

Úskalí (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice

Organizace pro pomoc uprchlíkům, o. s., Praha 2011

Úskalí (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice

Organizace pro pomoc uprchlíkům, o. s., Praha 2011

Vážení čtenáři,

dostává se Vám do rukou publikace **Úskalí (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice**, která vznikla v rámci projektu „**Odborné sociální poradenství cizincům – pomoc při integraci na trh práce**“, který byl financovaný z prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost financovaného **Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky** prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí.

Cílem publikace je vytvořit základní přehled problematiky zaměstnávání a nezaměstnanosti cizinců na území České republiky. Zaměstnání patří mezi nejdůležitější faktory úspěšné integrace cizinců v hostitelské zemi. A zároveň v oblasti integrace na pracovní trh ČR existují pro některé skupiny cizinců významné právní a strukturální překážky.

Publikace obsahuje podstatné informace, které se k této problematice vztahují. Její ambicí není ohromit odborníky na danou problematiku, ale přiblížit a objasnit základní právní a sociální fakta, formální i neformální postupy aktérů na trhu práce, specifika rozložení cizinců na trhu práce a rizika spojená s (ne)zaměstnaností a hledáním ekonomicky zajímavého zaměstnání v hostitelské zemi.

Publikace by měla sloužit zejména studentům středních, vyšších odborných a vysokých škol zaměřených na sociálně-právní problematiku. Dále také začínajícím sociálním pracovníkům, kteří se ve své činnosti budou zaměřovat na práci právě s migranty, ale i sociálním pracovníkům pracujícím s jinou cílovou skupinou, kteří si budou chtít rozšířit svůj odborný obzor.

Publikace je rozdělena do sedmi kapitol. První kapitola se zaměřuje na **Právní rámec zaměstnávání cizinců na území ČR**. Na tuto část navazuje kapitola **Nezaměstnanost a její specifika u cizinců v ČR**. Třetí kapitolou je **Obchodování s lidmi za účelem nucené práce v ČR**. Zbylé kapitoly se věnují **Evropskému sociálnímu fondu**, dále vám také přiblížíme projekt „**Odborné sociální poradenství – pomoc při integraci na trh práce**“, v rámci kterého celá publikace vznikla a **adresář organizací**, které se svou činností zaměřují na sociálně-právní, asistenční a jiné služby cizincům. V úplném závěru publikace naleznete **přehled použité literatury a dalších zdrojů**.

Publikace vznikla vedle české verze ještě v anglickém a ruském překladu.

Publikace je dostupná volně ke stažení v PDF dokumentu na <http://www.opu.cz>

Petr Krejčíř

Organizace pro pomoc uprchlíkům o. s., Praha 2011

Poděkování:

Mgr. Iva Šperlová (Organizace pro pomoc uprchlíkům, <http://www.opu.cz>)

kapitola: Právní rámec zaměstnávání cizinců na území ČR

Mgr. Ondřej Hofírek (Institut pro výzkum reprodukce a integrace společnosti Masarykovy Univerzity v Brně, <http://ivris.fss.muni.cz>)

kapitola: Nezaměstnanost a její specifika u cizinců v ČR

Mgr. Lucie Fryčová (Organizace pro pomoc uprchlíkům, <http://www.opu.cz>)

kapitola: Obchodování s lidmi za účelem nucené práce v ČR

Petr Krejčíř (Organizace pro pomoc uprchlíkům, <http://www.opu.cz>)

kapitoly: ESF, příklad podpořeného projektu z ESF, adresář organizací

Mgr. Blanka Tollarová, PhD. (Sociologický ústav AV ČR, <http://www.soc.cas.cz>)

odborné posouzení

Mgr. Alexandre Datii (alexdat@seznam.cz)

překlad do ruského jazyka

Petr Fojtek (<http://www.ambience.cz>)

překlad do anglického jazyka

Publikace vznikla díky finanční podpoře z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) financovaného Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. (<http://www.esfcr.cz> a <http://www.mpsv.cz>)

Obsah

1. Právní rámec zaměstnávání cizinců na území ČR	7
1.1 Úvod.....	7
1.2 Prameny právní úpravy a principy pracovního práva.....	8
1.2.1 Zákon o zaměstnanosti.....	9
1.2.2 Zákon o pobytu cizinců na území ČR.....	14
1.2.3 Zákoník práce – vybraná ustanovení.....	19
1.3 Právní rámec agenturního zaměstnávání.....	25
1.4 Exkurz do živnostenského podnikání cizinců.....	28
1.5 Závěr.....	31
2. Nezaměstnanost a její specifika u cizinců v ČR	32
2.1 Úvod.....	32
2.2 Nezaměstnanost – fenomén (nejen) moderní společnosti.....	32
2.2.1 Historické souvislosti nezaměstnanosti.....	32
2.2.2 Sociální stát a sociální politika.....	34
2.2.3 Trh práce.....	36
2.2.4 Problematika kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu.....	40
2.3 Cizinci a trh práce v České republice po roce 1989.....	42
2.4 Cizinci na trhu práce v ČR.....	47
2.5 Vliv nezaměstnanosti na cizince.....	49
2.5.1 Individuální vnímání nezaměstnanosti cizince.....	50
2.5.2 Vliv nezaměstnanosti na rodinu cizince.....	56
2.5.3 Postavení nezaměstnaných cizinců ve společnosti.....	59
2.6 Specifika zaměstnávání cizinců.....	61
2.6.1 Agenturní zaměstnávání.....	62
2.6.2 Problematika neregulérní práce.....	64
2.7 Shrnutí.....	67
3. Obchodování s lidmi za účelem nucené práce v ČR	70
3.1 Úvod.....	70
3.2 Vymezení problematiky.....	70
3.2.1 Formy obchodování s lidmi a počet obětí ve světě.....	71
3.2.2 Proces obchodování s lidmi.....	71
3.2.3 Vymezení pojmu obchodování s lidmi.....	72
3.2.4 Definování pojmu nucená práce.....	75
3.2.5 Definování pojmu jiné formy vykořisťování.....	77
3.3 Nejčastější příčiny obchodu s lidmi v České republice.....	77
3.3.1 Hlavní příčiny obchodování s lidmi obecně.....	77
3.3.2 Nejčastější příčiny obchodování s cizinci v ČR.....	78
3.4 Praktiky v zaměstnávání cizinců – Klientský systém.....	78
3.5 Ilegalita pobytu a ilegalita zaměstnání.....	81
3.6 Vázanost pobytu na zaměstnání.....	83
3.7 Neznalost českého jazyka a neznalost českých právních předpisů.....	84
3.8 Negativní přijímání imigrantů lidmi.....	84
3.9 Odlišné mravní vědomí.....	85
3.10 Pomoc a podpora obětem obchodování s lidmi.....	86
3.10.1 Činnost státních orgánů.....	86
3.10.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.....	89
3.10.3 Úřad služby kriminální policie a vyšetřování, Útvar pro odhalování organizovaného zločinu, jednotlivé krajské správy Policie ČR.....	89
3.10.4 Služba cizinecké a pohraniční policie ČR.....	90

3.10.5 Činnost neziskových organizací.....	90
4. Evropský sociální fond (ESF) jako nástroj boje s nezaměstnaností, podpory rovných příležitostí a udržitelného rozvoje.....	94
4.1 Úvod.....	94
4.2 ESF v perspektivě.....	94
4.3 ESF v partnerství.....	94
4.4 Historický vývoj ESF.....	95
4.4.1 50. léta: zrod Evropského sociálního fondu.....	95
4.4.2 60. léta: nezaměstnanost a migrace.....	95
4.4.3 70. léta: řešení potřeb specifických skupin.....	95
4.4.4 80. léta: přechod od průmyslového hospodářství k hospodářství opírajícímu se o služby.....	96
4.4.5 90. léta: globalizace a informační společnost.....	97
4.4.6 Období po roce 2000: podpora Lisabonské strategie a Evropské strategie zaměstnanosti.....	98
4.5 Evropský sociální fond v ČR.....	99
4.5.1 Základní programy Evropského sociálního fondu v ČR.....	100
4.5.2 Příklady podporovaných projektů.....	100
4.5.3 Řídící orgán a partneři.....	100
5. Příklad podpořeného projektu z ESF - Průběžné informace o projektu.....	102
5.1 Identifikace projektu:.....	102
5.2 Stručný popis projektu.....	102
5.3 Příběhy účastníků projektu.....	104
5.3.1 Příběh účastníka projektu z Jihomoravského kraje.....	105
5.3.2 Příběh účastnice projektu z Jihočeského kraje.....	106
5.3.3 Příběh účastnice projektu z Plzeňského kraje.....	107
5.4 Vybrané statistické údaje.....	108
6. Adresář organizací pracujících s migranty.....	110
7. Použitá literatura a jiné zdroje.....	115

1. Právní rámec zaměstnávání cizinců na území ČR

1.1 Úvod

Cílem příspěvku je poskytnout základní přehled o právech a povinnostech cizinců zaměstnaných na území ČR, resp. stručně popsat administrativní postup vedoucí k legálnímu zaměstnání. V následujícím textu proto budou zmíněny tři základní tematické okruhy ve vazbě na tři základní právní předpisy, které se k problematice zaměstnávání cizinců vztahují. Jedná se o regulaci zaměstnanosti dle zákona o zaměstnanosti (dále jen ZoZ), za druhé o oblast pobytového oprávnění dle zákona o pobytu cizinců (ZoPC), příp. zákona o azylu, a naposledy jde o oblast pracovních podmínek dle zákoníku práce. Všechny tyto oblasti jsou vzájemně propojené. Přesto je nutné mít na zřeteli jejich zásadně rozdílný přístup plynoucí z jejich zařazení do práva soukromého (zákoník práce – dále jen ZP), nebo práva veřejného (zákon o zaměstnanosti a zákon o pobytu cizinců). S účinností od 1. 1. 2011 byla přijata obsáhlá novela především zákona o pobytu cizinců a zákona o zaměstnanosti s dopadem do dalších předpisů¹; stručný popis změn je do textu zařazen. V dalších kapitolách budou nastíněny některé z „trendů“ v oblasti zaměstnávání cizinců, a to agenturní zaměstnávání a živnostenské podnikání cizinců. Článek se z celé škály možných pracovněprávních vztahů s cizím prvkem omezí na situace, kdy zaměstnancem je cizozemská fyzická osoba.²

V úvodu je nezbytné vymezit **pojem cizince**. Obecně je pro definici cizince považováno za rozhodující kritérium státní občanství³. Každý z výše uvedených zákonů však tuto definici cizince dále rozvádí a do jisté míry ji zužuje. Státním občanstvím vymezenou kategorii cizinců lze dále dělit na občany EU a jejich rodinné příslušníky⁴ a na cizince ze třetích zemí. Občanům EU a jejich rodinným příslušníkům je v principu určeno právní postavení výhodnější, než jaké je určeno občanům třetích států. Obdobně zvýhodnění jsou i cizinci s trvalým pobytem na území ČR.

¹ Zákon č. 427/2010 Sb. ze dne 21. 12. 2010.

² Nadto, pracovněprávním vztahem s cizím prvkem je jak vztah mezi zaměstnancem - českým občanem a cizozemským zaměstnavatelem, tak i vyslání zaměstnance - cizince k výkonu práce na území ČR cizozemským zaměstnavatelem; žádné tyto situace – až na výslovné odkazy - nebudou v dalším textu brány v úvahu. Pro určení zahraniční právnické osoby je rozhodné její sídlo, viz § 21 odst. 2 Obchodní zákoník ve znění pozdějších předpisů.

³ Viz § 33 odst. 1 zákona o mezinárodním právu soukromém a procesním (dále jen ZMPS); osoba bez státní příslušnosti bude z pohledu českého práva cizincem, pokud bude mít poslední známé bydliště či pobyt na území ČR

⁴ Dle § 15 a zákona o pobytu cizinců se rodinným příslušníkem občana EU rozumí manžel, rodič, dítě mladší 21 let a takové dítě manžela, nezaopatřený přímý příbuzný a takový příbuzný manžela a ten, kdo má s občanem EU trvalý vztah obdobný vztahu rodinnému a žije s ním ve společné domácnosti.

Druhým výchozím bodem je **důvod aplikace české právní úpravy**. Relevantním kolizním určovatelem pro pracovněprávní poměr - tedy aplikaci ZP - je místo výkonu práce, neuplatnili se volba práva⁵. Článek proto vychází z premisy, že pracovní poměr cizince s českým zaměstnavatelem v ČR se bude řídit českým právním řádem, a to v souladu s obecnými principy aplikace norem práva EU. Evropské právo především formou směrnic určuje minimální standardy s cílem zamezit sociálnímu dumpingu a vyrovnat pracovní podmínky, které jsou z hlediska hospodářské soutěže podstatné pro fungování jednotného trhu. Pro aplikaci zákona o zaměstnanosti jakožto veřejnoprávní normy je rozhodující prostorová působnost vtahující se v zásadě na celé území ČR.

1.2 Prameny právní úpravy a principy pracovního práva

Pracovní právo lze dělit na pracovní právo **individuální** - upravující vztah zaměstnance a zaměstnavatele s těžištěm úpravy v zákoníku práce a na oblast **právní úpravy zaměstnanosti**. Ta reguluje vztahy vznikajících při realizaci práva na zaměstnání, ve smyslu čl. 26 Listiny základních práv a svobod, mezi fyzickými osobami, státními orgány (především MPSV a ÚP) a zaměstnavateli s úpravou v zákoně o zaměstnanosti⁶. Pracovní právo plní především ochrannou funkci, tj. chránit slabší stranu smluvního vztahu a dále funkci organizační, tj. vytváří rámec a podmínky pro efektivní pracovněprávní vztahy.

Zásadní rozdíl v samé podstatě dvou výše uvedených oblastí pracovního práva vyplývá z jejich zařazení do práva soukromého či veřejného. Individuální pracovní právo má kořeny v občanském právu, základem je proto princip rovnosti subjektů a princip smluvní svobody. ZP tak přes svoji soukromoprávní podstatu obsahuje řadu zásadních zásahů do smluvní volnosti ve prospěch slabší strany. Činí tak formou kogentní úpravy minimálních pracovních podmínek s nemožností se odchýlit od znění zákona, nebo sjednat nevýhodnější právní úpravu pro zaměstnance, než stanovuje zákon. Tento druh úpravy vychází z faktu nestejně vyjednávací síly při sjednávání pracovního vztahu a je uplatněn např. při regulaci skončení pracovního poměru, stanovení maximální pracovní doby, doby odpočinku apod. Rozdílný

⁵Viz § 16 ZMPS; pracovní poměr se v zásadě řídí právem místa výkonu práce, což je podstatná náležitost pracovní smlouvy, nedohodnou-li se účastníci jinak, tzv. volba práva se stanovou mezi v podobě výhrady veřejného pořádku dle § 36 ZMPS. U vyslaných pracovníků se právní vztah řídí právem sídlem organizace, ledaže by šlo o osobu s bydlištěm ve státě výkonu práce. Výjimky z aplikace českého práva se uplatní např. i pro pracovníky v dopravě.

⁶ Pro úplnost je nutné doplnit, že třetí a neopomenutelnou oblastí pracovního práva je kolektivní pracovní právo. Jedná se o vztahy mezi subjekty zastupující sdružené zaměstnavatele a zastupující zaměstnance, např. odborové organizace; právní úprava je obsažena v ZP a v zákoně o kolektivním vyjednávání, zásadním principem je omezení individuální vůle nad rámec ZP vůlí kolektivní, vyjádřenou v kolektivních smlouvách. Tato právní oblast nebude v příspěvku dále reflektována.

režim se týká ZoZ, je normou práva veřejného, kde subjekty nejsou v rovném postavení, naopak státní orgán je nadán vrchnostenským oprávněním formou úředního rozhodnutí autoritativně rozhodovat o právech a povinnostech druhého subjektu. Metodami úpravy a charakterem subjektů je blízký právu správnímu; pro řízení se subsidiárně užije správní řád. Logickým úvodem do problematiky zaměstnávání cizinců je pak právě ZoZ.

1.2.1 Zákon o zaměstnanosti

ZoZ vytváří společně se ZoPC základní právní rámec specifické úpravy zaměstnávání cizinců. Systém je založen na principu povolovacím a principu ochrany trhu práce při současném respektování principu volného pohybu pracovní síly v EU. Rozlišení cizinců z EU a cizinců ze třetích zemí má proto v rámci ZoZ zásadní dopad. ZoZ sice vychází z předpokladu, že všichni cizinci potřebují kromě jiného povolení k zaměstnání, ovšem současně za takové cizince výslovně nepovažuje osoby s občanstvím jiné země Evropské unie nebo jejich rodinné příslušníky⁷. Avšak i v situaci, kdy by se pracovní poměr řídil cizozemským právem, buď na základě volby takového práva, nebo dle sídla zaměstnavatele, tedy bez ohledu na to, že se v rámci individuálního pracovního práva neuplatní české právní předpisy, takový cizinec potřebuje povolení k zaměstnání; samozřejmě za předpokladu, že ho nelze podřadit pod některou z kategorií výjimek obsažených v ZoZ. Nadto, dle ZoZ se za zaměstnání považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby a podmínka povolení k zaměstnání se tak vztahuje i na společníky, statutární orgány cizozemské právnické osoby⁸. Stručně shrnuto, právní úprava uvedená v této kapitole je až na výjimky relevantní pouze pro cizince ze třetích zemí, pokud nejsou rodinným příslušníkem občana EU.

Jak bylo uvedeno, tzv. **evropští cizinci** mají stejné právní postavení, tj. stejná práva a povinnosti, jako občané ČR, nestanoví-li ZoZ explicitně jinak. Touto výslovně jinou úpravou je **povinnost zaměstnavatele vést evidenci** těchto kategorií zaměstnanců dle § 102 odst. 2 ZoZ a **informační povinnost zaměstnavatele** dle § 87 ZoZ. Jedná se o povinnost poskytnout písemně úřadu práce informaci především o nástupu do zaměstnání občana EU nebo jeho rodinného příslušníka a cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, a to nejpozději v den nástupu takového zaměstnance k výkonu zaměstnání⁹. Obsahem poskytnuté informace jsou např. identifikační údaje cizince, jeho adresa v ČR a číslo cestovního dokladu,

⁷ Viz § 85 ZoZ; a dále § 3 odst. 2 a 3 ZoZ.

⁸ Viz § 89 ZoZ

⁹ Tato povinnost pro určité vybrané kategorie zaměstnanců neplatí, a to pro členy záchranných jednotek, zaměstnance v mezinárodní dopravě, akreditované novináře a vojenský a civilní personál ozbrojených sil

druh a místo výkonu práce a předpokládaná doba výkonu zaměstnání či údaje o nejvyšším dosaženém vzdělání¹⁰. Platí, že každou změnu těchto údajů je zaměstnavatel povinen nahlásit do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala, nebo kdy se o ní dozvěděl.

Pro cizince ze třetích zemí je pravidlem, že pro výkon zaměstnání na území ČR potřebují **povolení k zaměstnání** a povolení k pobytu, nebo musí být držiteli zelené či modré karty. Obdobně platí povinnost mít povolení k zaměstnání pro zaměstnance zahraničního zaměstnavatele, který vysílá tohoto svého zaměstnance k výkonu práce na území ČR¹¹. Povolení je dále vyžadováno i v případech sezónních prací¹². Nadto, i z dalších právních předpisů může vyplývat omezení v podobě českého státního občanství jako předpokladu pro výkon zaměstnání/funkce¹³.

Povolení vydává úřad práce na základě přímé žádosti cizince, nebo žádosti podané prostřednictvím zaměstnavatele. Místně příslušným je ÚP dle místa výkonu zaměstnání¹⁴. Žádost se podává v podobě formuláře s přílohami: těmi jsou vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná, doklad o odborné způsobilosti cizince, případně další dokumenty, vyplývají-li to z charakteru zaměstnání.¹⁵

Úřad práce rozhoduje na základě posouzení, zda se jedná zaprvé o *ohlášené volné pracovní místo*, za druhé místo, *které s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil nelze obsadit jinak*. Třetím hlediskem je *situace na trhu práce*, ke které je úřad práce při vydávání povolení povinen přihlížet. Volná pracovní místa – nově vytvořená či uvolněná včetně jejich popisu, je zaměstnavatel povinen oznámit ÚP ve lhůtě 10 kalendářních dnů¹⁶. Pouze na takto oznámená místa je možné následně vydat cizinci pracovní povolení. Zde je důležité zmínit, že úřad práce je správním úřadem a v řízení až na výslovné výjimky¹⁷ postupuje dle správního řádu. Úřad práce vydává o udělení/neudělení/prodloužení platnosti

¹⁰ Viz dle odkazu v § 102 odst. 2 na § 91 odst. 1 písm. a) b) c) e) ZoZ.

¹¹ Viz §95 ZoZ.

¹² Viz § 96 ZoZ; jedná se o cizince vykonávající činnosti závislé na ročním období po dobu nejdéle 6 měsíců v kalendářním roce, kdy mezi jednotlivými zaměstnáními musí uplynout doba nejméně 6 měsíců

¹³ Příkladem může být funkce soudce dle § 60 zákona č. 6/2002 Sb. o soudech a soudcích.

¹⁴ Viz § 7 odst. 3 ZoZ.

¹⁵ Formulář žádosti i povinných příloh je možné získat na stránkách MPSV http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz, přístupné k 15. 1. 2011. Správní poplatek, splatný v kolkových známkách při podání žádosti, činí 500,- Kč při první žádosti a 250,- Kč při žádosti o prodloužení.

¹⁶ Viz § 35 ZoZ.

