

# BULLETIN

číslo 5  
říjen 2012



## Konsorcia nevládních organizací pracujících s migranty v ČR

Hlavní téma vydání: Vytlačování migrantů a migrantek z trhu práce

1-4

Ze slova „může“ v zákoně o zaměstnanosti nevyplývá, že lze pracovní povolení migrantům vydávat nahodile. MPSV porušuje ústavní právo

E. Holá, M. Faltová, M. Čaněk

1,3

Dvanáct hodin denně bereme vaši práci

Z. Hudayberganov

4

InBáze Berkat: benefiční koncert

EKS: mezinárodní konference

MKC: integrační workshopy

Akce členských organizací

5

Pro migranty risk, pojišťovnam zisk: kampaň za zdravotní pojištění migrantů a migrantek

E. Tulupova

6

Jedině rovné zacházení ochrání zahraniční a domácí pracovníky na spodku trhu práce. Rozhovor s Patrickem Taranem

M. Čaněk

7

Nepřijetí úmluvy na ochranu domácích pracovníků v Česku: vláda si se zdůvodněním moc práce nedala

M. Heřmanová

7

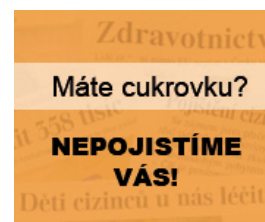
Základní fakta o Úmluvě o důstojné práci pro domácí pracovníce

P. Redlová

8

Kdo má právo být občanem ČR? Nový návrh zákona o nabývání státního občanství

M. Dvořáková



### TÉMA: VYTLAČOVÁNÍ MIGRANTŮ A MIGRANTEK Z TRHU PRÁCE

[www.zdravotnipojistenimigrantu.cz](http://www.zdravotnipojistenimigrantu.cz)

#### ZE SLOVA „MŮŽE“ V ZÁKONĚ O ZAMĚSTNANOSTI NEVYPLÝVÁ, ŽE LZE PRACOVNÍ POVOLENÍ MIGRANTŮM VYDÁVAT NAHODILE. MPSV PORUŠUJE ÚSTAVNÍ PRÁVO

Za poslední tři roky došlo k trojnásobnému propadu počtu pracovních povolení: z téměř 129 tisíc na konci roku 2008 jejich počet poklesl na necelých 37 tisíc v roce 2011. Ministerstvu práce a sociálních věcí se tento počet zdá i tak příliš vysoký. Na začátku roku 2012 vydalo Ministerstvo práce metodický pokyn, který vyzval Úřad práce k přísnějšímu postupu při vydávání povolení k zaměstnání. Tento pokyn vyvolal kritiku z různých stran včetně Konsorcia nevládních organizací pracujících s migranty v ČR. Konsorcium spolu s dalšími osmnácti nevládními organizacemi vydalo [stanovisko](#), ve kterém kritizovalo ekonomické dopady, nezákonnost pokynu (i v přepracované podobě) a negativní dopady na migranty, migrantky a jejich rodiny, kteří žijí dlouhodobě v Česku.

*Pokračování na s. 2-3*

#### DVANÁCT HODIN DENNĚ BEREME VAŠI PRÁCI

Vyšel zase nový „zákon pro cizince“. Jmenuje se: pracovní povolení migrantům nevydávat. Ministerstvo práce v aktuálním metodickém pokynu tvrdí, že je na trhu práce mnoho místních nekvalifikovaných pracovníků a že je třeba v první řadě zaměstnat je. Co za touto politikou vidím já? Je to podle mě snaha vyčistit tuto zemi od tzv. cizinců z třetích zemí, těch z „Východu“, těch, co dělají špinavou a nekvalifikovanou práci. Vnímám to jako diskriminaci. Ke křehké hranici mezi migranty a českými občany se dá přistupovat civilizovaněji.

*Pokračování na s. 3*

## ZE SLOVA „MŮŽE“ V ZÁKONĚ O ZAMĚSTNANOSTI NEVYPLÝVÁ, ŽE LZE PRACOVNÍ POVOLENÍ MIGRANTŮM VYDÁVAT NAHODILE. MPSV PORUŠUJE ÚSTAVNÍ PRÁVO

Pokračování ze s. 1

Politika vytlačování migrantů ze zemí mimo EU z trhu práce zásadně zhoršila jejich postavení. Týká se to obzvláště těch migrantů a migrantek, kteří pracují na nízkokvalifikovaných a nízkce placených zaměstnáních. Na ně mířily metodické pokyny především. Zaměstnavatelé vědí, že povolení k zaměstnání je obtížné získat. Migranty, kteří nedisponují trvalým pobytem, se tak už dopředu zdráhají zaměstnat. Alternativně zneužijí jejich zranitelného postavení a zaměstnají je za ještě horších podmínek než tomu bylo dříve. O tom svědčí fenomén neplacení části anebo i celé mzdy, se kterým se nevládní organizace pomáhající migrantům setkávají každodenně. S neplacením mezd se potkávají i občané a občanky EU, kteří pracují v ČR. Ti zaměstnavatelé, kteří dlouhodobě a systematicky vykořisťují pracovní migranty, se v posledních letech zčásti přeorientovali na jiné skupiny pracovníků, například občany a občanky některých států Evropské unie na východ od České republiky.

