www.vupsv.cz a www.migrujici.cz

Analýzy:

- ČERNÍK, J. (2005): „Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku.“ Dostupné na: http://www.diskriminace.info/dp-migrace/jcernik_klientura.pdf
- PECHOVÁ, E. (2007): „Migrace z Vietnamu do České republiky v kontextu problematiky obchodu s lidmi a vykořisťování.“, La Strada. Dostupné na: <http://www.strada.cz/download/files/vietnamska%20zprava%20defin.pdf>
- BURDOVÁ HRADEČNÁ, P., ROZUMKOVÁ, P. (2009): „Právní analýza agenturního zaměstnávání na podkladě výsledků terénních rozhovorů s vietnamskými dělníky na území České republiky.“, in Zpráva z projektu: vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách, La Strada. Dostupné na: <http://www.strada.cz/download/files/ZPVietnamstidelnici.pdf>
- ŠUBRT, B. (2007): „Právní analýza institutu agenturního zaměstnávání v ČR.“, v rámci projektu Rozbor problematiky agenturního zaměstnávání v ČR zadaného Ministerstvem práce a sociálních věcí Výzkumnému ústavu práce a sociálních věcí, v. v. i. v Praze, (úplné dokončení 16. 1. 2008). Dostupné na: http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/zpr_prace/
- „Zajištění bezpečnostní situace České republiky v souvislosti s propouštěním zahraničních pracovníků v důsledku hospodářské krize.“, vláda České republiky, únor 2009. Dostupné na: <http://www.vlada.cz/cz/media-centrum/aktualne/vyber-z-programu-jednani-vlady-9--unora-2009-53374/>