¹⁷ Viz § 142 a násl. ZoZ.

povolení k zaměstnání rozhodnutí. Lhůta pro jeho vydání je dle § 71 SŘ bezodkladně nebo nejpozději do 30 dní od podání žádosti. Ve zvlášť složitých případech může být prodloužena.

Pro zaměstnavatele cizinců s uděleným pracovním povolením platí **informační povinnost** týkající se nenastoupení do práce nebo ukončení zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení, a to v zásadě do 10 kalendářních dnů od rozhodné události¹⁸.

Pracovní povolení může být vydáno až na 2 roky a může být na žádost i opakovaně prodloužováno, vždy nejdéle na 2 roky. V praxi se však lze setkat nejčastěji s pracovním povolením na dobu 6 měsíců až jednoho roku, ÚP takový postup zdůvodňují potřebou revidovat, zda se nezměnila situace na trhu práce. O prodloužení povolení lze požádat nejpozději 30 dní před uplynutím doby platnosti původního povolení; náležitosti žádosti jsou totožné.

ZoZ v § 97 uvádí **výjimky z předpokladů pro vydání pracovního povolení**. Úřad práce při posuzování, zda vydá pracovní povolení, v zákonem stanovených případech nevyžaduje splnění tří výše uvedených podmínek: ohlášeného pracovního místa, které nelze obsadit jinak a bez přihlížení na trhu práce. Osoby, oprávněné k takto zvýhodněnému postupu, proto při splnění formálních náležitostí žádosti mají na vydání pracovního povolení právní nárok. Jedná se především o žadatele o udělení mezinárodní ochrany¹⁹ včetně osob s uděleným vízem za účelem strpění dle zákona o azylu (v průběhu řízení o kasační stížnosti), pokud od jejich žádosti o mezinárodní ochranu uplynulo alespoň 12 měsíců. Dále se jedná o osoby s uděleným vízem strpění dle zákona o pobytu cizinců, osoby do 26 let zaměstnané příležitostnými a časově omezenými pracemi v rámci výměny mezi školami nebo v rámci programů pro mládež a cizince na tzv. stáži apod.²⁰ Za zdůraznění stojí lhůta jednoho roku od podání žádosti o mezinárodní ochranu, kdy takový žadatel nemá možnost být vůbec zaměstnán, tj. pracovní povolení mu nebude vydáno. Po jejím uplynutí má nárok na výše popsané zvýhodněné posouzení jeho žádosti²¹.

Kromě popsaných výjimek z předpokladů pro vydání povolení v § 98 ZoZ jsou vyjmenovány **výjimky i ze samotné povinnosti mít pracovní povolení** pro zaměstnání v ČR. Cizince,

¹⁸ Viz § 88 ZoZ; v návaznosti na takové oznámení je ÚP povinen informovat Ministerstvo vnitra.

¹⁹ Právní řád rozeznává v principu 2 formy mezinárodní ochrany – azyl a doplňkovou ochranu, obojí dle zákona o azylu. Žadatelem o mezinárodní ochranu je osoba, o jejíž žádosti nebylo pravomocně rozhodnuto. Jakkoli zákon předpokládá lhůtu 90 dnů pro rozhodnutí, v praxi se takové řízení vede v řádu let.

²⁰ Stáží se rozumí zaměstnání na časově vymezené období za účelem zvyšování svých dovedností a kvalifikace, nejdéle na období jednoho roku s možností prodloužení.

²¹ Deklarovaným smyslem roční lhůty je zabránění integrace cizince v ČR, která by následně mohla být překážkou při vycestování cizince zpět do země původu po zamítavém rozhodnutí o jeho žádosti.

kteří mohou v ČR pracovat bez povolení k zaměstnání, tj. v tomto směru jsou v režimu občanů EU, lze dělit do několika skupin. V první řadě mohou v ČR pracovat bez povolení cizinci s uděleným azylem, doplňkovou ochranou či s povolením k trvalému pobytu a také cizinci s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, pokud nositelem oprávnění ke sloučení je některý z výše zmíněných cizinců.²² V praxi může být takovým cizincem např. manžel/ka cizince, který má na území ČR udělený trvalý pobyt.

Druhou významnou skupinou vyňatou z povinnosti mít povolení k zaměstnání jsou studenti denního studia na střední, vyšší odborné či vysoké škole včetně období prázdnin a absolventi takových/akreditovaných škol a dále pedagogové či akademičtí pracovníci na vysoké škole a výzkumní, vědečtí nebo vývojoví pracovníci ve veřejné výzkumné organizace, pokud tuto činnost vykonávají na území ČR soustavně.²³ Další skupinou jsou cizinci - výkonní umělci, sportovci a žáci/studenti do 26 let apod., jejichž doba výkonu práce nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce. Za splnění této časové podmínky platí výjimka i pro osoby, které v ČR zajišťují dodávku zboží nebo služeb, provádějí montážní či opravářské práce na základě obchodní smlouvy²⁴ a další²⁵.

Povolení zaniká dle § 100 ZoZ uplynutím doby, na kterou bylo vydáno, především však skončením zaměstnání, pro které bylo vydáno. Zde je nutné zdůraznit, že povolení k zaměstnání se vztahuje na jedno konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Povolení k zaměstnání není obecným povolením a bez změny povolení k zaměstnání není možné přecházet od jednoho zaměstnavatele ke druhému, ani za předpokladu výkonu stejné pracovní činnosti. Povolení k zaměstnání je vázané na povolení k pobytu na území ČR. Tato vazba neplatí opačně²⁶. Proto skončí-li platnost oprávnění k pobytu, resp. bude-li oprávnění k pobytu pravomocně ukončeno, zanikne současně i platnost povolení k zaměstnání. Takto povolení zaniká přímo na základě ustanovení ZoZ a není k jeho skončení nutné správní řízení před úřadem práce. Mimo zánik povolení k zaměstnání ex lege, může být povolení odejmuto.

²² Viz § 98 písm. a), c), l) ZoZ.

²³ Viz § 98 písm. j) ve spojení s § 5 písm. d), dále § 98 písm. o) a § 98 písm. n), vše ZoZ.

²⁴ Viz (§ 98 písm. d) ZoZ.

²⁵ Pracovní povolení dále nepotřebuje vyslaný zaměstnanec zaměstnavatele usazeného v EU a speciální úprava platí pro rezidenty jiného členského státu EU a jejich rodinné příslušníky. Poslední skupinou jsou již zmiňovaní záchranáři, pracovníci v mezinárodní dopravě, sdělovacích prostředcích a personál ozbrojených sil; vč. rodinných příslušníků člena diplomatické mise, konzulárního úřadu či zaměstnance mezinárodní vládní organizace nebo takový cizinec, o nichž to stanoví mezinárodní smlouva, viz § 98 písm. k), § 98 písm. m) a p), § 98 písm. b), e), f), g), h), i), vše ZoZ.

²⁶ Viz důvody ke zrušení víza/povolení k pobytu dle § 37 a § 46 odst. 8, obojí ZoPC.

Udělené pracovní povolení může za zákonem stanovených podmínek dle § 100 odst. 2 úřad práce **odejmout**. O odejmutí se vede správní řízení, odvolání proti takovému rozhodnutí ovšem nemá odkladný účinek, tj. cizinec i nepravomocným rozhodnutím o odnětí povolení přichází o možnost být dále legálně zaměstnán. Důvody pro odnětí povolení jsou, pokud je zaměstnání vykonáváno v rozporu s vydaným povolením, např. pokud by cizince u zaměstnavatele vykonával jinou práci, než na kterou bylo vydáno povolení, nebo bylo-li povolení vydáno na základě nepravdivých údajů.

Nedodržením v zákoně uvedených povinností se může osoba dopustit **správního deliktu**. Příslušným úřadem k jejich projednání je ÚP dle místa výkonu práce. ZoZ v §139 a §140 vymezuje, kdy se dopustí fyzická osoba přestupku, nebo právnická osoba či osoba fyzická podnikající správního deliktu. V principu se kromě porušení povinností nahlásit či evidovat zákonem uvedené skutečnosti či údaje úřadu práce²⁷ jedná především o výkon nelegální práce či umožnění výkonu nelegální práce²⁸. Dále je správním deliktem, ve vazbě na právní úpravu agenturního zaměstnání, pokud osoba zprostředkuje zaměstnání bez povolení, jinak poruší zákon či dobré mravy při zprostředkování zaměstnání nebo poruší-li zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení²⁹. Sankcí pro fyzickou osobu za výkon nelegální práce je pokuta ve výši až 10.000 Kč. Zde je nutné upozornit, že nelegální práci postihuje kromě ZoZ i ZoPC.

V této souvislosti je významnou **oznamovací povinností uložená některým orgánům státní správy** dle § 106 a § 107 ZoPC. Úřad práce proto písemně a neprodleně oznámí Ministerstvu vnitřní správy zaměstnávání cizince bez povolení k zaměstnání či oprávnění k pobytu, nebo pokud cizince nenastoupí na pracovní místo dle uděleného povolení či dojde k předčasnému ukončení zaměstnání. Úřad práce také zasílá policii kopie rozhodnutí o (ne)udělení, (ne)prodloužení a odejmutí povolení k zaměstnání.

Cizinecká policie (dále jen policie) je oprávněna provádět **pobytovou kontrolu** jak cizince s cílem zjistit, zda se na území zdržuje oprávněně a zda splňuje podmínky pobytu či jiné povinnosti stanovené ZoPC, tak v posledně zmíněné věci i kontrolu jiných osob. V rámci těchto svých kontrolních oprávnění může cizinecká policie vstupovat na pracoviště zaměstnavatele bez ohledu na pracovní, prodejní či provozní dobu, a to při důvodném podezření, že se zde zdržují cizinci³⁰.

²⁷ Viz § 139 odst. 2 písm. d) či § 140 odst. 2 písm. d) ZoZ.

²⁸ Přestupkem je dle § 139 odst. 1 písm. b) ZoZ, pokud (kdokoli) zprostředkuje zaměstnání bez povolení, dle písm. c) vykonává nelegální práci či dle písm. d) umožní výkon takové práce.

²⁹ Viz § 139 odst. 1 písm. a) a b) či § 140 odst. 1 písm. a) a b) ZoZ.

³⁰ Viz § 167 odst. 2 ve spojení s § 167 odst. d) ZoPC.

Nově s účinností od 1. 1. 2011 zavádí ZoZ v § 86 povinnost zaměstnavatele, který má zájem zaměstnávat cizince, předem oznámit a projednat tento záměr s ÚP, včetně identifikace počtu cizinců, jejich pracovního uplatnění i plánované doby výkonu práce³¹. Takový postup není nutný, jedná-li se o cizince oprávněného být zaměstnán bez povolení k zaměstnání či u něhož se při posuzování žádosti o povolení nepřihlíží k situaci na trhu práce, či se jedná o prodloužení povolení. Mimo tuto povinnost jsou i zaměstnavatelé cizince se zelenou či modrou kartou. Z dikce ustanovení neplyne, že by ÚP měl kompetenci již v této fázi zaměstnavatele s jeho požadavkem zaměstnat cizince odmítnout. Nicméně je nepochybné, že dopadem nové povinnosti je ztížený přístup cizince na pracovní trh, minimálně v podobě další administrativní bariéry pro zaměstnavatele. A je jen otázkou, zda takový přístup příliš nepodporuje současnou tendenci zaměstnávání cizinců přes subjekty specializované na zaměstnávání cizinců, tj. pracovní agentury, resp. zdali je takový vývoj žádoucí (viz dále).

1.2.2 Zákon o pobytu cizinců na území ČR

Pro komplexnější pochopení problematiky zaměstnávání cizinců bude v této kapitole stručně shrnuto, jaké možnosti získání pobytového statusu ve vazbě na zaměstnání má cizinec, který chce v ČR pracovat. Zmíněno bude pobytové oprávnění v podobě zelených a modrých karet. Závěr bude věnován problematice a dopadům nelegální práce.

Principem ZoPC je rozlišení krátkodobého víza – víza k pobytu do 90 dní, dlouhodobého víza – k pobytu nad 90 dní, povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k trvalému pobytu³² Na základě krátkodobého víza není možné být v ČR zaměstnán. Předpokladem udělení dlouhodobého víza či povolení k pobytu je vymezení účelu pobytu. ZoPC rozeznává jako účel pobytu např. zaměstnání, podnikání, společné soužití rodiny, studium, vědecký výzkum aj. Zákonem předpokládaný je především postupný vývoj pobytového oprávnění, tj. postup od dlouhodobého víza k povolení k pobytu v zásadě při zachování stejného účelu pobytu; opakované prodloužení může vést k pobytu trvalému.

Prvním krokem je podání **žádosti o dlouhodobé vízum za účelem zaměstnání**, tj. vízum nad 90 dní. Vízum uděluje Ministerstvo vnitra maximálně na dobu 6 měsíců; takové vízum nelze udělit občanu EU a na udělení dlouhodobého víza není právní nárok.³³ Žádost se podává na

³¹ § 86 odst. 1 ZoZ zní „Zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa (§ 35), která nelze obsadit jinak, jestliže předem úřadu práce oznámí a projednají s ním záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce.“

³²Pro zjednodušení zde je odhlédnuto od institutu výjezdního příkazu. Na občany EU a jejich rodinné příslušníky se vztahují jiná pravidla přechodného a trvalého pobytu; (viz 1.2.1 publikace)

³³ Viz § 30, dále § 51 odst. 4 a §51 odst. 2, vše ZoPC.

zastupitelském úřadě ČR v zemi původu nebo v zemi, kde má cizince udělený trvalý či dlouhodobý pobyt³⁴. Náležitostmi jsou vyplněný úřední tiskopis žádosti a zaplacení správního poplatku³⁵, dále cestovní doklad, dvě fotografie a doklad o zajištění ubytování na území ČR.³⁶ Takovým dokladem je např. smlouva o nájmu bytu s úředně ověřeným podpisem vlastníka bytu. Pokud je cizinec dle ZoZ povinen mít k zaměstnání na území ČR povolení, dokládá dále buď již vydané povolení k zaměstnání, nebo musí uvést, že žádost o jeho vydání podal, tj. její číslo jednací a úřad práce, kde o toto povolení požádal.³⁷ Cizinec neprokazuje před vlepem víza do cestovního dokladu uhrazené cestovní zdravotní pojištěními, neboť jako budoucí zaměstnanec je povinen si hradit pojistné v rámci všeobecného zdravotního pojištění v součinnosti se svým zaměstnavatelem³⁸. V případě neudělení víza má cizinec možnost požádat v 15 denní lhůtě od oznámení neudělení víza o nové posouzení důvodů neudělení víza. Žádá se prostřednictvím orgánu, který vízum neudělil, tj. nejčastěji prostřednictvím zastupitelského úřadu ČR.³⁹

Dobu pobytu na vízum lze na žádost prodloužit⁴⁰ a to maximálně na dobu platnosti víza, cizinec musí doložit rozhodnutí o prodloužení povolení k zaměstnání. Samu dobu platnosti dlouhodobého víza za účelem zaměstnání prodloužit nelze. Pokud cizinec chce v zaměstnání pokračovat, požádá ve lhůtě o povolení k dlouhodobému pobytu ministerstvo.

Doba **povolení k pobytu** bude odpovídat době, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání⁴¹. Dobu platnosti dlouhodobého povolení lze i opakovaně prodlužovat na žádost cizince. Tato žádost musí být podaná ministerstvu v rozmezí 90 a 14 dnů před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno⁴², doba na kterou lze povolení prodloužit je omezená dobou

³⁴ Viz § 53 odst. 1, vyjma cizinců ze zemí výslovně uvedených ve vyhlášce č.429/2009 Sb., stanovící výjimky z povinnosti požádat o vízum nebo povolení k pobytu na místně příslušném zastupitelském úřadu.

³⁵ Výši poplatku určuje zákona č. 634/2004 Sb., o správních poplatcích; dle položky 117a písm. a) sazebníku: přijetí žádosti o vízum nad 90 dní - 1000Kč.

³⁶ Viz § 53 odst. 2, § 31 odst. 1 a 2 ZoPC, § 31 odst. 1 písm. e) to neplatí, pokud bude pořizován obrazový záznam cizince)

³⁷ Cizinec může být ministerstvem požádán, aby k výše uvedeným náležitostem doložil doklad obdobný výpisu z evidence rejstříku trestů ze země jeho původu. Lékařskou zprávu, že netrpí závažnou nemocí, může ministerstvo požadovat pouze v případě důvodného nebezpečí, že takovou nemocí trpí. K doložení obou dokladů nad standardní rámec musí ministerstvo cizince výslovně vyzvat.

³⁸ Viz § 180j odst. 4 věta první ZoPC.

³⁹ Viz § 180e ZoPC.

⁴⁰ Viz § 35 ZoPC.

⁴¹ Viz § 44 odst. 3 e) ZoPC.

⁴² Viz § 47 odst. 1 ZoPC s výjimkou v podobě důvodů na vůli cizince nezávislých.

výkonu zaměstnání⁴³. V zásadě je možné žádat o **vydání nového povolení k pobytu za jiným účelem** a např. z pobytu za účelem studia „přejít“ na pobyt za účelem zaměstnání. Režim žádosti o povolení k pobytu je zásadně odlišný od režimu žádosti o vízum. O žádosti o povolení k pobytu se vede správní řízení a uplatní se tak standardní přezkum rozhodnutí.

Zrušit vydané vízum/povolení za účelem zaměstnání může Ministerstvo vnitra, především pokud cizince přestal splňovat některou z podmínek udělení víza/povolení nebo neplní účel, pro který bylo vízum/povolení uděleno. Prakticky taková situace nastane, pokud cizinci bylo povolení k zaměstnání ÚP zrušeno, nebo cizince není fakticky zaměstnán, ačkoli má formálně doklad o povolení k zaměstnání, např. pokud zaměstnavatel nenahlásil skončení pracovního poměru příslušnému ÚP. O zrušení se vede správní řízení.

Speciálním ustanovením pro pobyt za účelem zaměstnání je § 46 odst. 8 ZoPC. Zde je cizinci garantována 60 denní lhůta od skončení pracovního poměru. Na základě zákonem vymezených právních důvodů po tuto dobu Ministerstvo vnitra cizinci za dále vymezených podmínek nezruší povolení k pobytu. Jedná se o ochranu zaměstnance, kterému byl buď jednostranným právním úkonem zaměstnavatele ukončen pracovní poměr především z organizačních důvodů, nebo pro neplnění zásadních povinností zaměstnavatele byl pracovní poměr skončen okamžitým zrušením ze strany zaměstnance⁴⁴. Zákon poskytuje tuto lhůtu pro vyhledání nového zaměstnání a vyřízení povolení k zaměstnání na nové pracovní místo⁴⁵.

Zvláštním důvodem pro pobyt na území ČR je povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve formě **zelené nebo modré karty**. Toto pobytové oprávnění již zahrnuje povolení k zaměstnání, pro které byla karta vydána⁴⁶. Podstatou je vedení speciální „*centrální evidence volných pracovních míst obsazitelných držiteli zelené/modré karty*“ MPSV⁴⁷. Evidence obsahuje volná pracovní místa, která se nepodařilo obsadit 30 dní od jejich oznámení ÚP či je Ministerstvo průmyslu a obchodu označilo za klíčová a zaměstnavatel

⁴³ Viz § 44a, odst. 1, písm. e) ZoPC.

⁴⁴ K důvodům skončení pracovního poměru blíže viz kapitola 1.2.3 Zákoník práce – vybraná ustanovení.

⁴⁵ §46 odst. 8 ZoPC: Platnost povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, vydaného cizinci s povolením k zaměstnání podle zvláštního právního předpisu⁸⁶⁾, jehož pracovní poměr skončil z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce nebo dohodou z těchto důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce, a cizinec ke dni skončení pracovního poměru na území pobýval za účelem zaměstnání a) po dobu alespoň 1 roku, pokud tato doba bezprostředně předcházela skončení pracovního poměru, nebo b) po dobu kratší než 1 rok, pokud ke dni skončení pracovního poměru na území pobýval nepřetržitě po dobu 3 let; do doby nepřetržitého pobytu se pro tyto případy započítává doba pobytu na vízum k pobytu nad 90 dnů a na povolení k dlouhodobému pobytu, policie zruší, nebylo-li cizinci ve lhůtě 60 dnů ode dne následujícího po dni skončení pracovního poměru vydáno nové povolení k zaměstnání.

⁴⁶ Viz § 42g odst. 9 a § 42i odst. 4 ZoPC.

⁴⁷ Viz § 37a a § 37b ZoZ; evidence je přístupná na webu MPSV http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm a http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm.

s takovým zařazením souhlasil. Ve vztahu k modré kartě se nadto musí jednat o místa, pro jejichž výkon se vyžaduje vysoká kvalifikace. Za takovou kvalifikaci je považováno vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, trvalo-li studium alespoň 3 roky. Zelená karta může být vydána pro zaměstnání s různou kvalifikací od nejnižšího až po vysokoškolské vzdělání, zatímco modrá karta je vymezena právě vysokou kvalifikací a jednou z náležitostí žádosti je potvrzení hrubého příjmu alespoň ve výši 1,5násobku průměrné hrubé roční mzdy vyhlášené MPSV⁴⁸. Zelená karta může být vydána jen státním příslušníkům výslovně uvedených států⁴⁹.

Žádost o vydání karty na takové místo se podává zpravidla na zastupitelském úřadě ČR⁵⁰. Kartou vydává stejně jako jiná pobytová oprávnění Ministerstvo vnitra. Při udělení oprávnění je prakticky zastupitelským úřadem cizinci vlepeno do pasu dlouhodobé vízum opravňující k pobytu 6 dní za účelem převzetí povolení k pobytu ve formě karty po příjezdu na území; podmínkou je sjednané cestovní zdravotní pojištění do doby nástupu do zaměstnání⁵¹.