### NEJDŘÍVE NE, PAK ANO, POTÉ ZASE NE: U PRODLOUŽENÍ PRACOVNÍHO POVOLENÍ NOSTRIFIKACE VZDĚLÁNÍ NAKONEC NETŘEBA

Vnitřní směrnice dotýkající se vydávání pracovního povolení prošly v roce 2012 několikaletými proměnami, které přinášely migrantům a zaměstnavatelům nejistotu. Je možné to ilustrovat na – aktuálně zmíněném – vyžadování dokladu o uznání zahraničního vzdělání a kvalifikace i u prodloužování stávajících povolení k zaměstnání. Přestože zástupci MPSV a Úřadu práce na jaře 2012 nejdříve tvrdili, že při prodloužení povolení k zaměstnání nebude třeba splnit tuto novou povinnost ze strany žadatelů o povolení k zaměstnání, květnová směrnice generálního ředitele Úřadu práce ČR č. 14/2012 doklad o uznání zahraničního vzdělání začala vyžadovat. Nyní platná směrnice se vrátila k názoru, že nostrifikace u prodloužení povolení k zaměstnání není třeba. To se však netýká těch cizinců, kteří už podali žádost o prodloužení povolení k zaměstnání, ve které mají nostrifikaci teprve doložit. Takovéto experimenty přinášejí migrantům značné náklady anebo i existenční potíže. Zvýšené nároky na státní rozpočet vznikají i na straně státu, neboť nahodilé zavádění nových pravidel zatěžuje jednotlivé úřady např. MŠMT, krajské úřady, Magistrát hl. m. Prahy a vysoké školy při uznávání zahraničního vzdělání, pracoviště Ministerstva vnitra a krajské pobočky Úřadu práce při opakovaném vydávání povolení k pobytu a zaměstnání v krátkých časových intervalech. Kromě toho se posilňuje role zprostředkovatelů, kteří začali žádat podstatně vyšší částky za vyřízení žádosti o povolení k zaměstnání a prodloužení povolení k pobytu.

### HLAVNÍ BODY KRITIKY VNITŘNÍCH POKYNŮ MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCI / ÚŘADU PRÁCE ZE STRANY KONSORCIA

V září 2012 zpracovalo Konsorcium analýzu aktuální úpravy vnitřních pokynů, které je možné nalézt ve [Směrnici generálního ředitele Úřadu práce č. 19/2012](#) ze dne 17. srpna 2012. Analýza podrobně dokládá, v čem jsou vnitřní pokyny nezákonné. Měla být projednána na zârijovém zasedání Výboru pro práva cizinců při Radě vlády pro lidská práva. Tam však zástupce Ministerstva práce nedorazil. Tento bod tak byl přesunut na říjnové zasedání Výboru pro práva cizinců. Přečtete si celou verzi [analýzy](#) anebo zkrácenou verzi níže.

#### 1) Nezákonost

Vázanost státní moci zákonem je jedna ze základních premis právního státu. Tuto základní ústavněprávní zásadu aktuální postupy MPSV porušují. Hned v několika ohledech totiž v oblasti zaměstnávání cizinců překračují meze stanovené zákonem.

Základním pramenem (a z hlediska právní síly nejvyšším) práva na práci/zaměstnání je článek 26 odst. 3 v Listiny základních práv a svobod, který zní:

*Každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací.*

Dle odstavce čtvrtého může zákon „stanovit odchylnou úpravu pro cizince“.

Listina tedy počítá s tím, že ačkoliv je právo na zaměstnání garantováno každému, stát může upravit odchylně zaměstnávání cizinců. Musí se tak ale dít za pomoci zákona a případná omezení listinného práva musí (dle interpretačního pravidla článku 4 odst. 4 Listiny) „šetřit podstaty a smyslu tohoto práva“. Zároveň omezení nesmějí „být zneužívána k jiným účelům, než pro které byla stanovena“.

Povolení k zaměstnání (viz část čtvrtá zákona č. 435/2004, Sb. o zaměstnanosti) může být cizinci vydáno pouze v případě, že volné pracovní místo není obsaditelné jinak (tedy zejména občanem ČR, resp. občanem ČR se stejnou kvalifikací), přičemž

Úřad práce (dále jen ÚP) přihlíží k situaci na trhu práce. Zcela namístě je však poznamenat, že z dikce ustanovení a slova *může* nevyplývá prostor státu pro to, aby přes splnění podmínek nahodile cizincům povolení někdy vydával a někdy ne. Naopak, jak se vyslovil v nedávném rozsudku Nejvyšší správní soud, při splnění zákonných podmínek vydáno povolení být musí.<sup>1</sup>

Nad rámec zákonných podmínek, a tedy v rozporu se zásadou legality, směrnice zavádí další podmínky pro vydání povolení k zaměstnání cizinci.

1) V čl. I odst. 3 směrnice se uvádí, že „*Krajská pobočka povolení k zaměstnání vydá pouze tehdy, existuje-li odůvodněný předpoklad, že jeho nevydání způsobí vážné ohrožení zaměstnavatele vedoucí k rušení pracovních míst a propouštění stávajících zaměstnanců.*“ Správní orgán má v tomto případě nad rámec zákona zkoumat ekonomické dopady nevydání povolení k zaměstnání. Nad rámec zákona je posuzování této podmínky i u prodlužování existujících povolení v článku 2 odst. 2 směrnice.

2) V čl. IV pak směrnice **nad rámec zákona o zaměstnanosti** požaduje doložit **nostrifikované** či Střediskem pro ekvivalenci dokladů o vzdělání osvědčené doklady o odborné způsobilosti.

Porušení zásady legality je také nutno spatřovat v další části pokynu, která určuje závazně jak má správní orgán (tedy rozhodující pověřená osoba) naložit se správní úvahou o délky pracovního povolení. Dle § 92 odst. 2 vydává krajská pobočka ÚP rozhodnutí „*nejdéle na dobu 2 let*“. Na rozdíl od výše uvedených podmínek pro vydání povolení, zde zákon nabízí správní úvahu v určení délky povolení. Správní uvážení však musí, aby byl naplněn jeho účel, odpovídat konkrétním okolnostem případu (§ 2 odst. 4 správního řádu). Směrnice nabádá k porušení zásady individuálního rozhodování.

## 2) Diskriminace na základě vzdělání

Směrnice zcela zjevně rozlišuje zahraniční pracovníky podle kvalifikace – vzdělání. Projevuje se to například u již zmíněné délky povolení k zaměstnání, které je doslova stupňováno podle vzdělání. Osoby pracující na nízko-kvalifikovaných pozicích (nehledě na konkrétní okolnosti případu) mohou do budoucna povolení získat pouze na dobu 6 měsíců, osoby vzdělanější na rok a pouze osoby pracující na vysokokvalifikovaných pozicích by dle směrnice měly dosáhnout na povolení v maximální možné době.

Je zřejmé, že směrnice jde opět nad rámec zákona, který při splnění podmínek nabízí možnost získání povolení v této délce všem bez ohledu na jejich vzdělání (potažmo profesní zařazení). Směrnice tímto porušuje zásadu legality, zákaz diskriminace (v tomto případě na základě vzdělání). Pouze s ohledem na konkrétní okolnosti případu (včetně potřeb regionu na úseku zaměstnanosti) může být rozhodnuto, komu a na jak dlouhou dobu bude povolení vydáno.

Diskriminace na základě vzdělání se projevuje i v údajné povinnosti nostrifikace. Na jedné straně MPSV tvrdí paušální povinnost uznání zahraničního vzdělání, na straně druhé určité skupiny pracovníků tuto údajně zákonnou povinnost splnit nemusí (viz článek 4 odst. 4 směrnice). U uznávání vysokoškolského vzdělání navíc srpnová směrnice zavedla možnost požádat pouze o osvědčení zahraničního diplomu u Střediska pro ekvivalenci dokladů o vzdělání a tím se vyhnout složitému procesu zjišťování rovnocennosti vzdělání. Pro středoškolské a vyšší odborné vzdělání získané v zahraničí ale dále platí pouze možnost nostrifikace.

## 3) Specifika zaměstnávání občanů EU a jejich rodinných příslušníků

Směrnice se v článku 8 odst. 3 věnuje problematice zaměstnávání rodinných příslušníků občanů Evropské Unie, a závazný výklad úředníků jde opět nad rámec zákona, resp. jej přímo porušuje.