Doba platnosti zelené karty je omezené dobou zaměstnání a nejdelší možnou dobou dle kvalifikace. Modrá karta se vydává s dobou platnosti o 3 měsíce delší, než je doba zaměstnání, nejdéle však na 2 roky.⁵² Doba platnosti obou karet lze prodloužit⁵³. Stejně jako samostatné povolení k zaměstnání i tyto karty jsou vázány na konkrétní zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Změna, jak zaměstnavatele, tak i pracovního zařazení, v případě modré karty možná je, ale podléhá po dobu 2 let souhlasu ministerstva⁵⁴.

Závěrem lze shrnout, že institut zelené karty byl do právního řádu zaveden k datu 1. 1. 2009, dosud však byl využit minimálně. Modrá karta EU je společným projektem EU⁵⁵, do českého právního řádu je zařazena s účinností od 1. 1. 2011; vzhledem k podmínce výše mzdy nelze očekávat její široké využití.

⁴⁸ Dokládá se pracovní smlouva na dobu minimálně jednoho roku, která obsahuje sjednanou hrubou mzdu.

⁴⁹ Jedná se o cizince z následujících zemí: Australské společenství, Černá Hora, Chorvatská republika, Japonsko, Kanada, Korejská republika, Nový Zéland, Republika Bosna a Hercegovina, Republika Makedonie, Spojené státy americké, Srbsko, Ukrajina; viz § 182 odst. 1 písm. e) ZoPC.

⁵⁰ Žádost o vydání karty je možné podat i na území ČR ministerstvu při splnění podmínek minimálního předchozího pobytu na území a prokázání získání zaměstnání na pozici uvedené v centrální evidenci dle § 42g odst. 2 ZoPC pro kartu zelenou a dle § 42i odst. 3 ZoPC pro kartu modrou.

⁵¹ Viz § 30 odst. 2 a 3 ZoPC a § 42j tamtéž.

⁵² Viz § 44 ZoPC.

⁵³ Vyjma zelené karty typu „C“, ta se neprodlužuje, viz § 44 odst. 7.

⁵⁴ Viz § 42 i odst. 9.

⁵⁵ Viz Směrnice Rady 2009/50/ES o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.

ZoZ vymezuje pojem **nelegální práce** v § 5 písm. a) a postihuje dvě varianty. Za prvé se jedná o situace, kdy fyzická osoba – bez ohledu na její státní příslušnost - vykonává práci pro jinou osobu, ale není v zaměstnaneckém poměru k této osobě ani tak nečiní na základě jiné smlouvy, např. smlouvy o dílo (hovorově práce načerno); výjimkou jsou děti a manžel/ka fyzické osoby, pro kterou je práce vykonávána. Druhá definice nelegální práce se uplatní výlučně na fyzické osoby - cizince, kteří vykonávají práci bez povolení k zaměstnání, nebo v rozporu s vydaným povolením či v rozporu s povolením k pobytu ve formě modré či zelené karty. Tento typ nelegální práce má kromě jiného dopad do pobytového statusu cizince v podobě možnosti správního vyhoštění dle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 ZoPC. Cizinecká policie v takovém případě vydá rozhodnutí o správním vyhoštění až na dobu 5 let, je-li cizinec, na kterého se nevztahují výjimky dle ZoZ, je zaměstnán bez povolení k zaměstnání. Oprávnění cizinecká policie jde dále a vztahuje se i na osoby, které na území ČR vykonávají výdělečnou činnost, ačkoli k tomu nejsou oprávněni. Zde se jedná o činnost odpovídající svou podstatou podnikatelské činnosti, ale např. bez živnostenského listu. Postižena může být i druhá strana pracovněprávního vztahu, neboť stejný následek v podobě vyhoštění má zaměstnání cizince bez povolení nebo zprostředkování takového zaměstnání; a to pokud je zaměstnavatelem také cizinec. Pro úplnost je nutné dodat, že takové rozhodnutí je vždy možné vydat pouze, je-li jeho důsledek přiměřený zásahu do soukromého nebo rodinného života vyhošťovaného cizince a současně je cizinecká policie povinna zkoumat, zda vycestování cizince nebrání zákonem definované důvody znemožňující vycestování⁵⁶.

Nově s účinností od 1. 1. 2011 došlo k úpravě finanční **zodpovědnosti za náklady spojené se správním vyhoštěním cizince, který byl na území zaměstnán**. § 123 ZoPC je v případě zaměstnání cizince bez povolení k zaměstnání nebo bez platného povolení k pobytu v první řadě, tj. ještě před cizincem samotným, odpovědný ten, kdo cizince takto zaměstnal. Následuje ten, který cizince zaměstnal v rámci subdodavatelského kontraktu nebo každý v obchodním smluvním vztahu, který věděl nebo vědět měl a mohl, že se jedná o cizince bez povolení. Zaměstnavatel či každý další výše uvedený se může této povinnosti zprostit, pokud prokáže, že své povinnosti splnil a nevěděl, že povolení k pobytu je padělkem. Pokud nebudou náklady na spojené se správním vyhoštěním uhrazeny tímto způsobem, nastupuje povinnost cizince k jejich úhradě, resp. k úhradě z finanční záruky. Nebudou-li takto uhrazeny ve stanovené lhůtě, přechází povinnost úhrady postupně na další osoby. Těmi jsou osoba zavazující se k tomu v policii ověřeném pozvání, dále zprostředkovatel zaměstnání bez

⁵⁶ Viz § 119a odst. 2 a § 179 ZoPC.

povolení k zaměstnání, dále zaměstnavatel, který s cizincem ukončil pracovní poměr před skončením doby, na kterou mu bylo vydáno povolení k zaměstnání z důvodů výslovně uvedených v ZoPC, pokud cizinec po zrušení platnosti povolení k pobytu za účelem zaměstnání nevycestoval⁵⁷. Takový zaměstnavatel se zproští povinnosti, pokud věrohodně prokáže, že cizinci zajistil úhradu nákladů spojených s vycestováním. V totožných případech odpovídá za úhradu zprostředkovatel zaměstnání, posledním je dopravce, který nesplnil své povinnosti dle ZoPC. Výši úhrady určuje rozhodnutím cizinecká policie nebo Ministerstvo vnitra.⁵⁸

Novelou ZoPC je také zcela nově v § 107 odst. 8 upravena **povinnost hradit náklady zdravotní péče** poskytnuté cizince v období od skončení pracovního poměru do vycestování, není-li taková péče hrazena jinak. Subjektem takové povinnosti je osoba, která cizince zaměstnala a pokud pracovní poměr z výše popsaných důvodů dle § 52 písm. a) až e), dohodou z těchto důvodů a dle § 56 ZP skončil před uplynutím doby, na kterou bylo vydáno pracovní povolení, zelená či modrá karta a cizinci proto bylo nebo má být zrušeno oprávnění k pobytu.

1.2.3 Zákoník práce – vybraná ustanovení

Zákoník práce je základní právní normou upravující pracovněprávní vztahy, tedy především vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli. Ve vztahu k cizincům se tato norma uplatní stejně jako vůči občanům ČR. Tedy optimálně poté, co cizinci získají přístup na český pracovní trh, není jejich právní postavení odlišné od jakéhokoli dalšího zaměstnance a právní řád zakazuje diskriminaci. V praxi se lze ale poměrně často setkat se situacemi, které standardům ZP v tom či jiném ohledu nevyhovují. Některé praktiky jsou v přímém rozporu se ZP, jiné jsou pouze obcházením zákona. Obsahem této kapitoly bude výběr právě některých z nejčastěji porušovaných ustanovení s krátkými příklady.

Zde je nutné znovu upozornit na soukromoprávní podstatu ZP a práv a povinností v něm uvedených. V případě porušení podmínek ze ZP se zaměstnanec svých práv musí domáhat sám soudní cestou. Cizince při výkonu práce bez pracovního povolení tak zásadním

⁵⁷ Důvody jsou vymezeny ustanovením § 52 písm. a) až e) ZP popisující některé z důvodů pro výpověď danou zaměstnavatelem či dohodou z těchto důvodů a dále okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem dle § 56 ZP; viz kapitola 1.4. Zákoník práce.

⁵⁸ Proti rozhodnutí o výši úhrady není odvolání přípustné, § 123 odst. 5; při nesouhlasu s rozhodnutím by proto mohl přímo následovat soudním přezkum správního rozhodnutí.

způsobem snižuje šanci na unesení důkazní povinnosti před soudem⁵⁹. Kontrolní oprávnění inspektorátů práce⁶⁰ se těchto soukromoprávních nároků přímo nedotýkají a např. nevyplacené mzdy se nelze domoci pouze upozorněním inspektorátu práce na nedodržování podmínek plynoucích ze ZP u konkrétního zaměstnavatele (viz dále).

Krátce je nutné zmínit **princip dispozitivních versus kogentních ustanovení ZP**. V § 2 je zakotvena zásada smluvní volnosti v oblasti pracovněprávních vztahů, nicméně jak již bylo uvedeno dispozitivní charakter je modifikován kogentními či tzv. relativně kogentními ustanoveními. Ta jsou použita tam, kde je společensky největší zájem na ochraně slabší smluvní strany. Dispozitivnost znamená možnost odchýlit se od úpravy uvedené v ZP, resp. dohodnout si smluvně jiná pravidla. Kogentnost norem značí jejich imperativní charakter, kdy ani souhlasným prohlášením stran není možné odsunout úpravu ZP, a to pod sankcí neplatnosti takového ujednání, resp. právního úkonu na jeho základě. Relativní kogentnost pak znamená nemožnost standard ochrany snížit, ale je možné jednosměrně dohodnout úpravu jinou, např. delší dobu dovolené. V takových případech je ale nutné dbát pravidla rovného přístupu a zákazu diskriminace, tj. takové výhodnější zacházení pak musí zaměstnavatel zajistit i ostatním zaměstnancům⁶¹.

Pracovněprávní vztah vzniká na základě uzavření pracovního poměru. Ten je definován jako výkon závislé práce ve vztahu nadřazenosti a podřazenosti. Závislost vyplývá z oprávnění zaměstnavatele určovat pracovní podmínky a z povinnosti zaměstnance konat práci dle příkazu zaměstnavatele. Pracovněprávním vztahem jsou i vztahy na základě dohod konaných mimo pracovní poměr (dohoda o pracovní činnosti a dohoda o provedení práce) a pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy. Toto vymezení je podstatné pro vymezení tzv. švarcsystému, kdy je závislá práce vykonávána formálně samostatnými subjekty (viz dále).

Pracovní poměr se zakládá **pracovní smlouvou** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Nutnými náležitostmi takové smlouvy je pouze vymezení druhu práce, místa výkonu práce a dne nástupu do práce. Takto sjednaným dnem **pracovní poměr** vzniká. Zaměstnavatel je povinen uzavřít takovou smlouvu písemně a jedno vyhotovení smlouvy dát zaměstnanci.

⁵⁹ Lze se domnívat, že bez ohledu na splnění podmínek pro zaměstnávání cizinců dle ZoZ, pokud dojde ke sjednání pracovní smlouvy a zaměstnání je fakticky vykonáváno, uplatní se ZP; tj. uplatní se ochranná role pracovního práva bez ohledu na to, že se příp. jedná o výkon práce cizincem bez povolení k zaměstnání či k pobytu.

⁶⁰ Inspektoráty práce kontrolují dodržování povinností stanovených např. v ZP, mohou ukládat opatření k odstranění nedostatků zjištěných při kontrole, vedou řízení o správních deliktech, ukládají pokuty. Inspektorátu je možné podat písemný podnět ke kontrole. Blíže viz zákon č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce.

⁶¹ Viz § 16 ZP; ustanovení odkazuje na aplikaci zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a právních prostředcích ochrany před diskriminací; §16 odst. 3 ZP dále obsahuje výjimky z této povinnosti.

Byla-li smlouva sjednána pouze ústně, tj. nesplnil-li zaměstnavatel podmínku písemnosti, nezakládá to její neplatnost⁶². Zaměstnavatel je dále povinen, neobsahuje-li smlouva údaje o právech a povinnostech zaměstnance, tyto informace ve lhůtě jednoho měsíce písemně zaměstnanci poskytnout. Mezi tyto informace patří např. údaj o délce dovolené, pracovní době, o výpovědních dobách a o mzdě (viz dále).

Institut **zkušební doby** je podstatným, leč v praxi často zneužívaným institutem. Jeho smyslem je poskytnout oběma stranám smluvního vztahu prostor k ověření, že o takový vztah mají zájem, a pokud ne, umožňuje jeho rychlé rozvázání. ZP v § 35 určuje, že zkušební doba nesmí být delší než 3 měsíce, musí být sjednána písemně a nejpozději v den sjednaného nástupu do zaměstnání; byla-li sjednána na dobu kratší než 3 měsíce, nelze ji později prodlužovat. Pracovní poměr může být ve zkušební době ukončen bez udání důvodu⁶³. Ve skutečnosti dochází ke sjednávání pracovních smluv na dobu (ne)určitou, které jsou následně realizovány pouze po dobu maximálního rozsahu zkušební doby. Zaměstnavatel poslední den zkušební doby zruší pracovní poměr, ačkoli téměř současně uzavřou tytéž subjekty pracovní smlouvu novou s novou zkušební dobou. Obcházením účelu zkušební doby čelí zaměstnanec nejistotě v podobě kdykoli možného skončení pracovního poměru bez udání důvodu.

Ke **skončení pracovního poměru** může dojít především souhlasným rozhodnutím obou stran, tj. dohodou, dále výpovědí jednoho z účastníků, okamžitým zrušením pracovního poměru, zrušením pracovního poměru ve zkušební době a uplynutím doby, na kterou byl pracovní poměr sjednán⁶⁴. Nad rámec těchto obecných způsobů skončení pracovního poměru se pro případ zaměstnávání cizinců přidávají tři další způsoby vyjmenované v § 48 odst. 3 ZP. K prvním dvěma způsobům je nutné rozhodnutí státního orgánu, zatímco posledním způsobem končí pracovní poměr přímo ze zákona. Pracovní poměr tak končí za prvé dnem skončení pobytu na území podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu; za druhé končí dnem nabytí právní moci rozsudku ukládající trest vyhoštění; za třetí uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání nebo zvláštní povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání, tj. zelená a modré karty.

⁶² Shodnou-li se obě strany na minimálních nutných náležitostech v podobě co – jakou práci, kde – místo pracoviště a od kdy – datum nástupu do práce, jedná se o platnou pracovní smlouvu; neplatnost viz § 21 ZP.

⁶³ Viz § 66 ZP; ke skončení může dojít jak ze strany zaměstnavatele, tak ze strany zaměstnance. Omezení platí pouze prvních 21 kalendářních dní trvání pracovní neschopnosti zaměstnance; v této lhůtě není možné zrušit pracovní poměr ze strany zaměstnavatele. Dále dle odst. 2 „*písemné oznámení o zrušení pracovního poměru má být doručeno druhému účastníku alespoň 3 dny přede dnem, kdy má pracovní poměr skončit.*“

⁶⁴ Jiným způsobem skončení pracovního poměru je rozhodnutí soudu nebo smrt fyzické osoby.

Dohoda o rozvázání pracovního poměru musí být pod sankcí neplatnosti písemná, a pokud to zaměstnanec požaduje, musí být i odůvodněná⁶⁵. Den skončení poměru je jakýkoli den uvedený v dohodě.

Také **výpověď** musí být vždy písemná a jen nutné ji druhé straně doručit. Výpověď může dát zaměstnanec i bez uvedení důvodu, zaměstnavatel je však povinen výpovědní důvod skutkově vymežit a podřadit pod zákoníkem práce výslovně uváděné důvody. Těmi jsou dle § 52 písm. a), b) a c) především zrušení či přemístění zaměstnavatele nebo stane-li se zaměstnanec nadbytečným. Dále může zaměstnavatel dát výpověď zaměstnanci, který v důsledku pracovního úrazu, nemoci z povolání či ohrožení takovou nemocí není dále schopen konat dosavadní práci dle písm. d), nebo takovou způsobilost pozbyl jinak dle písm. e). Podmínkou je vydání odpovídajícího lékařského posudku zařízením závodní lékařské péče. Důvody dle § 52 a) až d) zakládají nárok na **odstupné**, v případě pracovního úrazu či nemoci z povolání minimálně ve výši dvanáctinásobku průměrného výdělku.⁶⁶

Výpovědním důvodem jsou i důvody, pro které lze pracovní poměr ze strany zaměstnavatele zrušit okamžitě⁶⁷. Pracovní poměr končí uplynutím výpovědní doby. **Výpovědní doba** činí minimálně 2 měsíce a počítá se od prvního dne měsíce následujícího po měsíci, kdy byla druhé straně doručena výpověď. V praxi by měl zaměstnanec trvat na potvrzení, že zaměstnavatel výpověď převzal.

Okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance lze ze dvou důvodů⁶⁸; pokud zaměstnavatel nevyplatil mzdu, její náhradu nebo jakoukoli jejich část do 15 dnů od termínu splatnosti. Druhý důvod souvisí s povinností zaměstnavatele převést zaměstnance na jinou práci, a to např. pozbyl-li zaměstnanec způsobilost dlouhodobě konat svoji práci, nebo koná-li těhotná/kojící/matka do 9. měsíce po porodu práci, kterou konat nesmí nebo dle lékařského posudku ohrožuje její těhotenství či mateřství⁶⁹. Pokud zaměstnavatel svou povinnost převést

⁶⁵ Požadovat odůvodnění je vhodné zejména dojde-li k rozvázání pracovního poměru ve vazbě na vymezené výpovědní důvody zaměstnavatele dle § 52 písm. a) až d), neboť tyto důvody zakládají nárok na odstupné dle § 67 ZP.

⁶⁶ Dále dle § 52 písm. f) a g) je možné výpověď ze strany zaměstnance také odůvodnit nesplněním předpokladů pro výkon sjednané práce nebo pro neuspokojivé pracovní výsledky, byl-li zaměstnanec v posledním roce vyzván k jejich odstranění, závažné porušení povinností, soustavně méně závažné porušování povinností, byl-li zaměstnanec v posledních 6 měsících upozorněn.

⁶⁷ Důvody pro okamžité skončení pracovního poměru jsou upraveny v § 55 ZP a spočívají ve zvlášť hrubém porušení povinností zaměstnance nebo v odsouzení zaměstnance pro úmyslný trestný čin k nepodmíněnému trestu odnětí svobody v rozsahu přesahujícím 1 rok, resp. 6 měsíců.

⁶⁸ Viz § 56 ZP.

⁶⁹ Viz § 41 ZP.

takové zaměstnance nesplní, mohou tito zrušit pracovní poměr okamžitě a přísluší jim odstupné nejméně ve výši trojnásobku průměrného výdělku⁷⁰.

Nadto, pro určité kategorie zaměstnanců stanovuje ZP **ochrannou dobu**⁷¹. Takovou dobou je například doba dočasné pracovní neschopnosti, období těhotenství zaměstnankyně, doba čerpání mateřské či rodičovské dovolené. V této době, až na výslovné výjimky, není možné pracovní poměr ukončit výpovědí ze strany zaměstnavatele. Ochranná doba se ovšem uplatní především u pracovní smlouvy sjednané na dobu neurčitou, protože tato doba nebrání skončení pracovního poměru z jiného důvodu než výpovědí. V praxi to znamená, že těhotné zaměstnankyni není možné dát v průběhu těhotenství, ani čerpání mateřské či rodičovské dovolené výpověď. Byla-li výpověď dána dříve, výpovědní doba v takovém případě neběží a pracovní poměr skončí až po uplynutí zbývající části výpovědní doby po návratu ženy z mateřské či rodičovské dovolené.

V praxi může vypadat situace o poznání jinak. Zaměstnankyně požádá v souvislosti s těhotenstvím o přeložení na jinou práci a zaměstnavatel se pokusí bez ohledu na výše popsanou ochrannou úpravu pracovní poměr co nejrychleji ukončit. Extrémním případem je zneužití nedostatečné jazykové vybavenosti cizinky, či její neinformovanosti o svých právech a celkové nejistotě v cizím prostředí, kdy teprve ex post zjistí, jaký dokument ve skutečnosti podepsala, např. dohodu o skončení pracovního poměru bez nároku na odstupné antidatovanou před počátek těhotenství namísto dokladu pro nárok na dávky při odchodu na mateřskou dovolenou. Domáhání se určení neplatnosti takového právního úkonu soudně pak často není v reálně v dosahu cizince.

Nezřídka je cizincům také výslovně v rozporu s právní úpravou tvrzeno, že zaměstnavatelé na určitý postup mají právo, typicky okamžitě zrušit pracovní poměr, ale neučiní tak, protože to s uvedeným cizincem myslím dobře. Cíleným tlakem a desinformací o právech a povinnostech donutí cizince k podepsání dohody o skončení pracovního poměru bez uvedení důvodu, ačkoli by jinak měl nárok alespoň na několikaměsíční odstupné.

Poslední příklad souvisí se spolehnutím se na uvědomění si cizince, že zřejmě není neschopen domáhat se svých práv u soudu a na jeho strach z kontroly cizineckou policií. Vzhledem k úzké provázanosti zaměstnání a povolení k pobytu může být protiváhou skončení pracovního poměru slib, že cizince nenahlásí na úřad práce ani cizinecké policii. Tudíž do doby kontroly cizince/zaměstnavatele s ním pravděpodobně nebude zahájeno řízení

⁷⁰ Viz § 67 ZP.