<sup>1</sup> V rozsudku NSS ze dne 14.12.2011 spis zn. 6 Ads 139/2011 se přímo uvádí: „Předpokladem pro kladné rozhodnutí, tedy pro vydání povolení k zaměstnání, je, že a) pracovní místo bylo zaměstnavatelem ohlášeno v souladu s podmínkami v §35 zákona o zaměstnanosti, a že b) toto pracovní místo nebylo možno buď s ohledem na požadovanou kvalifikaci, nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Byla-li tato kritéria splněna, nemá úřad práce naopak možnost žádosti nevyhovět.“

## DVANÁCT HODIN DENNĚ BEREME VAŠI PRÁCI

*Pokračování ze s. 1*

Často slyším komentáře od podnikatelů. Také nejsou spokojeni s tímto zpřísněním. Není se co divit, vždyť malé firmy se opírají o levnou pracovní sílu. Ne proto, že by jim bylo líto migrantů, kteří se musí vrátit domů do chudoby, ale proto, že českým občanům musí zaplatit mnohem víc. Pokud by na stavbách pracovali jen místní obyvatelé, budovy by nemohly růst jako houby po dešti. Jen cizinci mohou a musí pracovat dvanáct hodin denně. „Berou naši práci“, „jedí náš chléb“ - slyší cizinci od místních obyvatel. Ale představte si, že neexistuje žádná migrace. Kdo by tu všechnu práci udělal?

*Zulfiya Hidayberganova*

*Článek též vyšel v Novém Prostoru.*

Ve směrnici se uvádí, že „*Status rodinného příslušníka občana EU, který sám není občanem EU, lze pro účel vstupu na trh práce ČR přiznat až poté, co mu bylo Ministerstvem vnitra ČR vydáno povolení k přechodnému pobytu formou pobytové karty rodinného příslušníka občana Evropské unie*“. Zákon o zaměstnanosti však v žádném ustanovení nespojuje právo vstupu na pracovní trh s povolením k pobytu. Na zaměstnání rodinných příslušníků se vztahuje § 3 odst. 2, který stanoví, že „*pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2) a rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3*“.

Prokazatelní rodinní příslušníci mají tedy právo na vstup na trh práce neohledně na rozhodování o žádosti o povolení k přechodnému pobytu. V případě těchto cizinců § 87 zákona o zaměstnanosti zaměstnavateli pouze ukládá povinnost informovat o zaměstnávání takového cizince Úřad práce. Úřad práce přitom do zaměstnávání rodinných příslušníků nijak nevstupuje (systémem povolování), neboť mají stejné postavení jako občané ČR.

Vedle nejpodstatnější námitky nezákonnosti je potřeba říci, že směrnici nastavené opatření zcela opomíjí situaci těch rodinných příslušníků, kteří

- a) o přechodný pobyt vůbec nežadají, ale pobývají na území ČR na základě jiného pobytového oprávnění
- b) jsou aktuálně postiženi v obrovském rozsahu nečinností MVČR v oblasti rozhodování o povolení k pobytu.

*Eva Holá, Organizace pro pomoc uprchlíkům*

*Magda Faltová, Sdružení pro integraci a migraci*

*Marek Čaněk, Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR*

## AKCE ČLENSKÝCH ORGANIZACÍ KONSORCIA

### Večery u kapucínů: benefiční koncert pro InBázi Berkat

Datum: 3. října 2012 v 19.30

Místo konání: Kapucínský klášter v Praze na Hradčanech (Loretánské nám. 6a)

Pořádá: Bratři kapucíni

Další info: [www.inbaze.cz](http://www.inbaze.cz), [www.veceryukapucinu.cz](http://www.veceryukapucinu.cz)

### Mezinárodní konference k 10 letům výročí EKS

„Integrace 6x jinak“

Datum: 23.10.2012

Místo konání: Dům národnostních menšin, Vocelova 602/3, Praha 2

Pořádá: Evropská kontaktní skupina

Další info [zde](#)

### Integrační workshopy pro místní samosprávy v Praze a dalších regionech ČR

Praha, jakož i další města v České republice, za poslední roky získala díky imigraci kosmopolitní ráz. Multikulturní centrum Praha chce díky projektu „Na práci v ČR“ (podpořeného ESF) podpořit rozvoj místních strategií integrace, jakož i praktického tréninku úředníků a úřednic vybraných samospráv a dalších institucí na místní či regionální úrovni. Jak? Na rok 2013 a dále připravujeme integrační a simulační workshopy. Inspirovali jsme se metodou nadace Bertelsmann Stiftung a organizace Humanity in Action, které mají dlouhodobé zkušenosti s využíváním workshopů pro tvorbu strategií a vzdělávání pro integraci cizinců v Německu. Část workshopů bude interaktivní formou pro získání lepšího vhledu do situace cizinců ze strany úředníků a úřednic. Krom toho proběhnou tři plně placené stáže u zahraničních partnerů v Berlíně, Bruselu a Drážďanech.

Iva Katzerová, Multikulturní centrum Praha

Další info: [integrace@mkc.cz](mailto:integrace@mkc.cz)

## PRO MIGRANTY RISK, POJIŠŤOVNÁM ZISK: KAMPAŇ ZA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ MIGRANTŮ A MIGRANTEK

Kolem jedné třetiny z migrantů ze zemí mimo EU dlouhodobě žijících v ČR – až 100 tisíc osob – je vyloučeno ze systému veřejného zdravotního pojištění. Jsou to osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), studenti, rodinní příslušníci migrantů ze třetích zemí ale také manželé a manželky občanů České republiky. Základní lidské právo na zdraví si mají, respektive musí, zajistit prostřednictvím komerčního pojištění, jehož podmínky jsou ve srovnání s veřejným zdravotním pojištěním výrazně horší.