⁷¹ Viz § 53 ZP.

o ukončení pobytu, resp. mu nebude pobyt ukončen a cizinec se může pokusit v době do „oficiálního data“ skončení povolení k zaměstnání - jakkoli jeho platnost skončením zaměstnání pro konkrétního zaměstnance ze zákona končí - získat jiného zaměstnavatele, se kterým požádá o vydání nového povolení k zaměstnání. Případně tím získává čas požádat o změnu účelu pobytu, např. na základě živnostenského oprávnění (viz dále) či jen nelegální práci získat prostředky na opuštění území.

Pro **odměnu za práci** platí princip stejné odměny za stejnou práci/práci stejné hodnoty⁷². Výše odměny není nutnou náležitostí pracovní smlouvy, zaměstnavatel je ale povinen písemně informovat zaměstnance o mzdě, termínu výplaty mzdy apod. nejpozději do 1 měsíce ode dne nástupu do práce nástupu do zaměstnání⁷³.

Institut minimální mzdy⁷⁴ je omezení smluvní volnosti zaměstnance a zaměstnavatele, kterým ZP stanoví nejnižší přípustnou odměnu za práci, a to bez práce přesčas či bez příplatků za práci o svátcích apod. a bez rozlišení, zda se jedná o pracovní poměr či odměnu za práce konané mimo pracovní poměr. Aktuální základní sazba minimální odměny za práci při úvazku 40 hodin týdně činí 8.000 Kč, resp. 48.10 Kč za hodinu práce. Pokud je ze zákona omezena stanovená týdenní pracovní doba, např. ve tříměsíčním provozu nesmí překročit 37,5 hodiny týdně⁷⁵, minimální mzda v souhrnu zůstane zachována, zvýší se proto úměrně hodinová sazba. Jedná se o hrubou mzdu, tj. z této částky se dále hradí zdravotní a sociální pojištění a dále daň z příjmu.

Častým porušením ZP ve vztahu k odměně za práci je **nevyplacení mzdy**, nevyplacení části mzdy nebo provedení srážek nad rámec povinných odvodů. Předně je třeba říci, že se v této problematice sbíhá řada již dříve nastíněných témat. Pokud má cizinec povolení k zaměstnání, byla s cizincem uzavřena písemná pracovní smlouva, cizince má její jedno vyhotovení, dostával pravidelně výplatní pásku a má doklad o odpracovaných hodinách za období, za které mu nebyla vyplacena mzda, je velmi reálné, že se své mzdy domůže. Do takto téměř optimální situace vstupuje v praxi řada komplikujících skutečností. Například, cizince má oficiální mzdu pouze ve výši minimální mzdy a ta mu byla i vyplacena. Dohoda o výplatě vyšší částky není nikde zaznamenána a zaměstnavatel ji popírá. Nebo cizinec pracovní smlouvu v písemné podobě nemá, ani není schopen prokázat, že pro zaměstnavatele pracoval.

⁷² Viz § 110 ZP, vč. definice stejné práce. ZP rozlišuje pojem mzdy a platu – viz § 109.

⁷³ Viz § 37 odst. 1 písm. f) ZP.

⁷⁴ Viz § 111 ZP a nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí.

⁷⁵ Viz § 79 ZP.

Typicky proto, že ostatním spolupracovníkům je důrazně naznačeno, že byli-li by ochotni potvrdit, že s nimi cizinec pracoval, mohou si být minimálně jisti, že jim mzdu také nevyplatí nebo s nimi okamžitě zruší pracovní poměr; obdobně nepříjemné situace nastávají při vyšetřování pracovních úrazů či ztráty předmětů/zboží apod. zaměstnavatele na pracovišti. V situaci, kdy cizinec nadto ještě k uvedené práci neměl povolení od ÚP, tedy mohl by být pokutován za přešůpek s příj. dopadem konfliktu do pobytového statusu, raději sám od zaměstnavatele odejde, příp. dluh vymáhá neformální cestou.

Povinnost platit zaměstnanci za vykonanou práci je esenciální povinností vyplývající z pracovního poměru a samotným jádrem pracovněprávního vztahu oproti povinnosti zaměstnance osobně konat práci dle pokynů zaměstnance⁷⁶. Pokud cizinci nebyla vyplacena mzda⁷⁷, je vhodné se pokusit shromáždit veškeré dokumenty, nároky co nejbližší specifikovat a písemně upozornit zaměstnavatele, aby v určené lhůtě mzdu vyplatil. Odmítá-li i nadále dlužnou částku uhradit, je možné se obrátit na oblastní inspektoráty práce s podnětem ke kontrole a dále svůj nárok uplatnit v občanskoprávním řízení před soudem (žaloba o zaplacení mzdy). Po uplynutí 15 dnů od splatnosti má zaměstnanec možnost okamžitě zrušit pracovní poměr s nárokem na odstupné ve výši nejméně trojnásobku jeho průměrného výdělku⁷⁸.

1.3 Právní rámec agenturního zaměstnávání

Samostatnou kapitolou v tématu zaměstnávání cizinců je zaměstnávání prostřednictvím agentur práce. Právní úprava agentur práce je obsažena především v ZoZ, ale také v ZP a v souvislosti s finanční odpovědností za náklady spojené se správním vyhoštěním cizince zmiňuje agentury práce i ZoPC. Samotný institut pracovních agentur není zákonem omezen na zemi původu, tj. mohou zprostředkovávat zaměstnání pro fyzické osoby bez ohledu na jejich státní příslušnost. Přesto se v praxi většina agentur soustředí na cizince.⁷⁹

V principu fungují agentury tak, že konkrétní fyzickou osobu přijmou do zaměstnaneckého poměru, stávají se tak jejím zaměstnavatelem a následně ji přidělí ke konkrétnímu uživateli.

⁷⁶ Viz § 38 ZP.

⁷⁷ V uvedené případy se nedotýkají situací, kdy zaměstnavatel je v insolvenčním řízení, tj. nemá na výplatu mezd finanční prostředky. Takovou situaci je vhodné řešit přes úřady práce, bližší např. <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency>.

⁷⁸ Splátnost mzdy nastává nejpozději v následujícím kalendářním měsíci po měsíci, ve kterém byla vykonávána práce. Mzda se vyplácí v korunách českých, viz § 142 ZP.

⁷⁹ Zprostředkování zaměstnání dle ZoZ provádí také ÚP ve formě vyhledávání vhodného zaměstnání pro fyzické osoby, či vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele a ve smyslu poradenské a informační činnosti. Samotné zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele je pak výsadou agentur práce, viz § 14 odst. 1 ve spojení s odst. 5 ZoZ.

Tímto uživatelem je právnická nebo fyzická osoba odlišná od agentury práce, která zadává přidělenému zaměstnanci práci a dohlíží na její provedení. Přidělení téhož zaměstnance k témuž uživateli by v zásadě nemělo být delší než 12 měsíců, zaměstnanec může o delší přidělení výslovně požádat⁸⁰. Nároky na smlouvu mezi agenturou a uživatelem vymezuje ZP; podstatnou náležitostí smlouvy je informace o mzdových a pracovních podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele jako dočasně přidělený agenturní zaměstnanec⁸¹. ZP vyžaduje tedy rovnost mezi agenturními a kmenovými zaměstnanci.

Dle ZoZ je agentura práce definována jako právnická nebo fyzická osoba, která má povolení ke zprostředkování zaměstnání⁸². Takové povolení uděluje na žádost MPSV, to také vede seznam všech agentur⁸³. Podmínkou udělení povolení je kromě bezúhonnosti a odborné způsobilosti osoby žádající si o povolení, i souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra, které *při zpracování stanoviska posoudí udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska veřejného pořádku, bezpečnosti a dodržování práv třetích osob*; k dispozici má informace od Policie ČR, zpravodajských služeb apod. Pokud stanovisko nevydá ve lhůtě 15 dní, platí fikce souhlasu.⁸⁴ Podmínkou nad rámec povolení ke zprostředkování je povinnost sjednat pojištění pro případ úpadku agentury samotné i uživatele ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku všech dočasně přidělených zaměstnanců⁸⁵. Pouhé zveřejňování nabídek zaměstnání bez přímé zprostředkovatelské činnosti mezi potencionálními zaměstnanci a zaměstnavateli (např. sdělovacími prostředky či elektronicky) se výslovně za zprostředkování zaměstnání nepovažuje, tj. není k takové činnosti nutné povolení MPSV⁸⁶.

Pro agenturní zaměstnance neplatí omezující ustanovení ZP o pracovním poměru na dobu určitou. Toto ustanovení říká, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat mezi týmiž

⁸⁰ Viz § 309 odst. 6 ZP.

⁸¹ Viz § 308 odst. 1 písm. f) a zejména § 309 odst. 5 „Agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.“

⁸² Viz § 14 odst. 2 písm. b) ZoZ.(FN.; §14 odst. 4 – osoba usazená v jiném členském státě EU za účelem zprostředkování zaměstnání může poskytovat takovou službu na území ČR dočasně a ojedinele, musí však takovou činnost a vymezené údaje oznámit MPSV).

⁸³ Viz § 60 ZoZ a webové stránky MPSV: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace.

⁸⁴ Viz § 60a ZoZ

⁸⁵ Viz § 58a ZoZ.

⁸⁶ Viz § 16 ZoZ.

účastníky nejvýše na dobu dvou let⁸⁷. Agentury a jejich zaměstnanci však mohou řetězit pracovní smlouvy na dobu určitou i nad tento časový rámeček.

V praxi častým zvláštním ustanovením pracovních smluv s agenturami bývá smluvní pokuta pro případ, že by zaměstnanec ve vymezeném časovém horizontu uzavřel pracovní smlouvu s uživatelem, tedy namísto zprostředkování zaměstnání agenturou práce vešel do přímého pracovněprávního vztahu⁸⁸. Taková ustanovení smluv je dle názoru autorky nutné z řady důvodů odmítnout. Ve stručnosti dle základních zásad uvedených § 13 odst. 2 ZP zaměstnavatel mj. nesmí požadovat ani sjednat zajištění závazku v pracovněprávním vztahu, s výjimkou konkurenční doložky. Podstatou konkurenční doložky je po ukončení pracovního vztahu zdržení se výkonu stejné nebo konkurenční výdělečné činnosti zaměstnance ve vztahu k činnosti bývalého zaměstnavatele po dobu maximálně 1 roku. Podmínkou je však i závazek tohoto bývalého zaměstnavatele na přiměřené finanční vyrovnání⁸⁹. Výše uvedený příklad zákonné vymezení konkurenční doložky nesplňuje, není vyvážen finančně, pouze jednostranně postihuje zaměstnance, což je v přímém rozporu s kogentním zákazem uvedeným v ZP a takové ustanovení lze považovat za neplatné.⁹⁰

Diskuse a kritika týkající se agentur práce souvisí se zneužíváním jejich fakticky silného postavení zprostředkovatele vedoucí k častému porušení ochranných limitů stanovených ZP. Příkladem může být nevyplácení smluvené mzdy nebo provádění srážek nad povinný rámeček, nedodržování zákonem stanovených limitů ve vazbě na bezpečnost práce či stanovení maximální pracovní doby či minimální doby odpočinku. Historicky starší, leč funkčně do jisté míry obdobný je klientský systém. Ten spočívá v roli „klienta“ – zprostředkovatele, který má v místě dobré kontakty a zajišťuje cizinci základní služby: hledá cizinci zaměstnání, zajistí mu dopravu a ubytování, na základě plné moci vyřídí náležitosti povolení k zaměstnání a k pobytu, tlumočí, pomůže s vyřízením dalších postupem času vzniklých situací a problémů, jedná s úřady. Za tyto služby inkasuje finanční odměnu. Problematickým na takovém vztahu je především naprostá závislost cizince na svém klientovi a de facto nemožnost ovlivnit, jak

⁸⁷ Viz § 39 odst. 5 ZP.

⁸⁸ Příkladem takového ustanovení je závazek zaměstnance, že neuzavře žádnou smlouvu dle ZP nebo Obchodní zákoník ve znění pozdějších předpisů se žádným obchodním partnerem agentury, a to ani prostřednictvím jiné agentury práce, po dobu 5 let oduzavření této pracovní smlouvy. V Případě porušení uvedeného závazku se zaměstnanec zavazuje uhradit smluvní pokutu ve výši 50.000,-

⁸⁹ Nado, institut konkurenční doložky slouží k ochraně know how. Agenturou nabízené pracovní pozice jsou běžně v různých továrních halách, např. operátor montážní linky, svářeč apod., kde si lze ze samotné postavy uvedené činnosti konkurenční doložku jen stěží představit.

⁹⁰ Jiným v praxi používaným způsobem dodatečného financování služeb agentury a prohlubování závislosti je platba pomocí uznaného závazku k náhradě fiktivní škody způsobené zaměstnancem.

se klient zachová. Pokud dojde k přerušení takového vztahu, cizinec se ocitá v obtížné situaci. Často nemá řadu dokladů jako např. povolení k zaměstnání, ani neví, zdali o něj bylo skutečně žádáno. Na jeho adresu nechodí správní rozhodnutí, proto neví s jistotou, zdali mu nebylo oprávnění k pobytu zrušeno apod. Zprostředkovatelský systém vytváří, kromě příležitosti zneužít závislosti cizince, také překážku v pokusu o integraci a informovanost cizinců, která by následně mohla zneužívání bránit. Není výjimečným, kdy se k tlaku klienta/zaměstnavatele přidává ještě tlak okolností, za kterých cizinec opustil svou zemi, např. velké dluhy na zajištění víza a cesty do ČR (jak je v následujícím příspěvku uváděno na příkladu vietnamské komunity).

ZoZ definuje také způsoby zániku povolení ke zprostředkování práce, přičemž novelou byly do § 63 ZoZ vloženy další důvody, pro který může Ministerstvo vnitra toto povolení svým rozhodnutím odejmout. Jedná se především o situaci, kdy je řízení o odejmutí povolení zahájeno na základě podnětu Ministerstva vnitra a toto ministerstvo vydá nové nesouhlasné stanovisko či pokud agentura „zprostředkovává zaměstnání v rozporu s vydaným povolením ke zprostředkování zaměstnání nebo s dobrými mravy, nebo jinak poruší povinnosti vyplývající z tohoto zákona.“⁹¹ Jakkoli je takové rozšíření sankčních pravomocí MPSV pozitivní, praxe již dnes umí těmto následkům do jisté míry předejít; před případným odejmutím povolení agentura práce přestane zaměstnání zprostředkovávat a převede své zaměstnance na nový subjekt.

Je proto do budoucna otázkou, zda nově upravená pravidla pro činnost agentur práce přinesou větší transparentnost fungování českého pracovního trhu, zda budou ku prospěchu cizinců. Ale nejen jich, neboť snižování standardů obcházením či výslovným porušováním ZP a jiných pracovněprávních norem ve vztahu k cizincům má bezesporu dopad i na celé pracovněprávní prostředí, tedy i občany ČR či EU.

1.4 Exkurz do živnostenského podnikání cizinců

Živností se rozumí za prvé *soustavná činnost*, za druhé *provazovaná samostatně, vlastním jménem a na vlastní zodpovědnost*, za třetí *za účelem dosažení zisku* a za čtvrté *za podmínek stanovených dále zákonem*⁹². Znakem je tedy soustavnost, která ale není nezbytně nepřetržitostí, a samostatnost v protikladu k závislosti, resp. k hierarchickému postavení v pracovněprávních vztazích.

⁹¹ Viz § 63 odst. 2 písm. b) ZoZ.

⁹² Viz § 2 zákona č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, dále jen ŽZ.

Živnostenský zákon definuje zahraniční osoby podle místa bydliště fyzické osoby a sídla osoby právnické. Má-li osoba trvalý pobyt mimo území ČR, je považována za zahraniční osobu a jako taková má v zákoně speciální úpravu⁹³. Zahraniční fyzická osoba musí např. kromě dokladů o splnění všeobecných podmínek doložit doklad o uděleném dlouhodobém vízu či povolení k dlouhodobému pobytu. V následujícím textu bude zmíněna pouze právní úprava ve vztahu k živnosti ohlašovací.

Stručně lze shrnout, že praktický postup je následující: zahraniční fyzická osoba starší 18 let prokáže svoji bezúhonnost a současně se zaplacením správního poplatku uvede v ohlášení živnosti požadované údaje, zejm. doloží adresu bydliště na území ČR a pokud je místo provozování živnosti v pronajatém prostoru, doloží souhlas vlastníka objektu. Živnostenský úřad příslušný podle místa živnostenského podnikání ŽÚ osvědčí splnění podmínek pro účel řízení o povolení k pobytu⁹⁴ a vydá výzvu k doložení dokladu o povoleném pobytu na území ČR. Po doložení této poslední podmínky vydá ŽZ živnostenský list; živnostenské oprávnění zahraničním osobám pak vzniká dnem jejich zápisu do obchodního rejstříku na místně příslušném krajském soudu (nebo obdobného) rejstříku⁹⁵. Obdobně se postupuje při prodlužování povolení, kdy je cizinec povinen na výzvu doložit ŽÚ nové povolení. Není-li doloženo, oprávnění zaniká posledním dne lhůty stanovené ve výzvě⁹⁶.

Živnostenské oprávnění lze zrušit nejen pro obecné důvody, ale v případě cizince i pro zánik, resp. zrušení oprávnění k pobytu na území ČR. Provozování činnosti, která je živností, bez oprávnění, je přestupkem⁹⁷. Povinností podnikatele je viditelně označit místo podnikání, pokud se liší od bydliště. Podnikatel je také povinen písemně hlásit případné přerušení živnosti, pokud se jedná o dobu delší než 6 měsíců⁹⁸. Zde ovšem do úpravy oprávnění živnostníka dle ŽZ - nenahlásit přerušení živnostenského podnikání, je-li doba přerušení kratší než 6 měsíců - zásadním způsobem zasahují povinnosti cizince plynoucí z oprávnění k pobytu dle ZoPC. Vyjma cizinců s trvalým pobytem, je cizinec po dobu oprávnění k pobytu povinen plnit předem vymezený účel pobytu. Je-li tímto účelem samo živnostenské

⁹³Viz § 5 odst. 2 ŽZ.

⁹⁴ Viz §47 odst. 7 ŽZ.

⁹⁵ Viz § 10 odst. 5 ŽZ.

⁹⁶ Viz §57 odst. 2 ŽZ.

⁹⁷ Viz § 61 odst. 3 písm. a) ŽZ.

⁹⁸ Viz § 31 odst. 11 a...

podnikání, cizince nemá možnost své živnostenské podnikání přerušit, resp. takové přerušeni by mohlo mít za následek zahájení řízení o zrušení oprávnění k pobytu dle ZoPC⁹⁹.

Novelou účinnou od 1. 1. 2011 bylo do ZoPC vloženo omezení spočívající v možnosti žádosti o nové povolení pouze v době dlouhodobého pobytu po předchozím alespoň dvouletém pobytu na území¹⁰⁰; tj. o takové nové povolení nelze požádat v době pobytu na území na základě víza strpění – pokud správní orgán neprodlouží povolení za jiným účelem a v řízení je podána žaloba proti rozhodnutí správního orgánu. A dále, cizince musí pobývat minimálně 2 roky na území ČR na základě oprávnění k pobytu za jiným účelem, než je podnikání. Nově při prodloužování povolení k pobytu za účelem podnikání může Ministerstvo vnitra požádat také o předložení platebního výměru daně z příjmu¹⁰¹.

Obdobně k již uvedené povinnosti ÚP je povinen i živnostenský úřad oznamovat ministerstvu pobytově relevantní skutečnosti, tj. situace, kde skončení živnostenského oprávnění může mít za následek zrušení uvedeného oprávnění k pobytu pro neplnění účelu pobytu¹⁰². Dále, soud určený k vedení obchodního rejstříku či jiný orgán evidující podnikající fyzické osoby oznamuje ministerstvu změnu nebo výmaz zápisu cizince s výjimkou občanů EU. Taktéž okresní správa sociálního zabezpečení ohlašuje přerušeni nebo ukončení výkonu samostatné výdělečné činnosti, s výjimkou občanů EU.¹⁰³

Právní rámec je zde nutné doplnit o praktický příklad: cizinec pobývá na území již řadu let, původně přicestoval na dlouhodobé vízum za účelem zaměstnání, to mu bylo i opakovaně prodlouženo. Při poslední žádosti ale s odůvodněním v podobě ekonomické krize a povinnosti ÚP upřednostnit české či evropské cizince mu povolení k zaměstnání nebylo prodlouženo. Cizinec si proto požádal o nové povolení k pobytu za jiným účelem, podnikáním. Řada cizinců v obdobné situaci pak buď sama, nebo častěji přes zprostředkovatele, od možnosti požádat si o prodloužení pracovního povolení upustila a rovnou žádali o změnu účelu pobytu na podnikání. Faktické zaměstnání se ale ve valné většině případu nezměnilo, pouze povinnost platit zdravotní a sociální pojištění zůstala na cizinci (viz tzv. švarcsystém¹⁰⁴). Při

⁹⁹ Viz § 37 odst. 1 písm. b)

¹⁰⁰ Viz § 45, 1 poslední věta ZoPC: *Cizinec, který hodlá na území pobývat za účelem podnikání, může o takovou změnu požádat, pokud je držitelem platného povolení k dlouhodobému pobytu a na území pobývá po dobu delší než 2 roky.*

¹⁰¹ Viz § 46 odst. 7 písm. f) ZoPC.

¹⁰² Dle § 106 odst. 2 se jedná o přerušeni, pozastavení, zánik nebo zrušení živnostenského oprávnění cizince s dlouhodobým vízem nebo povolením k dlouhodobému pobytu.

¹⁰³ Viz § 106 odst. 7 a odst. 8 ZoPC.

¹⁰⁴ Podstatou je obcházení povinnosti zaměstnavatele dle § 74 odst. 1 ZP „zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru“. Základním pro rozlišení outsourcingu a uvedeného obcházení

cestách do země původu za zbytkem rodiny, či pouze z finančních důvodů se mnoho cizinců na určité období odhlašovalo z evidence u okresní správy sociálního zabezpečení, čímž jim nevznikla povinnost v tomto období hradit platby/zálohy na pojistné s tím, že pozastavují živnost, a to bez nahlášení tohoto údaje ŽÚ, neboť doba přerušení nepřesáhla 6 měsíců. Od roku 2010 se pak cizinecká policie začala dožadovat informací od okresní správy sociálního zabezpečení, zda cizinec, žádající si o prodloužení povolení za účelem podnikání, nebyl nikdy v době předchozího povolení k pobytu z evidence okresní správy sociálního zabezpečení odhlášen, resp. zdali svoji registraci na okresní správě sociálního zabezpečení neopravoval, tj. zpětně se k pojistnému nepřihlásil a neuhradil penále. Z neplacení, stejně tak jako ze zpětného uhrazení pojistného dovozovala cizinecká policie, že cizinec neplnil po celou dobu pobytu účel pobytu a při žádosti o prodloužení povolení žádost zamítla. Celý řetězec má dle autorky řadu právních chyb, nicméně byl do konce roku 2010 důsledně aplikován.

1.5 Závěr

V příspěvku jsem se pokusila poskytnout jak teoretická východiska relevantní k problematice zaměstnávání cizinců, tak zmínit jejich praktické aspekty. Šíře této problematiky a zejména právě variabilita praxe neumožňují dotknout se všech témat, která by se slušela zmínit; v textu tak chybí např. rozbor ve vazbě na diskriminaci. Nicméně věřím, že roli úvodu do systematiky a vzájemných vazeb mezi zákonem o zaměstnanosti, zákonem o pobytu cizinců a zákoníkem práce text splní. Přesto, právě uvedené propojení, posílené novelou o řadu automaticky nastavených informačních povinností správních orgánů vůči policii či ministerstvu, může být vnímáno jako krok zpět; viz otázka oddělení kontroly legálnosti pobytu a práce od kontroly dodržování pracovněprávních standardů na pracovišti¹⁰⁵. Je nesporné, že pracovní sílu cizinců Česká republika z řady důvodů potřebuje a za účelem přivést takové cizince na území zavádí např. institut zelených a modrých karet. Ve svém důsledku je ale zákonné nastavení práv a povinností zaměřené znatelně represivně, nadto pro jednotlivého cizince velmi nepřehledně, čímž se snižuje pravděpodobnost, že cizinec své povinnosti splní. Kontrola ve vztahu ke strukturám nad rámec konkrétního cizince se ovšem nejeví být efektivní a obcházení zákona některými agenturami či jinými zprostředkovateli zatím nebudí takovou pozornost jako konkrétní provinění se jednotlivců.

zákona je posouzení, zda činnost, která je zajišťovaná samostatnými dodavateli, je činností přímo související se zajištěním samotného předmětu činnosti zaměstnavatele.

¹⁰⁵ Viz Čaněk, M. *Kontrola dodržování pracovních práv migrantů a migrantek je v konfliktu s kontrolou jejich pobytového statusu*. Květen 2010, dostupné na <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2230052>.

2. Nezaměstnanost a její specifika u cizinců v ČR

2.1 Úvod

Tato kapitola je zaměřena na problematiku nezaměstnanosti v moderním západním typu společností a na specifické problémy, které nezaměstnanost přináší cizincům. V úvodní části se text zabývá historickými souvislostmi trhu práce a nezaměstnanosti a krátce se také věnuje vzniku sociálního státu jakožto instituce, která má chránit členy společnosti před nepříznivými dopady ztráty zaměstnání. Dále se text dotýká teorií segmentace a flexibilizace trhu práce v souvislosti s ekonomickými teoriemi migrace. Na tuto část navazuje pasáž o vlivu různých typů kapitálu (kulturního, sociálního a ekonomického) na postavení jedince na trhu práce. Celá úvodní část textu je pak uzavřena krátkým přehledem vývoje trhu práce včetně pozice cizinců v České republice po roce 1989.

Druhá část kapitoly je zaměřena na vliv nezaměstnanosti na jedince, jeho rodinu a zprostředkovaně i na celou společnost. Text se zabývá problematikou individuálního vnímání nezaměstnanosti z perspektivy ztráty příjmů a poklesu životní úrovně, otázkami deprivace nezaměstnaného jedince a jeho sociální izolace a také proměnami vnímání času a individuální struktury dne. Dále se tato část kapitoly věnuje vlivu nezaměstnanosti jedince na jeho rodinu a to proměnou sociálních rolí a také proměnou reprodukčního chování nezaměstnaných. Posledním tématem je proměna postavení nezaměstnaných ve společnosti, která se projevuje proměnou sociálního statusu, poklesem participace nezaměstnaných na životě společnosti a zabývá se také nerovnoměrným rozložením rizika nezaměstnanosti v populaci.

Poslední část této kapitoly se věnuje specifickým zaměstnanosti a nezaměstnanosti u cizinců žijících v České republice. Text se dotýká problematiky agenturního zaměstnávání, které se v posledních letech v této zemi značně rozšířilo a zmiňuje se též o některých aspektech neregulérní práce cizinců. Celá kapitola je pak uzavřena shrnutím předložených poznatků se zaměřením na situaci cizinců na trhu práce a jejich možné ohrožení při ztrátě zaměstnání.

2.2 Nezaměstnanost – fenomén (nejen) moderní společnosti

2.2.1 Historické souvislosti nezaměstnanosti

O nezaměstnanosti jako takové má smysl hovořit pouze tam, kde jsou práce a pracovní vztahy široce založeny na konceptu zaměstnanosti a prací se rozumí placené zaměstnání jakožto

produkt vývoje kapitalistických a ekonomických vztahů. Pouze lidé, kteří pracují za mzdu, mohou svobodně ukončit své zaměstnání z vlastního rozhodnutí a jejich zaměstnání jim může být zároveň ukončeno někým jiným, se mohou stát nezaměstnanými v dnešním smyslu tohoto slova. Nezaměstnanost jako situace, kdy se jedinci ocitají bez příjmu z jimi vykonávané činnosti, se však ve společnosti vyskytuje již mnoho staletí, i když dříve nebyla takto označována. V předindustriálních společnostech, které zahrnují otrokářský či nevolnický společenský systém a ani v centrálně plánovaných ekonomikách (zahrnujících myšlenku plné zaměstnanosti) není v podstatě možné o nezaměstnanosti v dnešním významu tohoto slova uvažovat. V té době se místo pojmu nezaměstnanost používal obecný pojem chudoba, takže jedinci, kteří neměli práci, byli považováni za součást masy chudých.

Sociální normy v případě nepřítomnosti výdělečné činnosti v životě člověka rozlišovaly a rozlišují mezi situacemi, kdy byly a stále jsou zaváděny kategorie, které mají rozlišit, zda je tento stav výsledkem vlastní vůle jedince nebo důsledkem vnějších okolností. Již od raného novověku můžeme v některých společnostech nalézt určitou kategorizaci jedinců¹⁰⁶, kteří neměli práci a živobytí si obstarávali různými způsoby. Například již v roce 1531 anglický Chudinský zákon (Poor Law) označoval takzvané „statné žebráky“ (sturdy beggars), kteří jsou tělesně zdatní a schopní pracovat, ale dobrovolně se rozhodli, že pracovat nechtějí. Tato definice však (mylně) předpokládala, že v zemi je dostatek práce pro všechny zdravé obyvatele. Tito lidé pak byli trestáni, jelikož tehdejší tudorovská vládnoucí třída je považovala za ohrožení veřejného pořádku. Chudinské zákony, které se v Anglii postupně „novelizovaly“ až do poloviny 19. století, byly jako péče o chudé obyvatelstvo zrušeny až Zákonem o národní pomoci z roku 1948 (National Assistance Act). Do té doby byly první formou státní pomoci chudým.

Koncem středověku se chudoba díky strukturálním a cyklickým změnám (vátky, epidemie, úpadek výroby) začala rozšiřovat z „tradičních“ kategorií osob (vdovy, sirotci, slepci, chromí) na stále širší okruh osob. Obrazy chudých ve společnosti se začínaly diverzifikovat – na jedné straně zde existovali toulaví žebráci, práce schopní, ale dobrovolně nepracující, na straně druhé chudí, kteří byli usazení v dané lokalitě, pracovat chtěli, ale práci nemohli najít. Institucionalizovaná pomoc se v průběhu 16. století začíná zaměřovat pouze na druhou skupinu, zatímco první skupina „zahálčivých“ se stává cílem represí. Alžbětinský chudinský zákon z roku 1601 byl jedním z prvních státem podporovaných sociálních programů, který jasně rozlišoval mezi jedinci, kteří nebyli schopni pracovat a těmi, kteří pracovat nechtěli.

¹⁰⁶ Ve vztahu k problematice gender je v textu užíváno v některých případech označení jak v ženském, tak v mužském rodě. Pro usnadnění čtení a vnímání textu je však ve většině pasáží užíván pouze rod mužský.

V průběhu 17. století pak vznikají chudobince a později tzv. „domy práce“, kde mohli lidé, kteří se jinak o sebe nemohli postarat, žít a pracovat. Život v pracovních domech však nebyl zcela dobrovolný. Tyto instituce sloužily do značné míry zároveň jako nástroje sociální kontroly chudých, kteří byli schopni pracovat a jako bezpečnostní pojistka před potenciálními sociálními bouřemi, kterých se vládnoucí vrstva obávala.

„Moderní“ nezaměstnanost, kterou označujeme masový fenomén spojený s existencí tržního hospodářství, se objevila v souvislosti s první průmyslovou revolucí někdy kolem roku 1780. Rozvoj průmyslu spolu se vznikem továren a přesunem velkých počtů původně venkovských obyvatel do měst sebou přinesl systematickou dělbu práce a vtisknul podobu moderním městům. Zároveň však narůstal i počet jedinců, kteří práci ve městech nenalezli či ji ztratili, což bylo způsobeno jednak prudkým nárůstem počtu obyvatel, ale také mimo jiné i využíváním levné dětské práce¹⁰⁷.

Od počátku průmyslové revoluce se tedy problém masové nezaměstnanosti stává stabilní a přetrvávajícím fenoménem. Zároveň však začaly vznikat první systémy sociálního pojištění, které měly jedince chránit před vlivy nepříznivých životních událostí, které je vyřazovaly z pracovního zapojení (nemoc, pracovní úrazy, invalidita). První soustavu povinného sociálního pojištění zavedl v Prusku/Německu v letech 1878 – 1893 kníže Otto von Bismarck a první pojištění proti nezaměstnanosti pak pomohl zavést v roce 1911 ve Velké Británii lord William Henry Beveridge. Spolu s tímto (částečným) přenosem zodpovědnosti za ztrátu zaměstnání z jedinců a jejich rodin na stát se začínají rozvíjet instituce tzv. sociálního státu.

2.2.2 Sociální stát a sociální politika

Pojem sociální stát (welfare state) je spojován se jménem Williama H. Beveridge, který v roce 1942 vypracoval první komplexní systém sociálního zabezpečení. Termín sociální stát odkazuje k rozsahu zajišťování klíčových veřejných sociálních služeb (především zdraví, vzdělání, bydlení, zajištění příjmu a pečovatelské služby). Jde tedy o určitý typ státu, formu politického prostředí nebo specifický typ společnosti, která dbá o blaho svých občanů, a přebírá část jejich individuální zodpovědnosti za své životy na své bedra. Vzniká tak model občanství, jehož součástí je též garance tzv. sociálních práv občanů.

Podoby sociálního státu se různí v závislosti na kontextu, v němž se vyvíjely. Existuje několik typologií sociálního státu, autorem jedné z neznámějších je Gøsta Esping-Andersen, který na

¹⁰⁷ První zákony (Factory Acts) omezující dětskou práci byly přijaty v letech 1833 a 1844 ve Velké Británii.

základě míry dekomodifikace¹⁰⁸ a způsobu sociální stratifikace rozlišil tři ideální typy¹⁰⁹ sociálního státu:

- Liberální (anglosaský) – míra dekomodifikace je zde malá, a taktéž malá je role státu a rodiny, naopak zásadní je role trhu a jedinci se mají o sebe postarat především sami. Příkladem tohoto typu jsou např. Spojené státy americké.
- Konzervativní (kontinentální, korporativistický) – míra dekomodifikace je zde větší, narůstá role státu na úkor vlivu tržních mechanismů, avšak v sociálně problematických situacích je kladen důraz především na pomoc od rodiny a zaměstnavatele. Příkladem tohoto typu je Německo.
- Sociálně-demokratický (skandinávský) – míra dekomodifikace je nejvyšší, s univerzální solidaritou. O člověka v obtížné situaci se zcela postará stát. Příkladem tohoto typu je například Švédsko

Sociální stát se rozšířil po druhé světové válce a jeho největší rozmach proběhl díky hospodářskému růstu v průběhu 50. a 60. let minulého století. V 70. letech v souvislosti s hospodářskou krizí pak nastává úpadek sociálního státu jako důsledek omezených prostředků, které mohou jednotlivé národní státy vynakládat na sociální oblast. Od konce 70. let pak probíhá v souvislosti s proměnami trhu práce, pomalým ekonomickým růstem, zvyšující se zátěží státních rozpočtů důchodovým a zdravotním systémem a nárůstem nezaměstnanosti ústup od štědrého sociálního státu k dnešní úspornější variantě.

Idea sociálního státu bývá podrobována kritice z mnoha stran. Základní argumenty těchto kritických poznámek jsou založeny na nákladnosti celého systému (sociální stát je drahý a zatěžuje státní rozpočty), nízké efektivitě (byrokratický aparát, který je nezbytný pro fungování celého systému pracuje neprůhledně a neefektivně a soukromý sektor by tyto úkoly zvládl lépe) a konečně nízké legitimitě (sociální stát zvýhodňuje pouze určité vrstvy obyvatel). Obecně lze konstatovat, že kritici sociálního státu mu na jednu stranu vytýkají omezování volného trhu a tím pádem i svobody jednotlivců (liberální kritika), na stranu druhou je sociální stát považován za mocenský nástroj vládnoucí třídy, který pouze udržuje stávající sociální nerovnosti (kritika ze strany levice). Všichni kritikové, ale i obhájci

¹⁰⁸ Dekomodifikace je sociálně-politický pojem pro osvobození života jedinců od závislosti na trhu. Lidé se mohou do určité míry svobodně rozhodnout k neúčasti v placené práci, pokud to považují za nutné, a nemusí se přitom obávat ztráty místa, příjmu nebo životní úrovně.

¹⁰⁹ Jde o ideální učebnicové modely politik – ve skutečnosti se ve své čisté podobě nevyskytují a výsledný režim sociálního státu je vždy kombinací více modelů.

sociálního státu se však shodují na tom, že je nezbytné systém změnit a adaptovat jej na současné ekonomické a sociální podmínky.

Sociální stát a jeho sociální politika jsou vedle rodiny v současnosti jediným významnějším mechanismem, který chrání jedince v případě ztráty zaměstnání. Stát poskytuje nezaměstnaným finanční příspěvek, který je buď odvozen od výše předchozího výdělku, nebo bývá někdy stanoven v jednotné výši pro všechny nezaměstnané (např. Velká Británie). Jsou také zřizovány specializované úřady práce, které vykonávají informační, poradenskou a zprostředkovatelskou činnost, zabezpečují rekvalifikace uchazečů o pracovní místa, iniciují vytváření nových pracovních míst a organizaci veřejně prospěšných prací. Sociální politika státu však bývá pojímána až jako „záchranná síť“ při selhání přirozeného regulátoru, kterým je trh práce usměrňující nabídka a poptávku po pracovní síle.

Idea sociálního státu je založena na představě určitého typu životní dráhy členů společnosti neboli občanů národního státu, k níž patří mimo jiné život v rámci hranic daného státu a přispívání do jeho daňového či sociálního systému. Narůstající přeshraniční migrace, kdy čím dál více lidí prožívá značnou část svého života v jiných státech, než jehož jsou občany, tuto ideu problematizuje a vyžaduje tak promyšlení nových modelů občanství. Sociální stát a jeho sociální politika totiž před dopady nepříznivých životních situací, kdy dochází k výpadku příjmu z placeného zaměstnání, chrání především občany daného národního státu. V důsledku neustálých proměn globálních trhů práce se i imigranti často ocitají ve zranitelné pozici na trhu práce, v němž je sociální politika uplatňována.

2.2.3 Trh práce

Tržní ekonomika a trh práce jsou základním mechanismem, který v moderní společnosti spojuje nabídku pracovní síly¹¹⁰ s její poptávkou interakcemi zaměstnavatelů a pracovníků. Pracovní trh tedy zajišťuje systému produkce pracovní sílu strukturovanou podle jeho požadavků na výrobní procesy a činnosti a zároveň zajišťuje pracovní síle finanční a sociální prostředky nezbytné pro její přežití ve společnosti (mzdu a sociální status).

Ne všechny osoby schopné se na trhu práce uplatnit na něj ve skutečnosti vstupují. Část populace na něj nevstupuje dobrovolně, jelikož jim podpora ze strany státu (sociální dávky) nebo privátních institucí (rodina, charita) umožňují fungovat ve společnosti (či mimo ni) bez zapojení na trhu práce – tedy bez prodeje své pracovní síly zaměstnavatelům. V tomto případě jde o jedince, kteří jsou ekonomicky neaktivní a nepracují v zaměstnání nebo za tuto práci

¹¹⁰ V ekonomické teorii je práce měřítkem činnosti vykonané lidmi. Takto je kladena vedle dalších výrobních faktorů, jako jsou půda a kapitál.

nedostávají odměnu – tedy důchodci, osoby dlouhodobě nemocné, jedinci mentálně či fyzicky nezpůsobilí k práci, studenti či ženy v domácnosti. Druhou kategorií osob mimo pracovní trh jsou pak lidé, kteří zůstávají mimo trh práce vynuceně, jelikož buď nemají schopnost se na trhu práce vůbec uplatnit, nebo jim ve vstupu na trh práce zabraňují jejich zvyklosti či státní instituce.

2.2.3.1 Segmentace trhu práce – duální pracovní trh

Trh práce však není homogenní (neexistuje tedy pouze jediný trh práce), ale je segmentován podle geografických oblastí, odvětví a profesí. Tyto dílčí trhy práce jsou pak relativně od sebe oddělené a mezi nabídkou a poptávkou po pracovní síle mezi nimi vzájemně téměř nedochází ke konkurenci. Teorie duálního trhu práce¹¹¹ (dual labour market) dělí trh práce na primární a sekundární složku.

Primární trh práce je charakterizován především vysokými příjmy, zaměstnaneckými benefity, jistotou zaměstnání a dobrými vyhlídkami pro vzestupnou mobilitu. Na primárním trhu práce tedy můžeme nalézt lepší a výhodnější pracovní příležitosti, zaměstnání s vysokou prestiží, poskytující dobré možnosti profesního růstu a dobré podmínky výkonu práce. Tuto část trhu práce je možné dále rozdělit na vyšší primární sektor, který zahrnuje dlouhodobě působící zaměstnance, kteří postupují ve svých pozicích v závislosti na počtu odsloužených let a nižší primární sektor, který se plní převážně „modrými límečky“¹¹² vykonávající stabilní kvalifikovanou práci.

Pro *sekundární trh práce* jsou naopak charakteristické nízké mzdy, krátkodobé pracovní úvazky, nejistota zaměstnání, malý či žádný výhled na kariérní postup a žádné zaměstnanecké výhody. Tento segment pracovního trhu tedy nabízí méně stabilní pracovní příležitosti, je pro něj charakteristická vysoká fluktuace pracovníků a střídání období zaměstnanosti a nezaměstnanosti. V tomto segmentu pracovního trhu nacházíme především nekvalifikované či nízko kvalifikované pracovní pozice ať už manuální (stavební dělníci, číšníci) či nemanuální (nižší úředníci). Vstup a výstup ze sekundárního trhu práce jsou snazší a rychlejší než u primárního sektoru. Přechod ze sekundárního do primárního sektoru je značně obtížný a mobilita mezi těmito dvěma segmenty je velmi malá.

¹¹¹ Tuto teorii rozvinuli v USA v 70. letech Peter Doeringer a Michael Piore (Internal Labor Markets and Manpower Analysis, 1970)

¹¹² „Modré límečky“ je označení pro dělníky, kteří vykonávají manuální práci odměňovanou hodinovou mzdou. Odlišují se od „bílých límečků“, jejichž (většinou kancelářská) práce není považována za manuální.

Toto rozdělení trhu práce má několik důsledků. Existence bariér v pohybu pracovní síly mezi oběma segmenty má za důsledek koncentraci některých typů pracovníků v jednotlivých segmentech. V sekundárním sektoru častěji nacházíme ženy, velmi mladé či naopak velmi staré jedince, nekvalifikované či handicapované osoby a také velmi často imigranty či příslušníky etnických menšin – rozdělení primárního a sekundárního trhu práce tedy reflektuje mocenskou strukturu společnosti.