### Zdánlivě komplexní pojištění

Od roku 2010 platí pro výše zmíněné skupiny migrantů povinnost obstarat si tzv. komplexní pojištění. Toto pojištění by mělo v Česku pokrývat nejen akutní a neodkladnou zdravotní péči, ale též se maximálně blížit veřejnému pojištění. Nicméně, nutnost spoléhat se na komerční pojištění má i tak pro migranty řadu negativních dopadů. Mezi ně patří nepojištitelnost některých nemocí, omezení péče, složitější každodenní přístup ke zdravotní péči či zanedbávání zdravotní péče a prevence. Komerční pojištění také často zdravotnickým zařízením přináší ztráty (nezaplacené pohledávky zdravotnických zařízení za poskytnutou zdravotní péči). Kvůli tomu, že v tomto druhu pojištění nefunguje princip solidarity, dochází k různým paradoxním situacím. Podnikatel si může sjednat zdravotní pojištění za pouhých 10 tisíc korun ročně, přičemž nejvíce sociálně ohrožení migranti a migrantky jako těhotné ženy a senioři mohou platit čtyřikrát až šestkrát tolik. Na pojištění navíc není právní nárok – komerční pojišťovna má právo „nevhodného“ pojištěnce odmítnout. Je velmi alarmující, že do této skupiny patří například i děti, které se narodily v Česku a narodily se předčasně, s vrozenou vadou anebo s chronickou nemocí...

Ve většině zemí Evropské unie mají legálně pobývajícím migrantům stejný přístup ke zdravotní péči jako domácím obyvatelům. Komerční pojištění bývá určeno pro nejbohatší části populace. Není proto nijak překvapivé, že český systém byl opakovaně kritizována i ze strany Organizace spojených národů a jejího Výboru pro práva dítěte a Výboru pro odstranění všech forem diskriminace žen.

### Kde je zakopán pes

Většina migrantů v Česku je mladých a relativně zdravých. Pro stát by bylo výhodné, kdyby podnikatelé z řad migrantů přispívali do systému veřejného zdravotního pojištění. Proti snahám o začlenění zatím vyloučených skupin migrantů z veřejného zdravotního pojištění stojí zájmy komerčních zdravotních pojišťoven, které si uvědomily, že se jedná o výnosný byznys a lobbují proti rozšíření skupin migrantů majících přístup k veřejnému zdravotnímu pojištění. Ukázalo se to i při projednávání zákona o veřejném zdravotním pojištění v roce 2011.

Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR považuje tuto situaci pro poměrně velkou skupinu migrantů za neudržitelnou a nespravedlivou. Proto jsme připravili kampaň za rozšíření přístupu migrantů ze zemí mimo EU bez trvalého pobytu v ČR do veřejného zdravotního pojištění. Na realizaci kampaně budeme spolupracovat s brněnskou nevládní organizací NESEHNUTÍ a navážeme tak na předchozí snahy jednotlivých členských organizací Konsorcia.

*Elena Tulupová, Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR*

Více o kampani na [www.zdravotnipojistenimigrantu.cz](http://www.zdravotnipojistenimigrantu.cz).

## TÉMA: ÚMLUVY MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE

### JEDINĚ ROVNÉ ZACHÁZENÍ OCHRÁNÍ ZAHRA NIČNÍ A DOMÁCÍ PRACOVNÍKY NA SPODKU TRHU PRÁCE. ROZHOVOR S PATRICKEM TARANEM O ÚMLUVÁCH MEZINÁRODNÍ ORGANIZACE PRÁCE Č. 97 A 143 (1. ČÁST)

*Patrick Taran působil přes třicet let v různých organizacích zabývajících se migrací a uprchlictvím včetně Mezinárodní organizace práce. Je specialistou na pracovní migraci a lidská práva migrantů.*

**Marek Čaněk:** Mezinárodní organizace práce (MOP) propaguje důstojnou práci a rovné zacházení se zahraničními pracovníky. To je patrné například ze dvou významných úmluv MOP – č. 97 o migraci za prací a č. 143 o zneužití při migraci a podpoře rovnosti šancí a rovného zacházení s migrujícími pracovníky. Jak mohou tyto nástroje MOP přispět k debatě o postavení pracovních migrantů v Evropské unii?

**Patrick Taran:** Především je třeba říci, že princip důstojné práce je součástí agendy EU a její běžné rétoriky, když už ne praxe. Minimálně se předstírá, že se od zákonů a politik jednotlivých států, jakož i Evropské unie, očekává naplnění mety důstojné práce. Tato rétorika se však netýká zacházení s migranty. Na jedné straně je totiž jasné, že někteří zaměstnavatelé a hospodářská odvětví usilují o přísun levné, poslušné a státem nechráněné pracovní síly. To se jim však na druhé straně dělá o mnoho snáze, když to mohou ospravedlňovat slovy: „Cizinci nejsou naši státní příslušníci, a proto nemají právo na rovné zacházení“.

#### Hrozba nechráněných pracovníků

Úmluvy, které jste zmiňoval, tedy Úmluva MOP č. 97 a č. 143, měly nastavit minimální standardy. Jednou z nejdůležitějších zásad ustanovených úmluvou č. 97 je zásada rovného zacházení. To znamená, že alespoň pro migranty v regulérním postavení by měla platit zásada rovného zacházení se zahraničními a domácími pracovníky. V mezinárodním právnictví se obecně rozmáhá představa, či tvrzení, že rovnost zacházení a ochrana mezinárodními pracovními standardy mají platit pro všechny pracovníky, kteří jsou v zaměstnaneckém poměru. Jakmile se povolí, aby jedna skupina, jednotlivci nebo určitým způsobem vymezená část pracovníků byla zaměstnána bez ohledu na ochranu základních standardů a na rovnost zacházení, nastolí se systém, ve kterém, abych tak řekl, odpadne spodní část trhu práce. Nastane totiž v podstatě to, že se zaměstnavatelé vrhnou do najímání nechráněných pracovníků, protože to pro ně bude levnější, snazší a výnosnější. A samozřejmě, že jakmile se tohle na trhu práce jednou rozmůže, standardní pracovní poměr se začne vytrácet. Nahradí ho nejistá práce, na kterou přistoupí pouze lidé bez dostatečné ochrany. V jistém smyslu slova budou nuceni tuto překerní práci vzít.

**MČ:** Kolik států EU tyto úmluvy MOP ratifikovalo?

**PT:** Jednu nebo obě úmluvy MOP ratifikovalo jedenáct členských států EU a alespoň některé z jimi nastavených standardů se odrážejí ve směrnících a politikách Evropské unie, i když často nepřímě. Jinými slovy, ve směrnících zabývajících se jednotným povolením a modrou kartou je našťastí zmínka o standardech důstojné práce, svobodě

sdruzování, bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, atd. Co v nich chybí je výslovný odkaz na tyto konkrétní právní nástroje, které by daly význam tomuto normativnímu jazyku MOP. Právě nyní jsme svědky sporu ohledně rozpracování směrnice o sezónních pracovnících, u které stále nedochází ke shodě. Dokonce se svádí boj či debata o tom, zda by se na sezónní pracovníky jako specifickou skupinu pracovníků podle této směrnice vůbec měly vztahovat základní pracovní standardy a princip rovného zacházení. Jako by sezónní pracovníci nebyli běžně vystaveni těžkým formám vykořisťování a překerním pracovními podmínkám. Ale pak jsou tu samozřejmě hlasy, které tvrdí, že tyto základní standardy – včetně přímých odkazů na úmluvy MOP – by se měly výslovně uvést v zákonech, politikách, a především směrnících EU, a měly by se týkat všech migrantů stejně tak jako všech občanů. A to právě proto, aby se zamezilo nastolení systému nespravedlivé soutěže, která staví nechráněné zahraniční pracovníky proti lépe chráněným pracovníkům s místním občanstvím.

#### Proč usilovat o ratifikaci úmluv MOP o migraci

**MČ:** Myslíte si, že by nevládní neziskové organizace, které se v Česku zabývají právy migrantů, měly na tyto úmluvy zaměřit větší pozornost?

**PT:** Nejen to, myslím si, že by měly bojovat za jejich ratifikaci a usilovat o to, aby se migrační politika v ČR řídila zásadami právního státu. Je to nezbytný výchozí bod, o který se můžete opřít. Znamená to mít takové zákony o migraci a migrační politiku i praxi, které jsou ukotvené v zákoně, jsou vymahatelné a kladou odpovědnost na státní i nestátní aktéry, a to v takovém právním systému, kde pokud někdo nedodržuje pravidla, může být potrestán. Bez právního rámce se migrační politika může snadno stát jen politickým vrtochem jednotlivých vlád. A podobně jako v některé sousední zemi pak můžete skončit s vládou, která nemá nejmenší snahu trh práce jakkoli regulovat a nerespektuje práva pracovníků. Absence právního rámce, který vlády a další aktéry drží v jistých mezích, může vést, a také už v mnoha případech vede, k nárůstu vykořisťování migrantů a k oslabení jejich ochrany, čímž se následně snižují standardy pro celou pracující populaci. A mám pocit, že poněkud neregulované prostředí pracovního trhu se rozvíjí i v České republice. To je vidět na případech neregulovaného zaměstnávání osob v lesnictví, ale děje se to i ve službách a dalších odvětvích. *Rozhovor proběhl v Bruselu 11. července 2012.*