Teorie duálního trhu práce v migračních studiích také tvrdí, že jedním z hlavních motorů mezinárodní migrace je neustálá poptávka po imigrační pracovní síle ve vyspělých společnostech. Ta pak také dotuje sekundární pracovní sektor. Michael Piore uvádí tři možná vysvětlení poptávky po zahraniční pracovní síle v moderních industriálních společnostech – obecný nedostatek pracovních sil na trhu práce, potřebu naplnit „spodní“ pozice v hierarchii pracovních míst a konečně nedostatek pracovních sil v sekundárním segmentu trhu práce. Poslední vysvětlení je zároveň obsaženo v předchozích dvou. Obecný nedostatek pracovních míst vede ke tvorbě volných míst na spodní úrovni hierarchie pracovních pozic. K obecnému nedostatku pracovních sil se však navíc přidávají další problémy, které vyplývají z demografických a sociálních změn v moderních průmyslových společnostech (pokles porodnosti, rozšiřování vzdělání, emancipace žen) a také problémy s motivací k nástupu na pracovní pozice v dolní části jejich hierarchické struktury. Tyto pozice jsou totiž spojovány s nízkým sociálním statusem a značně omezenými možnostmi vzestupné mobility. V důsledku nedostatku disponibilní „domácí“ pracovní síly ve spodní části hierarchie pracovních pozic jsou zaměstnavatelé k jejich obsazení motivováni či někdy dokonce nuceni zaměstnávat zahraniční pracovníky ochotné pracovat za nevýhodných pracovních podmínek.

2.2.3.2 Segmentace trhu práce – formální a neformální sektor

Kromě dělení trhu práce na primární a sekundární segmenty, můžeme použít i další diferenciaci, a to na formální a neformální trh práce. Pojem „neformální ekonomika“ vznikl v 70. letech 20. století jako označení pro hospodářskou činnost, která se odehrává mimo rámec oficiálních korporací veřejného či soukromého sektoru. Toto označení bylo původně reakcí na rozšiřování samostatně výdělečné činnosti a příležitostné práce v zemích „třetího světa“. Později se tento pojem začal používat pro obecný popis ekonomických aktivit, které jsou mimo kontrolu společenských institucí, které slouží k regulaci ekonomiky (včetně trhu práce) – typicky daňových úřadů.

Neformální trh práce se tedy vyznačuje tím, že nespadá pod kontrolu a regulace ze strany výše zmíněných institucí. Lze do něj zahrnout jednak například samozásobování, domácí

práce a různé podoby přátelských výpomocí, ale především se zde řadí různé formy neregulárního a nelegálního podnikání od obcházení pracovních a daňových předpisů, až po aktivity s jasně kriminální povahou. V případě ekonomických aktivit migrantů lze do sféry neformálního trhu práce zařadit například využívání „klientského systému“¹¹³ či „švarcsystému“¹¹⁴ při jejich zaměstnávání. K tomuto tématu se podrobněji vrátíme v kapitole 2.6.

2.2.3.3 Flexibilizace trhu práce

Zhruba do počátku 70. let minulého století se západní společnosti těšily ze značného ekonomického růstu a tudíž z téměř plné zaměstnanosti, což úzce souviselo s rozvojem sociálního státu. V souvislosti s ropnou krizí však (nejen) v tomto geografickém prostoru začala výraznějším tempem narůstat nezaměstnanost. Ekonomika se postupem času začala globalizovat¹¹⁵ a čím dál více začala klást nároky na „znalostní adaptaci“ a permanentní učení v prostředí znalostní společnosti (knowledge society). Vzhledem k dalším technologickým inovacím jsou pak jednotlivé firmy v rámci globalizované ekonomiky schopné vyrábět stále více se stále menšími počty zaměstnanců. Důsledkem nedokonalé adaptace pracovní síly na tyto procesy jsou pak nezaměstnanost a nestabilita nabízených pracovních pozic. V takovýchto globalizovaných ekonomikách pak narůstá celkový objem nejistých zaměstnání, která jsou charakterizována přerušovanou pracovní kariérou, nedobrovolnou prací na částečné úvazky, prací pod úrovní dosažené kvalifikace, zhoršené pracovní a mzdové podmínky a nedobrovolné nestandardní formy zaměstnávání (subkontraktace, neformální zaměstnávání). Flexibilizace trhu práce tedy zahrnuje preferování dílčích a krátkodobých pracovních smluv na omezenou pracovní dobu, a také upřednostňování volnějších vztahů mezi firmami a jejich

¹¹³ Pojmem klientský systém se označuje organizované zaměstnávání imigrantů (především z Ukrajiny), jejímž cílem je zprostředkování pracovních míst imigrantům na lokálním trhu práce. Tento systém lze zobrazit jako pyramidu hierarchických vztahů, kde na její základně jsou zahraniční pracovníci, kteří část svých výdělků odvádějí za zprostředkování zaměstnání a další služby výše postaveným aktérům tohoto systému. Na špičce pyramidy jsou aktéři, kteří jsou zapojeni do struktur organizovaného zločinu (mafie) a mezistupeň pak tvoří zprostředkovatelé („klienti“), kteří mají za finanční úplatu zajištěnou ochranu mafie a zprostředkovávají práci a inkasují peníze od pracovníků-imigrantů, kteří jsou na spodní příčce systému.

¹¹⁴ Vznik názvu švarcsystém je spojován s podnikatelem Miroslavem Švarcem. Ten v době, kdy to ještě nebylo nezákonné (do konce roku 1991), všechny své zaměstnance změnil na osoby samostatně výdělečně činné a výrazně ušetřil na platbách sociálního a zdravotního pojištění. Tímto nápadem se inspirovali i další zaměstnavatelé, proto došlo k novelizaci zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 1992, podle které byl tzv. švarcsystém téměř zakázán.

¹¹⁵ Kapitál (peníze) je značně mobilní a díky honbě za co nejnižšími výrobními náklady se začal přesunovat do oblastí, kde jsou požadavky pracovní síly na mzdu podstatně nižší, než ve vyspělých západních ekonomikách (typicky asijské země).

formálně nezávislími subdodavateli konkrétních produktů a služeb.¹¹⁶ Důsledkem těchto trendů je jednak vysoká míra fluktuace pracovníků a zároveň i přesun stále větší tržní nejistoty ze samotných firem na jejich zaměstnance či subdodavatele. Flexibilizovaný trh práce může na jednu stranu opticky snižovat míru nezaměstnanosti přesunem jedinců ze zaměstnaneckých pozic do pozic samostatně výdělečně činných osob, na druhou stranu však ve flexibilizované ekonomice narůstá podíl rizikových pracovních pozic s nízkými platy. Flexibilizace trhu práce tedy úzce souvisí s jeho segmentací - primární trhy práce jsou obecně více chráněné a méně flexibilizované, zatímco sekundární segmenty jsou plně vystaveny požadavkům flexibility. Diferenciace rizik flexibilizace pak probíhá v závislosti na kvalitách kulturního kapitálu¹¹⁷, v důsledku jeho kumulace a přenosu, stejně jako v závislosti na kvalitách kapitálu sociálního¹¹⁸, o kterých pojednáme dále.

2.2.4 Problematika kulturního, sociálního a ekonomického kapitálu

Velikost kulturního kapitálu, který je z pohledu trhu práce určována především na základě dosaženého vzdělání a kvalifikace, zařazuje jedince na trhu práce do výhodné či nevýhodné pozice a do jisté míry ho předurčuje k obsazení pozice na primárním či sekundárním trhu práce. Podle svého kulturního kapitálu člověk směřuje do určitých pozic, které vyžadují specifické formy tohoto kapitálu. Například vysoce kvalifikované pozice vyžadují jedince se specifickou formou vzdělání kodifikovanou například vysokoškolským titulem získaným na základě studia konkrétního oboru. Avšak tato situace platí pouze v případě, že tato symbolická forma kapitálu je v dané společnosti uznávána. Problém nastává v situaci, kdy jedinec disponuje typem kulturního kapitálu nezbytného k výkonu určitého povolání, nicméně rozhodující autorita (stát, firma) neuznává symbolické osvědčení o jeho vzdělání či kvalifikaci. Typickým příkladem této situace jsou cizinci, kterým například v České republice nestačí vlastnictví diplomu z jejich univerzity, ale musí absolvovat administrativní proces nostrifikace¹¹⁹ svého diplomu, aby jejich vzdělání zde bylo uznáno v plném rozsahu.

¹¹⁶ Jako nejextrémnější formu těchto kontraktů můžeme uvést například „práci na zavalanou“ (on-call work) nebo podobně „krizovou práci“ (zero working hours). Zaměstnanci, kteří jsou nuceni pracovat na základě těchto typů smluvních vztahů, musí (často doslova) sedět doma, a bez jakéhokoliv platu, čekat, zda zaměstnavatel zavolá a nabídne jim nějakou práci.

¹¹⁷ Dlouhodobé předpoklady jedince nebo skupiny k dosažení sociálních cílů. Je závislý na úrovni socializace a vzdělání. U vzdělání je přitom podstatný nejen jeho stupeň, ale také zaměření, a často i prestiž konkrétní školy. Kulturní kapitál přináší svému vlastníku zisk, který se projevuje privilegovaným sociálním postavením (a výhodami, které z něj vyplývají).

¹¹⁸ Sociální kapitál chápeme jako souhrn sociálních vztahů, počestnosti a vážnosti. Jedná se v podstatě o souhrn společenských kontaktů jednotlivce.

¹¹⁹ Nostrifikace je uznání zahraničního vzdělání (např. titulů doktor, profesor) českými úřady.

Vzhledem k tomu, že například cizinci z třetích zemí, kteří přijíždějí do Česka za prací, často nemohou doložit všechny potřebné dokumenty k nostrifikaci, není jejich vzdělání uznáno a oni jsou pak nuceni přijmout pracovní pozice, které neodpovídají jejich dosaženému vzdělání či získané kvalifikaci. Kulturní kapitál zahrnuje též různé typy dovedností nezávislé na oficiálním osvědčení o formálním vzdělání, ale též jsou významné k získání určitých pracovních pozic a jsou často kulturně specifické (způsob komunikace s potenciálním zaměstnavatelem, určitý typ jazykového kódu, schopnost „prodat“ své znalosti a dovednosti atd.).

Sociální kapitál, respektive jeho velikost či spíše „šíře“, je dalším faktorem, který ovlivňuje šance na uplatnění na trhu práce. Jedinci s bohatými sociálními kontakty vhodného typu mají větší šanci získat výhodnou pozici na pracovním trhu, než osoby, jejichž sociální kapitál je pouze omezený či nemá z hlediska trhu práce vysoký potenciál k zprostředkování výhodné pracovní¹²⁰. Sociální kapitál se utváří již od raného věku skrze rodinné sítě, sousedství, spolužáky ze základní, střední a vysoké školy, zájmové sdružení atd. Sociální kontakty se pak dále rozvíjejí v rámci zaměstnání, takže jedinci s výhodnější „startovní pozicí“ si rozšiřují svůj sociální kapitál způsobem, který jim může v budoucnosti případně pomoci získat další pracovní místa s lepšími charakteristikami. Oproti tomu lidé, kteří získají práci na sekundárním trhu práce, také často mohou nalézt jiné pracovní uplatnění skrze sociální kontakty pouze v rámci tohoto trhu práce. Přestěhování může mít značný vliv na objem a kvalitu sociálního kapitálu - lidé, kteří se přestěhují do jiného místa, než kde vyrostli a získali vzdělání, mohou být znevýhodněni oproti lidem, jejichž sociální kapitál je z pohledu uplatnění na trhu práce vhodně lokalizován.

Vliv sociálního kapitálu na možnost získat pracovní pozici podle svých představ se velmi silně projevuje právě u imigrantů, a to značně rozdílným způsobem v závislosti na teritoriu jejich původu, kvalifikaci a počtu krajanů, kteří v cílové zemi žijí, ale také na typu práce, který do cílové země přijeli vykonávat.

Dalším typem kapitálu, který je pro strategie na trhu práce (a obzvláště pro cizince) významný je kapitál ekonomický. Volba mezi různými pracovními pozicemi, případně rozhodnutí se o startu vlastního podnikání závisí do značné míry na disponibilním objemu finančních prostředků. Cizinci, kteří museli k získání pracovní pozice (většinou se jedná o nízkokvalifikovanou pozici na sekundárním trhu práce) v cílové zemi zaplatit zprostředkovatelskou službu (vízum, pracovní povolení), se musí často v zemi původu zadlužit, aby vůbec mohli

¹²⁰ Z tohoto pohledu je výhodnější mít kontakty na spolužáky z vysoké školy, než na partu kamarádů v „ghettu“.

svůj migrační projekt realizovat. Tím pádem jsou po příjezdu do cílové země v nevýhodné situaci, jelikož musí nejprve splatit svůj dluh a až poté mohou vydělávat a spořit. Oproti tomu jsou cizinci přijíždějící za prací bez placených zprostředkovatelů či na vysoce kvalifikované pracovní pozice (často v rámci nadnárodních společností) v poněkud výhodnější pozici, (například pokud jim velkou část administrativních procedur vyřídí personální oddělení jejich zaměstnavatele).

Občané České republiky, stejně tak jako cizinci s trvalým pobytem, jsou, jak bylo uvedeno výše, chráněni před výpadkem příjmů z placeného zaměstnání systémem sociálního pojištění. Cizinci, kteří do země přijeli na základě pracovního víza, jsou při výpadku příjmů či ztrátě pracovního místa v dvojnásobně prekérní situaci – výpadek příjmů jim není kompenzován ze strany sociálního státu a navíc je jejich pobyt v zemi přímo vázán na pracovní povolení, které je vydáváno na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Tím pádem jim hrozí akutní riziko vyhoštění. Pokud v takovéto situaci mají cizinci dostatek finančních prostředků, mají několik možností, jak se zachovají. Mohou se pokusit nalézt si jiné pracovní místo, a to buď sami, nebo přes prostředníky. Velmi záleží na tom, zda se jedná o pozici na formálním či neformálním trhu práce, neformální pozice jsou totiž pro imigranty skrze placené prostředníky snáze dostupné. Záleží však také na konkrétní situaci a lokalitě – pracovní pozice jsou obecně dostupnější ve větších městech. Nebo si cizinci mohou zaplatit změnu účelu pobytu a zajistit si vydání víza za účelem podnikání, ať už skutečného nebo fiktivního, což byl oblíbený krok agenturních zaměstnanců v situaci, kdy na českou ekonomiku začalo plnou vahou dopadat hospodářská krize. Všechny zprostředkovatelské služby však stojí nemalé finanční prostředky.

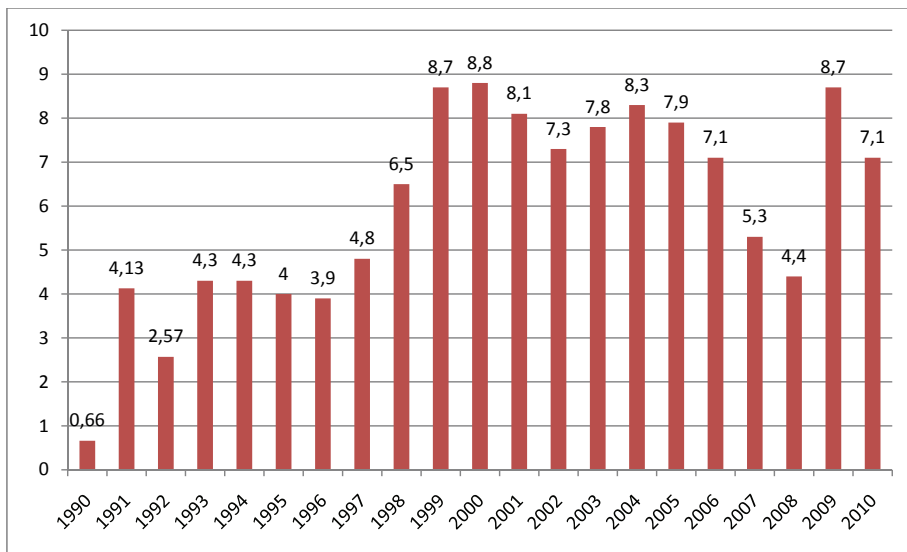
Možnosti pracovního uplatnění cizinců na lokálním trhu práce vždy závisí kromě sociálních charakteristik imigrantů i na aktuální ekonomické situaci v cílové zemi a s ohledem na globalizovaný charakter ekonomik v západních zemích i na celosvětové hospodářské situaci. Na vývoj na trhu práce v České republice se krátce podíváme v další kapitole.

2.3 Cizinci a trh práce v České republice po roce 1989

Před rokem 1989 byla v tehdejším Československu uplatňována centrálně plánovaná ekonomika, která měla své nevýhody, ale i určitá pozitiva. Ekonomika byla relativně málo zadlužená, existovala zde bohatá průmyslová tradice a celkově relativně vysoká kvalifikační úroveň obyvatelstva. Tehdejší socialistické zřízení téměř neznalo pojem nezaměstnanost – deklarovaný byl stav plné zaměstnanosti a člověk bez zaměstnání mohl být dokonce uvězněn

za tzv. příživnictví¹²¹. Tato pozitivita však vyvažovala celková neefektivnost ekonomiky spojená její nevhodnou odvětvovou strukturou, centrální plánování, které nemohlo pružně reagovat na poptávku trhu; trh práce byl deformovaný s přebytečnou zaměstnaností, nevhodnou kvalifikační strukturou a nivelizovanými mzdami. Po převratu v roce 1990 došlo ke stabilizaci a přijetí ekonomických reforem, které nasměrovaly ekonomiku na tržní kolej. Mezi lety 1990 – 1993 poklesl v souvislosti s ekonomickou transformací počet pracovních míst a v České republice se objevila nezaměstnanost, běžná pro všechny tržní ekonomiky. V roce 1993 pak měla míra nezaměstnanosti hodnotu „pouhých“ 4,3 %, což bylo dáno mimo jiné i vytlačením tzv. pracujících důchodců mimo trh práce. Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v letech 1990-2010 můžeme sledovat v Grafu 1.

Graf 1. Vývoj průměrné míry nezaměstnanosti v České republice v letech 1990-2010.



Zdroj: ČSÚ

Ekonomický vývoj v samostatné České republice sebou nesl i nárůst míry nezaměstnanosti. Mezi lety 1996 – 1999 došlo k nástupu recese a průměrná míra nezaměstnanosti se dostala

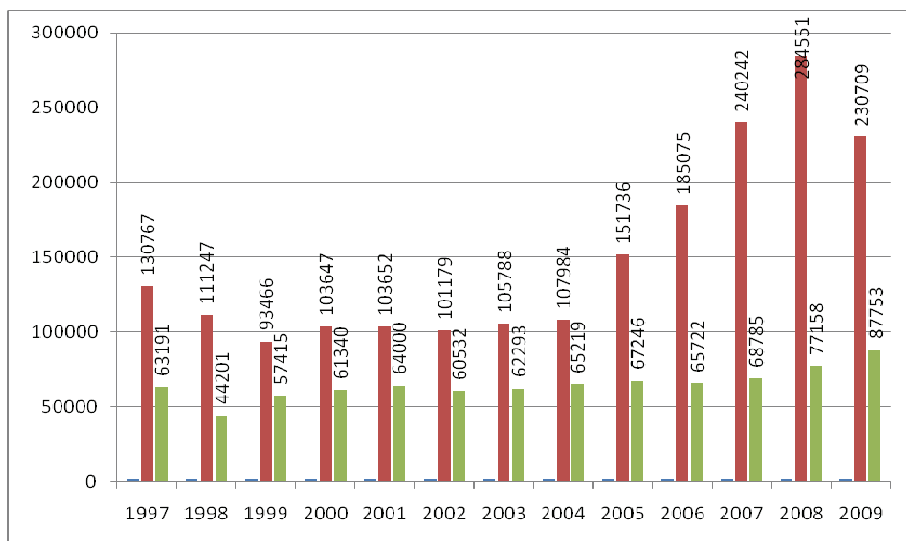
¹²¹ § 203 komunistického trestního zákona definoval od roku 1965 příživnictví takto:

- (1) Kdo pokračuje v soustavném vynechávání pracovních směn bez závažného důvodu nebo v předstírání pracovní neschopnosti, ač byl již pro takový čin postížen místním lidovým soudem nebo národním výborem, bude potrestán odnětím svobody až na jeden rok nebo nápravným opatřením.
- (2) Kdo se soustavně vyhýbá poctivé práci a dává se někým vydržovat nebo si prostředky k obživě opatřuje jiným nekalým způsobem, bude potrestán odnětím svobody až na tři léta.

těsně pod hranici 9 %. V té době se v České republice nacházelo průměrně kolem 150 – 190 tisíc zahraničních pracovníků, z toho byly vždy zhruba dvě třetiny v pozicích zaměstnanců a jednu třetinu tvořili živnostníci. V průběhu let 1993 - 2002 se zvýšilo relativní zastoupení cizinců s trvalým pobytem¹²² a v této době přestává být Česká republika pouze zemí tranzitní, ale stává se pro určitou část cizinců cílovou zemí imigrace. Vývoj počtu zahraničních pracovníků v České republice můžeme sledovat na Grafu 2. Největší část imigrace byla tvořena občany Slovenska (do roku 2002 představovala imigrace ze Slovenska 41 % celkového migračního přírůstku). Podíl cizinců na celkové zaměstnanosti v České republice se pohyboval až do roku 2004 zhruba okolo 3,5 %.