## NEPŘIJETÍ ÚMLUVY NA OCHRANU DOMÁCÍCH PRACOVNIC V ČESKU: VLÁDA SI SE ZDŮVODNĚNÍM MOC PRÁCE NEDALA

Vláda odmítla ratifikovat Úmluvu ILO o důstojné práci pro domácí pracovnice, která má chůvám, ošetrovatelkám a dalším pracovnícím v domácnostech zajistit důstojné pracovní podmínky, ochranu základních práv a umožnit kontrolu dodržování těchto práv. V důvodové zprávě předložené Poslanecké sněmovně vláda argumentovala tím, že „z hlediska vnitrostátní praxe České republiky otázka práce v cizí domácnosti není natolik významná, aby odůvodňovala potřebu změn v pracovněprávní legislativě nutných pro případ ratifikace Úmluvy“ a má se spíše týkat rozvojových zemí. Tyto argumenty odmítlo Sdružení pro integraci a migraci (SIMI), které v dopise z 6. srpna 2012 vyzvalo senátory z Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku k odmítnutí záporného stanoviska vlády k ratifikaci úmluvy.

Podle statistik uvedených ve vládní zprávě bylo v ČR 49 pracovnic v domácnosti (15 ze států EU a 34 pracovníků z ostatních států). Není těžké ukázat, že tyto statistiky neodpovídají skutečnosti. „Jenom Filipínek, kterým práci v českých domácnostech zprostředkovaly agentury, je tu minimálně padesát. Pracovní smlouvu ale mohou mít napsanou na pozici učitelky či vychovatelky dětí, o které se v domácnostech starají“ - vysvětluje některé rozdíly Pavla Redlová ze společnosti Člověk v tísni. Podle Magdy Faltové ze SIMI téměř každá migrantka prošla, především na začátku svého života v České republice, nějakou formou práce v cizí domácnosti. Tyto práce navíc často vykonávají i občanky ČR. Skutečné číslo pracovnic a pracovníků v domácnosti se zřejmě pohybuje v řádech desítek tisíc. Ohrožení této skupiny tak rozhodně nepředstavuje pouze „marginální věc“.

S jakými problémy se pracovnice v domácnosti setkávají nejčastěji? S nedodržováním pracovní doby, nedostatečným soukromím, neplacenými přesčasy, nadměrnými a neodůvodněnými požadavky ze strany zaměstnavatelů, anebo pocitu izolace způsobené tím, že musí být neustále k dispozici. Uvedený senátní výbor se přesto shodl na tom, že ratifikace úmluvy Českou republikou není potřeba.

Lze přitom očekávat, že počty takto zaměstnaných žen se v ČR budou zvyšovat. Podle antropoložky Petry Ezzeddine z Fakulty humanitních studií UK, která spolupracuje se SIMI a společností Člověk v tísni na projektu „Rovné šance na prahu českých domácností“ je „zájem o placené hospodyně či chůvy dán větším zapojením žen do pracovního trhu, většími časovými nároky práce i nedostatečnou nabídkou státních služeb. Je velmi pravděpodobné, že poptávka bude u nás – stejně jako na Západě – narůstat. Jak stárne naše populace, bude potřeba i ošetrovatelek, které by se o seniory staraly“.

Marie Heřmanová, Člověk v tísni, o.p.s.

### ZÁKLADNÍ FAKTA O ÚMLUVĚ O DŮSTOJNÉ PRÁCI PRO DOMÁCÍ PRACOVNICE

Úmluva o důstojné práci pro domácí pracovnice (č. 189), kterou přijala Mezinárodní organizace práce (ILO) 16. června 2011, představuje významný mezník v přístupu k placené práci v cizí domácnosti. Tuto ne příliš viditelnou práci podle průzkumů ILO vykonává minimálně 53 milionů, ale možná až 100 milionů osob. Ženy představují až 92 procent z nich .

Státy, které úmluvu ratifikují, budou muset zajistit dodržování základních pracovních standardů, jako jsou „rozumná“ délka pracovní doby, minimální doba nepřerušného odpočinku alespoň 24 hodin za týden nebo omezení nepeněžních forem odměny. Pro pracovnice žijící přímo v rodinách stanovuje například požadavky na dodržování jejich soukromí a kontroly pracovních podmínek. Úmluva také obsahuje právo pracovníků v domácnosti na svobodné sdružování a kolektivní vyjednávání.

Vyjednávání o finální podobě úmluvy trvalo dva roky. Valná většina zemí hlasovala pro přijetí, jediné Svazijsko bylo proti a osm zemí včetně České republiky se zdrželo hlasování. Úmluva je závazná pro každou zemi, která ji ratifikuje. Vstoupí v platnost po ukončení ratifikace Uruguayí a Filipínami.

Pavla Redlová, Člověk v tísni, o.p.s.

## KDO MÁ PRÁVO BÝT OBČANEM ČR? NOVÝ NÁVRH ZÁKONA O NABÝVÁNÍ STÁTNÍHO OBČANSTVÍ

Nový zákon o nabývání státního občanství právě prochází legislativním procesem. 3. října 2012 byl schválen vládou. Podle Ministerstva vnitra ČR, které návrh připravilo, stávající úprava nevyhovuje současnému stavu. Je podle něho zastaralá, v praxi působí problémy a především dostatečně „neochraňuje zájmy“ České republiky. Návrh v některých ohledech přináší pozitivní změny a usnadňuje nabytí občanství určitým skupinám žadatelů, zejména občanům z jiných zemí EU. Zavádí také možnost dvojího občanství nebo možnost nabytí občanství prohlášením pro potomky přistěhovalců. V mnoha ohledech však posiluje exkluzionistické prvky naturalizační politiky Česka.

Návrh nového zákona o státním občanství ještě více než současná úprava akcentuje pohled na občanství jako na vyvrcholení úspěšné integrace manifestované dlouhodobým pobytem, bezúhonným, finančně zajištěným, na státu nezávislým životem. Tento pohled na integraci coby „přizpůsobení se“ zároveň souvisí s bezpečnostním hlediskem, které nový zákon významně posiluje. Například žádost zamítnutá z bezpečnostních důvodů nemá podléhat možnosti soudního přezkoumání. Návrh zákona klade větší důraz na roli policejních a zpravodajských služeb. Rovněž zpřísňuje požadavek na trestní bezúhonnost (žadatelé budou muset prokázat, že nebyli odsouzeni za úmyslný trestný čin a trestný čin z nedbalosti k nepodmíněnému trestu).

Jako velmi problematické se jeví i rozšíření pravomocí orgánů státní moci při zvažování žádosti, například při zkoumání, zda žadatel/ka neohrožuje demokratické základy státu, je dostatečně integrován/a či zda nezneužívá systému sociálních dávek. I v současné době se objevuje mnoho případů zamítavých stanovisek, která vycházejí z výše uvedených kritérií a jsou pouze vágně zdůvodněna. Tento prostor pro podobně pochybná zamítnutí se podle návrhu nového zákona ještě zvětšuje, což vystavuje žadatele ještě větší právní nejistotě. Na druhé straně se zavádí nová kategorie „V.I.P.“ žadatele, kterému se udělí občanství z důvodu významného přínosu pro ČR. Takovýto žadatel či žadatelka nemusí splnit standardní podmínky. Prostor pro korupci je zde zjevný.

V současné době panuje spíše nízký zájem migrantů a migrantek o občanství ČR, což souvisí s nastavením pravidel a praxí naturalizační politiky a převažujícím etnickým vnímáním národního státu v ČR. Podle nového zákona má zůstat občanství ČR pouze pro vyvolené anebo pečlivě vybrané. Stát nehodlá vybízet migranty a migrantky, aby se stali plnohodnotnými členy a členkami politické komunity. Na druhé straně návrh zákona odstraňuje jednu z důležitých bariér při žádosti o občanství ČR (podmínku vyvázání se z původního občanství) a nově myslí na druhou generaci přistěhovalců (možnost získat občanství prohlášením).

*Martina Dvořáková, socioložka zabývající se naturalizační politikou ČR*

Otevřený dopis členům vlády a tiskovou zprávu „Nový zákon o občanství je nepřiměřeně zpřísňující“ najdete na [www.konsorcium-nno.cz](http://www.konsorcium-nno.cz)

### „§ 13

(1) Státní občanství České republiky lze udělit, pokud mezi žadatelem a Českou republikou existuje úzký, trvalý a faktický vztah a žadatel je integrován do společnosti v České republice, zejména pokud jde o integraci z hlediska rodinného, pracovního, nebo sociálního.“

## KONSORCIUM NEVLÁDNÍCH ORGANIZACÍ PRACUJÍCÍCH S MIGRANTY V ČR

Vladislavova 10  
110 00 Praha 1

E-mail: [office@konsorcium-nno.cz](mailto:office@konsorcium-nno.cz)  
Telefon: +420 224 946 635  
Web: [www.konsorcium-nno.cz](http://www.konsorcium-nno.cz)



Vydání bulletinu finančně podpořila  
Nadace Open Society Fund  
Praha. Děkujeme.

 **NADACE  
OPEN SOCIETY FUND  
PRAHA**