Graf 2. Zaměstnanost cizinců podle postavení v zaměstnání v letech 1997-2009

(první sloupec - počet cizinců evidovaných ÚP, druhý sloupec - počet živnostníků)



Zdroj: ČSÚ

V období 1999 – 2006 nastal v důsledku vládních pobídek pro příchod zahraničního kapitálu rychlý růst meziročního přírůstku HDP, který na svém vrcholu v roce 2006 dosahoval necelých 7%. Ten s sebou přinesl i celkové oživení ekonomiky a větší poptávku po pracovní síle zejména v některých sektorech. Vzhledem k tomu, že v České republice nebyl dostatek vhodných kandidátů na obsazení některých volných pracovních míst a/nebo tato pracovní

¹²² Podíl cizinců s trvalým pobytem na počtu obyvatel ČR v období od konce roku 1993 do konce roku 2002 vzrostl z 0,26 % na 0,73 %.

místa měla charakteristiky, které nevyhovovaly domácí pracovní síle, začaly firmy najímat na tyto pozice zahraniční pracovní sílu. Z výzkumných rozhovorů, které v době hospodářské konjunktury vedl autor textu se zaměstnavateli zahraničních pracovníků je zřejmé, že v té době firmy pociťovaly akutní nedostatek pracovníků a domácí pracovní síla nebyla ochotná přistoupit na pracovní podmínky, které jim byly nabízeny. Zaměstnavatelé tedy museli řešit svou situaci relativně složitě¹²³ „dovozem“ pracovní síly ze zahraničí. Tento fakt se však neodrážel v postojích veřejnosti, která vnímala zaměstnávání zahraničních pracovníků jako ohrožení domácího trhu práce. Z výsledků výzkumů Centra pro výzkum veřejného mínění vyplývá, že názory domácí populace na zaměstnávání cizinců nejsou příliš pozitivní, a tento fakt se v průběhu času příliš nemění (viz Tabulka 1)¹²⁴. Češi jsou tedy ve vztahu k cizincům na trhu práce naladěni spíše negativně a i přes opačnou zkušenost se zaměstnáváním cizinců mají obavy z toho, že jim „cizinci budou brát práci“.

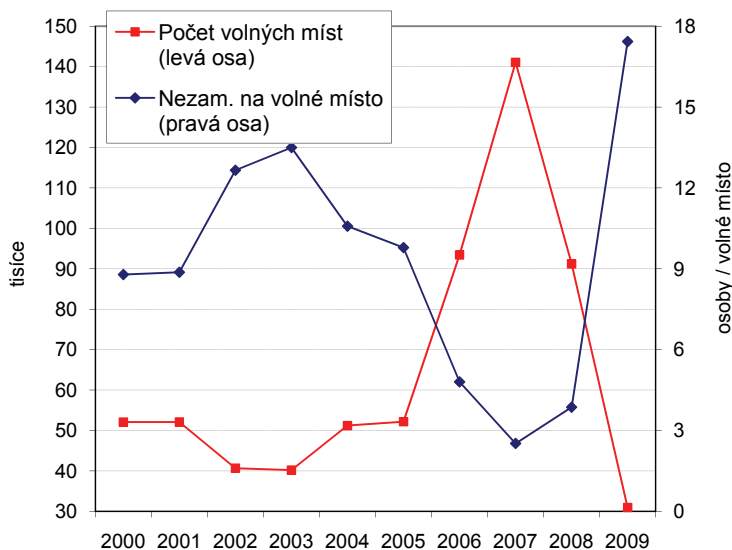
Tabulka 1. Názory na zaměstnávání cizinců od roku 2003. Sloupcová procenta.				
	2003	2007	2008	2009
Při přijímání do práce je správné upřednostňovat cizince ze zemí EU oproti jiným cizincům				
souhlasí	28,7	40,9	37,1	40,4
nesouhlasí	54,7	47,7	49,1	45,1
neví	16,6	11,5	13,8	14,5
Levná pracovní síla ohrožuje současné zaměstnávání českých občanů				
souhlasí	82,3	67,8	66,2	77,9
nesouhlasí	12,3	29,1	27,8	17
neví	5,3	3,2	6	5,1
Cizinci by se měli zaměstnávat jen v profesích, o něž občané ČR nemají zájem				
souhlasí	62,6	66,3	62,5	65,9
nesouhlasí	28	28,8	29,7	26,3
neví	9,5	4,9	7,8	7,8
Zaměstnávání cizinců by se mělo omezit v oblastech s vysokou nezaměstnaností				
souhlasí	81,1	74,9	62,9	78,2
nesouhlasí	11,5	18,4	19,9	14,1
neví	7,4	6,7	10,9	7,6
Zdroj CVVM květen 2003 (N = 1047), květen 2007 (N = 1131), březen 2008 (N = 1028), březen 2009 (N = 1139)				

¹²³ Podmínky zaměstnávání zahraničních pracovníků byly (a stále jsou) v České republice poměrně přísné a byrokratický proces předcházející samotnému vykonávání práce cizinci v ČR je značně zdlouhavý a komplikovaný.

¹²⁴ Vztah českých občanů k cizincům na trhu práce zkoumaly i mezinárodní sondy European Social Survey (Evropský sociální výzkum) a International Social Survey Programme (Program mezinárodního sociálního výzkumu). Výsledky těchto výzkumů pak potvrzují výsledky průzkumů domácích. Čeští občané se řadí svým nevstřícným postojem k zaměstnávání cizinců k dalším zemím bývalého východního bloku, ale také k ekonomicky méně vyspělým západním zemím jako jsou Portugalsko a Řecko. Občané ostatních západních zemí pak mají k cizincům a jejich zaměstnávání na domácích trzích práce výrazně pozitivnější vztah.

Hospodářské zpomalení, které začalo ve druhé polovině roku 2007 a pokračovalo v roce 2008, dolehlo na českou ekonomiku nejsilněji na počátku roku 2009. V důsledku nepříznivého vnitřního i vnějšího investičního prostředí a oslabování zahraniční poptávky se investiční aktivita firem na území ČR výrazně utlumila, což se v důsledku projevilo i na pracovním trhu. Nezaměstnanost prudce narostla (ze 4,4 % v roce 2008 na 7,1 % ve 3. čtvrtletí roku 2010) a její růst byl nejrychlejší od roku 1990. Na trhu práce panovala dlouhodobě strukturální nerovnováha, kdy od roku 2004 začali cizinci postupně obsazovat pozice na pracovním trhu, které profesně či výši mzdy nevyhovovaly domácí pracovní síle, ale celková zaměstnanost stále rostla. Nabízená volná místa však vzhledem k jejich struktuře neobsazovali nezaměstnaní a celková nezaměstnanost se tedy nesnížila úměrně k počtu těchto volných míst, jejichž objem nadále rostl. V roce 2009 pak na českou ekonomiku plně dolehly projevy celosvětové hospodářské krize a vztahy na trhu práce se zcela změnily. Ke konci roku 2009 stoupl počet nezaměstnaných o zhruba 150 tisíc osob a to přesto, že počet zaměstnaných cizinců klesl o zhruba 50 tisíc. Počet volných pracovních míst meziročně poklesl o zhruba 60 tisíc (viz Graf 3) a předchozí strukturální nerovnováha na trhu práce se změnila v nerovnováhu celkovou.

Graf 3. Volná pracovní místa a podíl uchazečů na 1 volné místo



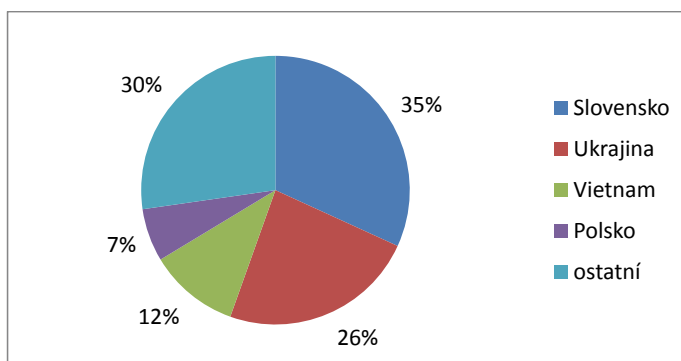
Zdroj: MPSV

Dopady hospodářské krize byly obzvláště nepříznivé pro cizince evidované úřady práce v pozicích zaměstnanců. Tomuto tématu se budeme dále věnovat v kapitole 3.

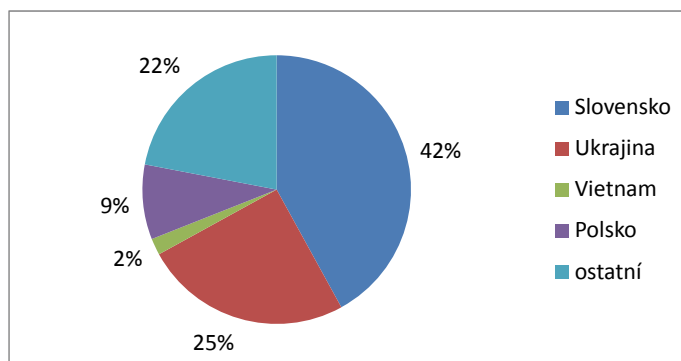
2.4 Cizinci na trhu práce v ČR

Podle údajů Českého statistického úřadu činila celková zaměstnanost cizinců v České republice 318 462 osob, z toho bylo 67,3 % mužů a 32,7 % žen. Z celkového počtu cizinců pracujících v Česku bylo 72,4 % (tedy 230 709 osob) evidováno úřady práce, což představuje cizince v postavení zaměstnanců a též cizince, kteří pracují jako společníci obchodních společností, členové družstev či jako členové statutárních orgánů obchodních společností a družstev, a přitom se kromě účasti na řízení společnosti věnovali plnění tzv. běžných úkolů. Zbývajících 27,6 % (87 753 osob) mělo platné živnostenské oprávnění. Rozložení cizinců pracujících v české republice k 31. 12. 2009 dle typu ekonomické aktivity a země původu je vidět v Grafu 4. Nejvíce cizinců v postavení zaměstnanců pracujících v Česku pochází ze Slovenska, nejvíce cizinců-podnikatelů pochází z Vietnamu.

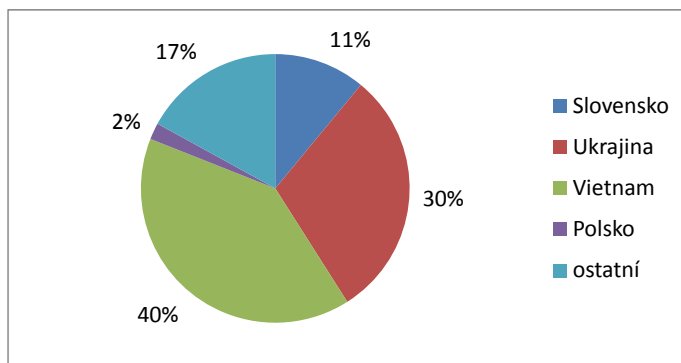
Graf 4: Zaměstnanost cizinců v ČR podle země původu a typu ekonomické aktivity
Celková zaměstnanost cizinců



Cizinci evidováni úřady práce



Cizinci s živnostenským oprávněním



Zdroj: ČSÚ

Cizinci pocházející ze zemí Evropské unie se na trhu práce v Česku uplatňují převážně v postavení zaměstnanců, občany třetích zemí oproti tomu častěji nacházíme v pozicích podnikatelských. To může být částečně způsobeno tím, že vstup na český trh práce je snadnější prostřednictvím živnostenského oprávnění než prostřednictvím institutu pracovního povolení. Nejsilnější migrační proud na domácí trh práce stále směřuje ze Slovenska. Absolutní počet Slováků na českém trhu práce se sice zvyšuje, jejich podíl na celkové zaměstnanosti cizinců se snížil ze 40 % v roce 2004 na 30 % v roce 2008. Podle údajů ČSÚ jsou občané Slovenska zaměstnáni zejména ve zpracovatelském průmyslu (40 %), dále pracují v oblasti nemovitostí, stavebnictví a obchodu. Na rozdíl od imigrantů z dalších významných zdrojových zemí nepracují výhradně na nižších pracovních pozicích. Přibližně čtvrtina z nich působí jako vedoucí pracovníci nebo odborní pracovníci a působí ve zdravotnictví, technických zaměstnáních nebo pracují jako úředníci. Zastoupení na pomocných a nekvalifikovaných pozicích je přesto významné (zhruba pětina). Zvyšuje se počet pracovních migrantů (opět zejména pracovníků) z druhé nejvýznamnější zdrojové země, Ukrajiny. To se projevuje i nárůstem podílu na celkové zaměstnanosti imigrantů z 24 % na 28 %. Ukrajinci se uplatňují zejména ve stavebnictví, kde pracuje více než polovina ukrajinských zaměstnanců. 60 % Ukrajinců pracuje na pomocných a nekvalifikovaných pozicích, čtvrtina jako řemeslníci. Postavení Vietnamu coby třetí nejsilnější zdrojové země pracovní imigrace se také upevňuje. Do roku 2004 Vietnamci participovali na českém pracovním trhu hlavně v postavení podnikatelů. Jejich podíl na celkové zaměstnanosti cizinců – podnikatelů se zvýšil z 34 % v roce 2004 na 40 % v roce 2009.

2.5 Vliv nezaměstnanosti na cizince

Vyloučení člověka ze zaměstnání má mnoho důsledků, které souvisí s centrální rolí práce a zaměstnání v západní kultuře. Ztráta zaměstnání je pro velkou většinu lidí stresujícím a tíživým existenciálním zážitkem, a to i přes fungování systému sociálního pojištění, který akutní následky výpadku příjmu částečně kompenzuje. Pro pracujícího jedince je významná nikoliv pouze finanční stránka zaměstnání, tedy možnost účasti na spotřebě, ale také stránka sociální, tedy účast na sociálním statusu¹²⁵. Zaměstnání je také prostředkem sociální mobility, takže jeho ztrátou jedinec přichází nejen o svůj aktuální status, ale také o možnost, jak jej zlepšit. Obecně řečeno, zaměstnání hraje v naší západní kultuře roli jakési ústřední instituce, která slouží k definování nás samotných – skrze zaměstnání jsou určeny naše životní cíle, náš sociální status a sociální síť, zaměstnání také strukturuje náš život skrze čas a prostor. Placená práce v povolání se ustavila jako ústřední součást mužské sociální role živitele rodiny a v procesu emancipace žen a jejich vstupu do veřejné sféry se ve dvacátém století stala též významnou součástí ženských životních projektů v západních společnostech. Dnešní společnost je nastavena tak, že očekává, že si práce schopný jedinec¹²⁶ bude obstarávat prostředky k živobytí především prací nebo činnostmi s ní spojenými. Spolu s tím společnost nastavuje mechanismy, které činí práci jako dominantní a nezbytný zdroj příjmů pro členy této společnosti.

Přestěhování se za prací do jiného státu je jedním ze stěžejních důvodů mezinárodní migrace¹²⁷. Migrace je dokonce neoddelitelnou součástí globálního kapitalismu, kdy jsou pracovní příležitosti často lokalizovány v místech s nedostatkem lokální pracovní síly kvalifikované či ochotné pracovat na daných pozicích, zatímco v jiných regionech je žádaných pracovních příležitostí nedostatek. Podle mnohých teorií migrace jsou jedním z dominantních motivů mezinárodní migrace pracovní příležitosti v cílové zemi. Navíc migrace je často riskantní a finančně náročný projekt, ve kterém hrají značnou roli očekávání.

¹²⁵ Sociální status je postavení jedince v sociální struktuře. Status vymezuje práva a povinnosti jedince ve vztahu k ostatním jedincům a zároveň také formuje očekávání, která může okolí mít od držitele statusu v určitých situacích. Jde o prestiž, kterou má jedinec nebo skupina v očích společnosti.

¹²⁶ Zde pochopitelně hovoříme o jedincích, kteří jsou schopni vykonávat placenou práci. Osoby nějakým způsobem handicapované mají v tomto ohledu ve společnosti zvláštní postavení.

¹²⁷ Dalšími významnými faktory jsou otázka bezpečnosti, politická či náboženská svoboda, stav životního prostředí, možnosti vzdělávání, či obecné životní podmínky v zemi původu. Tento výčet není kompletní, jelikož motivace každého imigranta k přesunu do jiné země je vždy individuální a je komplexem mnoha faktorů na mnoha úrovních.

Zjednodušeně řečeno¹²⁸ – migranti se snaží maximalizovat svůj užitek, vyjádřený výší příjmu. K migraci se tedy rozhodují v případě, že vyhlídky na pracovní příležitosti a očekávaná výše výtěžku předčí aktuální či předpokládané očekávané podmínky v zemi původu. Proto je zaměstnání¹²⁹ v cílové zemi pro migranty zcela stěžejní záležitost a je možné tvrdit, že jeho význam je pro ně (alespoň na začátku) mnohem větší než pro domácí populaci. Je to především z důvodu velké počáteční investice do migračního projektu (cesta, povolení k práci a k pobytu atd.), závislosti legální možnosti pobytu na výkonu práce (vízum je většinou vázáno na pracovní povolení a to pak na konkrétní pracovní pozici) a nemožnost čerpat v případě ztráty zaměstnání ze sociálního systému. Tím pádem se imigrant v počáteční fázi ocitá v podstatě ve velmi závislém postavení, které mu neumožňuje uplatňovat flexibilnější životní strategie. Ztráta zaměstnanecké pozice tedy může mít pro imigranta značně fatální následky, jelikož s ní ve velké většině případů souvisí i ztráta možnosti legálně pobývat v cílové zemi¹³⁰. Zaměstnání je tudíž pro imigranty důležitým prostředkem začlenění se do nové společnosti, na kterém zpočátku závisí možnost legálně žít na území daného státu, a při dlouhodobějším pobytu též možnost získání uznávaného postavení v rámci širší společenské komunity.

2.5.1 Individuální vnímání nezaměstnanosti cizince

Ztráta zaměstnání je často kritickou životní situací, která dopadá na jedince značně individuálně a rozmanitá je i škála způsobů, kterými se lidé s nezaměstnaností vypořádávají. To, jakým způsobem se jedinec se ztrátou zaměstnání vyrovná, závisí na celkové životní situaci jedince a na charakteru jeho osobnosti. Významnou roli v tomto procesu hraje celková finanční situace jednotlivce (či jeho rodiny), dále pak podpora jednotlivce ze strany rodiny a širšího sociálního okolí, míra fyzické a psychické odolnosti jedince vůči zátěžovým situacím

¹²⁸ Jedná se o pohled ekonomické teorie, a jak již bylo uvedeno výše, jde pouze o malý výsek z komplexních úvah o nastartování migračního projektu. Jde však o výsek velmi podstatný, jelikož migrace je vždy finančně náročný proces, který se musí jedinci ve výsledku „vyplatit“, aby o něm vůbec uvažoval.

¹²⁹ Zde hovoříme pouze o cizincích v postavení zaměstnanců. Imigranti, kteří přijíždějí do cílové země na základě podnikatelského víza, jsou v poněkud odlišné situaci, i když také často fakticky působí v postavení zaměstnance.

¹³⁰ U migrantů z tzv. třetích zemí, tj. zemí mimo EU, v zásadě rozlišujeme krátkodobý pobyt (vízum do 90 dnů), dlouhodobý pobyt (vízum nad 90 dní a povolení k dlouhodobému pobytu), trvalý pobyt (možnost získat při splnění stanovených podmínek a po 5 letech nepřetržitého pobytu), azyl a doplňkovou ochranu. Z hlediska umožnění dlouhodobého pobytu je klíčovou informací fakt, že v takovém případě je nutné splňovat i konkrétní účel pobytu (např. zaměstnání, podnikání, sloučení rodiny, studium), což může na danou osobu klást specifické podmínky a znamená nutnost opakovaně povolení k pobytu prodlužovat. Tedy například při ztrátě zaměstnání, tak obvykle běží lhůta 60 dní pro nalezení nového místa (platí od 1. 1. 2009), na které je ale znovu vyžadované nové povolení k zaměstnání. Pokud cizinec práci v dané lhůtě nenalezne, končí i jeho povolení k pobytu a musí vycestovat nebo změnit účel pobytu. Hlavní obtíže, spojené s ekonomickým propadem, se tak týkají osob, jejichž pobyt v ČR je časově omezen, resp. neustále hrozí, že při změně životní situace o legální pobyt přijdou.

a možnost uplatnění individuálního vzdělání. Dále pak významnou roli hraje věk, pohlaví, etnicita, flexibilita jedince a jeho osobní motivace k práci.

Jak je možné vidět v klasických studiích o nezaměstnanosti¹³¹, rozdělují prožívání nezaměstnanosti lze rozdělit do několika fází. V prvním stádiu po překonání počátečního šoku způsobeného radikální změnou organizace života nastupuje mobilizace sil, kdy se nezaměstnaní snaží aktivně a rychle vrátit zpět do pracovního procesu. V případě, že se jim to v brzké době nezdaří, nastupuje stádium apatie, kdy nezaměstnaní rezignují na aktivní hledání pracovních příležitostí a spoléhají na to, že jim úřad práce či někdo z jejich blízkých nějaké místo najdou. Dlouhodobým důsledkem tohoto stavu je pak rozbití struktury denního času, obecně změna vnímání času a s tím související deprivace z absence pravidelných činností, ztráta smyslu každodenní činnosti, sociální izolace, ztráta zájmu o participaci na aktivitách a cílech širších sociálních skupin, ztráta sebedůvěry a společenského statusu, konflikty v běžném sociálním styku, zhoršení duševního a tělesného zdraví, zhoršení rodinných vztahů a v neposlední řadě i ztráta hodnot a respektu k veřejným autoritám.

Nepříznivé dopady nezaměstnanosti mohou být překonány za předpokladu intenzivní morální a emocionální podpory ze strany nejbližší rodiny a dostačujícího množství úspor. Velmi těžce však nezaměstnanost snášejí osoby vyššího věku, které mají relativně nižší šance na znovuzařazení se do pracovního procesu. Lidé nad 50 let prožívají při nedobrovolné ztrátě zaměstnání vážné problémy se sebevědomím a poruchy sebehodnocení, které mohou přecházet až ke komplexům méněcennosti. Toto je aktuální zejména u starších mužů, kteří těžce nesou ztrátu své tradičně vnímané pozice živitele rodiny. Obzvláště těžce pak nesou ztrátu sociálních kontaktů, nutnost omezovat se ve spotřebě a ztrátu vlastního statusu, autority a prestiže. Může docházet také ke zhoršení zdravotního stavu jako po psychické tak po somatické stránce.

Poněkud jiné, i když stejně závažné dopady nezaměstnanosti se projevují u nejmladší skupiny nezaměstnaných, u nichž při dlouhodobé nezaměstnanosti postupně dochází ke ztrátě pracovní motivace a smyslu pro pracovní morálku, povinnosti a odpovědnost. Na první pohled se může zdát, že nezaměstnanost snášejí o něco lépe, než skupina starších

¹³¹Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1933, 1974; Jahoda 1982 apod. Ačkoli tyto studie přináší významné a v mnoha ohledech dosud platné poznatky o prožívání nezaměstnanosti, nereflktují zásadní proměny trhu práce v souvislosti s globalizací a flexibilizací (viz výše) a jsou do značné míry založeny na zkušenostech bílých mužů střední třídy v západních společnostech. Normu stabilní pracovní kariéry je v podmínkách dnešního trhu práce čím dál obtížnější naplnit pro vzrůstající podíl členů společnosti a navíc může být nezaměstnanost zcela jinak prožívána příslušníky nižších vrstev, ženami a etnickými menšinami.

nezaměstnaných, nicméně se u nich mohou snáze projevit činnosti chápané společností jako problematické (alkoholismus, závislost na drogách, gamblerství). Pokud pracovali před ztrátou zaměstnání relativně krátkou dobu, brzy ztrácejí pracovní návyky.

Jednotlivým dopadům nezaměstnanosti na jedince, jeho rodinu a celou společnost se budeme věnovat podrobněji v následující kapitole a zaměříme se také na specifické dopady ztráty zaměstnání na cizince¹³² v České republice. Situace cizinců ve vztahu k sociálnímu pojištění, které má kompenzovat nepříznivé životní události, se odvíjí od typu jejich pobytu (vízum/trvalý pobyt) a od oblasti sociálního zabezpečení, ze které jsou oprávněni čerpat.

2.5.1.1 Ztráta příjmů a pokles životní úrovně

Ztráta zaměstnání, která je doprovázená výpadkem příjmu, představuje pro dotyčnou osobu zlomový moment, který do značné míry ovlivní dosavadní životní úroveň jak nezaměstnaného muže či ženy, tak jeho či její rodiny. Někdy může tuto situaci přechodně kompenzovat finanční „polštář“ úspor vytvořený v období zaměstnanosti, někdy může jedinci v této situaci pomoci rodina. Každopádně však jsou finanční obtíže po ztrátě zaměstnání značné. Sociální stát se svým sociálním pojištěním a podporou v nezaměstnanosti má ztrátu zaměstnání do určité míry kompenzovat, nicméně nárok na tuto podporu není automatický. V České republice nárok na podporu vzniká, pokud osoba vykonávala alespoň 12 měsíců za poslední 3 roky před žádostí o podporu v nezaměstnanosti zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost. Tato činnost musela zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a zaměstnavatel musel toto pojistné řádně platit. O poskytnutí podpory v nezaměstnanosti je třeba požádat příslušný úřad práce, a ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, nesmí být poživatelem starobního nebo plného invalidního důchodu.

Výše podpory v nezaměstnanosti je relativně nízká¹³³ a má motivovat nezaměstnané k aktivnímu hledání nového zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti je navíc poskytována pouze po omezenou dobu v závislosti na věku žadatele¹³⁴. Výše podpory je stanovena jako podíl na průměrném čistém měsíčním výdělku z posledního zaměstnání a to na 65 %

¹³² V následující kapitole se budeme zabývat pouze cizinci, kteří mají v České republice udělen trvalý pobyt. V případě pobytu na pracovní vízum cizinec se ztrátou zaměstnání ztrácí také nárok na trvalý pobyt v zemi a musí tedy řešit zcela zásadní existenciální otázky. Těto tématické se budeme věnovat později v kapitole 3.

¹³³ Maximální výše podpory s doložením předchozích příjmů byla v roce 2010 v ČR 13 280 Kč a při podstoupení rekvalifikačních kurzů pak 14 883 Kč. Maximální výše podpory bez doložení předchozích příjmů při současném využití rekvalifikace byla 3206 Kč.

¹³⁴ Podpora se poskytuje osobám mladším 50 let po dobu 5 měsíců, osobám mezi 50 – 55 lety 8 měsíců a osobám nad 55 let pak 11 měsíců. Délka poskytování podpory tedy zohledňuje postupný nárůst obtížnosti hledání nového zaměstnání se zvyšujícím se věkem.

v prvních dvou měsících poskytování, 50 % třetí a čtvrtý měsíc a po zbývající dobu poskytování pak 45 % předchozího výdělku. V případě, že se nezaměstnané osobě nepodaří nalézt pracovní uplatnění do konce podpůrní doby, přechází do režimu sociálních dávek, jejichž poskytování výše je odvozena od její konkrétní finanční a rodinné situace.

Nezaměstnaní musí většinou změnit strukturu své spotřeby – takzvaný spotřební koš¹³⁵. Na řadu se tak dostává nákup levnějších a méně kvalitních potravin a například také omezování obměny šatníku. Problematická je tato situace zejména u osob, které vyžadují nějaký specifický druh diety či mají v péči jedince s fyzickým či mentálním handicapem. Vzhledem k tomu, že podle různých studií zabírají činnosti spojené se spotřebou (konzumem), jako je plánování nákupů a vyhledávání konkrétního zboží či služeb, velkou část jejich volného času, je omezení možností konzumu zásadním životním prožitkem nezaměstnaných. Tito si nemohou konzumem kompenzovat případnou nudu a frustraci života a pravidelným obměňováním statků si nemohou potvrzovat svůj sociální status. Snížení životní úrovně se tedy projevuje v různých situacích v závislosti na objemu úspor, které má dotyčný dotyčná nezaměstnaná osoba k dispozici.

2.5.1.2 Deprivace a sociální izolace nezaměstnaných

Nezaměstnanost ovlivňuje do značné míry společenský život nezaměstnaných jedinců i jejich rodin. V této souvislosti hovoříme o deprivaci¹³⁶ nezaměstnaných, která jednak souvisí s jejich vyloučením z konzumu (jak bylo uvedeno výše), ale také s vyloučením ze sociálních vztahů. Relativní deprivace, kterou zažívají nezaměstnaní v dnešní době díky mediálním prezentacím komfortu středních a vyšších vrstev může být zdrojem mnoha pnutí a nespokojenosti s ohledem na nemožnost uspokojit své aspirace na tento typ konzumu. Tato nespokojenost může být navíc posilována i okolím, které od nezaměstnaného jedince či jeho rodiny očekává udržení si životního stylu, který jedinec (rodina) měl před ztrátou zaměstnání. Nemožnost účastnit se některých společných konzumních aktivit (například návštěva kina, dovolená, některé typy sportovního vyžití atd.) pak může vést i k omezení sociálních kontaktů a sociální izolaci nezaměstnaných.

¹³⁵ Spotřební koš je kombinace spotřebních statků. Spotřebitel určuje své preference pro jednotlivé typy spotřebních košů, tedy typy zboží, které má zájem nakoupit.

¹³⁶ Deprivace označuje nedostatečné uspokojení důležitých psychických, či fyzických potřeb jednotlivce. Nejčastěji bývá česky popisováno jakožto citové strádání - jakýkoliv nedostatek citu a emocí pociťovaný jednotlivcem. Deprivaci dělíme na absolutní (tedy jako určité existenční ohrožení) a relativní (spíše psychické strádání, způsobené srovnáváním vlastní životní úrovně a vztahů s okolím). Zatímco před vznikem sociálního státu ohrožovala životy obyvatel především deprivace absolutní, v dnešní době jde spíše o deprivaci relativní, která je dnes mnohem silnější s ohledem na obecně mediálně prezentovaný životní standard střední třídy, který může být vnímán jako určitá norma pro aspirace veřejnosti.

Sociální izolace v nezaměstnanosti se projevuje na dvojí úrovni. Ztráta zaměstnání vede k přerušení sociálních vazeb na (bývalé) spolupracovníky, ale vede také k přerušení řady kontaktů, které s tímto zaměstnáním přímo nesouvisely. Některé studie ukazují, že k omezování sociálních kontaktů dochází dokonce i uvnitř rodin nezaměstnaných. Důvodem omezování kontaktů je jednak fyzická nepřítomnost jedince v prostoru pro sdílení společných životních zkušeností (toto se týká především bývalých spolupracovníků) a také pocit stigmatizace nezaměstnaných ze ztráty zaměstnání. Nezaměstnaný se tedy postupně propadá do stále hlubší izolace od svého okolí a s tím také souvisí jeho čím dál pasivnější přístup k životu.

U cizinců, kteří přišli o práci, může být situace ještě poněkud komplikovanější. Pokud zde nemají vlastní rodinu, která by jim mohla být psychickou oporou a často je vtahuje do dalších sociálních vztahů (např. skrze děti), mají většinou velmi omezené sociální kontakty již při svém zaměstnání a po jeho ztrátě může jejich sociální život téměř zcela zmizet. V případě cizinců však má na míru sociálních kontaktů a šíři sociálních sítí podstatný vliv znalost jazyka cílové země. Je zřejmé, že znalost jazyka značně usnadňuje navazování a udržování sociálních kontaktů s majoritní populací, ale svou roli zde hraje i typ zaměstnání, které cizinec dříve vykonával. Zahraniční zaměstnanci nadnárodních společností, kteří se pohybují v multinárodnostním prostředí, mají kontakty spíše se svými krajany, případně s jinými cizinci. S většími problémy při navazování kontaktů s domácí populací pak mají především cizinci, kteří participují na sekundárním trhu práce, jelikož jejich sociální interakce mimo skupinu vlastních krajanů jsou poměrně omezené.

Cizinci obecně příliš aktivně neparticipují na formálních krajanských spolcích a sdruženích, které jsou potenciální příležitostí rozvíjení sociálních kontaktů a preferují spíše neformální krajanské sítě. Existence tohoto typu sítí však má dvojí efekt – na jednu stranu sice podporuje integraci cizinců do cílové země zprostředkováním potřebných informací a usnadňováním orientace v novém prostředí. Na druhou stranu však tyto sítě přispívají k částečné izolaci či minimálně zpomalení procesu začleňování do sociálních sítí majority., pokud jsou zaměřeny pouze na krajany.

2.5.1.3 Změna vnímání času a struktury dne

Jak již bylo výše uvedeno, nezaměstnanost neovlivňuje pouze životní úroveň a společenský život nezaměstnaných, ale hluboce se dotýká také struktury jejich každodenního života a prožívání času. Nezaměstnaní ztrátou svého pracovního uplatnění přišli o příjem, ale na

druhou stranu získali velké množství „volného“ času. Způsob, jakým hospodaří s nedostatkem peněz a přebytkem volného času pak určuje jejich životní strategie.

Nezaměstnaní pocítují psychologicky stresující změny ve vnímání času a tyto jsou spolu s rozbitím pravidelné časové struktury dne (dané zaměstnáním) považovány odborníky za jeden z nejvýznamnějších důsledků nezaměstnanosti na psychiku člověka. Čas přestává být pro jedince důležitý, ubíhá mu pomaleji než v zaměstnání, po určité době neodlišuje nezaměstnaný všední den od víkendu. Dlouhodobá nezaměstnanost tak do značné míry rozkládá strukturu osobnosti nezaměstnaných, a jak ukazují vědecké studie, pouze malá část lidí je schopna sama udržet svoji časovou strukturu. Většina lidí toto nezvládá a musí být k udržení určité denní struktury nucena vnějšími sociálními normami, které tvoří oporu našeho každodenního jednání. Struktura dne je u zaměstnaných jedinců určována především počátkem a koncem pracovní doby a je vštěpována do osobnosti většiny lidí v průběhu procesu jejich socializace¹³⁷.

Smysluplné využití času v nezaměstnanosti je problematické, pro nezaměstnaného je důležité, aby si udržel nějaký systém trávení času, určitý stereotyp, který mu pomůže překonat pasivní životní styl a nudu. Podle výsledků různých sociologických výzkumů zaměřených na trávení volného času nezaměstnanými je dominantní aktivitou jedinců bez zaměstnání kontaktování potenciálních zaměstnavatelů a vyhledávání pracovních příležitostí. Dále se pak věnují sebevzdělávání, rekvalifikaci a svým koníčkům.

Pro cizince, kteří nemají zaměstnání je v tomto směru důležité, zda jsou v cílové zemi sami nebo s rodinou, případně zda mají sociální vazby, které by jim mohly pomoci volný čas vyplnit. Například starost o děti může být důležitou činností, která nezaměstnaným vyplní velkou část jejich dne. Jedinci, kteří jsou v cílové zemi sami, pak mohou s ohledem na nedostatek sociálních kontaktů a tím pádem i pouze individuálnímu prožívání volného času snáze propadat chmurným myšlenkám a depresím. V zemích s dlouhou tradicí imigrace jsou již často vytvořeny cizinecké komunity a enklávy, v nichž je i dlouhodobá nezaměstnanost prožívána kolektivně a volný čas, který může být tráven například vzájemným navštěvováním, společným posezením na ulici u čaje či kávy. Jakákoliv společná aktivita je může být totiž lepší než individuální pasivita (ačkoli to nemusí platit pro každého). Rodina nebo skupina přátel tak mohou být dobrou prevencí psychických problémů, které mohou pramenit z osamělého prožívání volného času, zároveň však může být trávení veškerého času

¹³⁷ Socializace je proces začleňování člověka do společnosti, při němž si osvojuje společenské normy, hodnoty a sociální role. Primární socializace probíhá v útlém věku v rodině a trvá zhruba do třetího roku života, kdy se dokončuje individualizace jedince. Sekundární socializace pak probíhá v rodině, škole a kontaktu s vrstevníky a připravuje jedince na jeho místo ve společnosti.

v úzkém kruhu osob psychicky náročné a potenciálně konfliktní. Sociální kontakty mohou být zdrojem informací o pracovních příležitostech a strategií spotřeby s omezenými prostředky, zároveň se však nezaměstnaní mohou v dané situaci vzájemně podporovat a nemotivovat se k vymanění se k nezaměstnanosti. Rodina nebo skupina přátel tak mohou být dobrou prevencí psychických problémů, které mohou pramenit z osamělého prožívání volného času.

2.5.2 Vliv nezaměstnanosti na rodinu cizince

Ztráta zaměstnání se svými důsledky projevuje nejen na osobě nezaměstnaného, ale přímo či zprostředkovaně také na jeho či její rodině. Ztráta příjmu a další výše zmíněné projevy nezaměstnanosti se odrážejí na celkové situaci rodiny – omezené finanční prostředí a zvýšené emocionální napětí mohou vést k narušení rodinných vztahů, které mají za normálních podmínek nezaměstnaného podporovat a pomáhat mu v jeho snaze o návrat na trh práce. Proto je nutné při sledování důsledků nezaměstnanosti pro lidský život věnovat pozornost kromě individuálního prožívání této situace i konfiguracím, které nezaměstnanost vytváří v rodinách a domácnostech jako kompaktních entitách, které mají vlastní systémy hodnot, norem a priorit, jejichž dodržování je vyžadováno od jejich členů.

Nezaměstnanost se na životě rodiny projevuje nejen poklesem příjmů a tedy následně i jejího životního standardu, ale také skrze narušení denní rutiny a nabourání celého rodinného systému vlivem změn v sociálních vztazích. Do sociální izolace se vyloučením z trhu práce dostává nejen samotný nezaměstnaný, ale i jeho rodina, jejíž participace na sociálních vztazích se utlumuje. Díky ztrátě příjmů se také mění postavení nezaměstnaného v jeho rodinném systému a v souvislosti s tím nastává většinou také změna v rozdělení odpovědnosti za vykonávání domácích prací. Dříve platná rodinná pravidla se nabourávají, mění se dělba práce a obsah sociálních rolí a takto se mohou zásadním způsobem narušit a někdy dokonce i zcela rozbít rodinné vztahy a vazby.

Migrační projekt je velmi často motivován snahou o zlepšení životní úrovně migranta a jeho rodiny. Výpadek příjmu je tak zásadním problémem, který celý tento projekt vážně ohrožuje. Role migranta jako živitele celé rodiny je tak narušena a budoucnost jeho rodiny je tak nejistá. Z tohoto důvodu je výpadek příjmů pro cizince oproti domácí populaci obzvláště nepříznivou životní událostí. Pro nezaměstnané by však měla rodina být (a často i je) útočištěm a oporou v nelehké životní situaci. Proto je důležité, aby jedinec neprožíval nezaměstnanost sám, ale měl svou rodinu nablízku. V tomto mají například velkou nevýhodu cizinci, jejichž rodina zůstala v zemi původu a nemůže být tedy dotyčným nablízku. Avšak i u cizinců, kteří mají svou rodinu nablízku, je často mnohem významnější fakt, že po ztrátě příjmů nemohou svoji

rodinu finančně podporovat. Migrační projekt je velmi často motivován snahou o zlepšení životní úrovně migranta a jeho rodiny. Výpadek příjmu je tak zásadním problémem, který celý tento projekt vážně ohrožuje. Role migranta jako finančního tahouna a finančního zajišťovatele a podpůrce celé rodiny je tak narušena a budoucnost jeho rodiny je tak nejistá. Z tohoto důvodu je výpadek příjmů pro cizince oproti domácí populaci obzvláště nepříznivou životní událostí.

2.5.2.1 Proměna sociálních rolí

Důsledkem nezaměstnanosti jedince je i proměna jeho sociálních rolí. Zvláště patrné je to v rodinách, kde je dosud zachovááno s tradičním rozdělením na mužské a ženské role (zpravidla u rodin z nižší třídy), tedy a role muže jako živatele rodiny, což může být časté i v rodinách migrantů v závislosti na tom, z jaké země, typu sídla (město/venkov) a z jaké společenské vrstvy pochází. I když dnes je model muže jako výhradního živatele rodiny již u značné části populace překonána ženy významně přispívají do rodinných rozpočtů, stále je v mnoha rodinách vnímán muž jako hlavní nositel finančních prostředků k zajištění svých blízkých. Proto ztráta profesní role a tím pádem i role hlavního živatele rodiny je v těchto rodinách pro muže obzvláště komplikovaná. Pro muže může znamenat ztrátu své dominantní pozice a spolu s ní i svého statusu, prestiže a autority. Ztráta zaměstnání je navíc v rodině spojena se ztrátou legitimacy nerovné dělby práce, jelikož nezaměstnaný muž má najednou dostatek času, aby převzal některé domácí povinnosti, které dosud vykonávala žena a muž se z nich „vykupoval“ výdělkem, který domů přinášel ze zaměstnání.

Ženy jsou dnes obecně více ohroženy nezaměstnaností než muži. Vzhledem k tomu, že jejich role v rodině je ve společenských normách a často i ve skutečnosti spojena s rolí pečovatelky (o děti, muže či další příbuzné), je často i jejich nezaměstnanost vnímána okolím i jimi samotnými jinak než u mužů. Ztráta zaměstnání pro ženu v tradičně orientovaných rodinách nemusí být tak stresující a stigmatizující, jako u mužů. Role pečovatelky totiž může poskytovat nezaměstnané ženě (na rozdíl od muže) alternativní naplnění své role. Tradiční ženská role je vnímána jako role matky, která pečuje o své děti a domácnost a tím pádem může žena cítit plnohodnotné naplnění své role i bez stálého příjmu ze zaměstnání. U mladších žen může být jednou ze strategií při ztrátě zaměstnání těhotenství a přechod na mateřskou/rodičovskou dovolenou. To ovšem neznamená, že by ženy nepocíťovaly ztrátu zaměstnání jako problém. Jednak se v dnešní západní společnosti se již ustavil model, který je představován dvoupříjmovou rodinou (který je vzhledem k výši platů nezbytností), takže

výpadek jednoho příjmu je pocíťován, jako problém, jednak jsou ženy zejména ze střední třídy socializovány k profesním aspiracím.

U cizinců, kteří pocházejí z prostředí, které kulturně preferuje tento tradiční model rodinných vztahů, platí bez výhrad všechny výše uvedené atributy problémů spojených s proměnou rolí při ztrátě zaměstnání. Výzkumy rodin migrantů však poukazují na to, že i u migrantských skupin, které mohou být z hlediska konfigurací rodinných rolí vnímány jako tradiční, dochází migrací k nabourání této dělby rolí v rodině a například k de facto proměně role ženy v žitelku rodiny. Příkladem může být například ženská pracovní migrace z Ukrajiny do Itálie, kde ženy pracují jako pomocnice v domácnosti a finančně tak zajišťují svoji rodinu na Ukrajině.

2.5.2.2 Vliv nezaměstnanosti na reprodukční chování

Ztráta zaměstnání ovlivňuje také širší kontext reprodukčního chování takto zasažených jedinců. Výzkumy, které zkoumaly historické prameny z krizových třicátých let minulého století, například potvrdily pokles počtu sňatků a pokles porodnosti v Británii a Austrálii a analogickou situaci i v letech osmdesátých. Na druhou stranu bylo prokázáno, že pro určitou část žen může být otěhotnění a následné mateřství určitou únikovou strategií z nezaměstnanosti. Dítě se tak pro ženu může stát naplněním času, který v nezaměstnanosti má, a navíc je také výraznou hodnotou, kterou společnost (téměř univerzálně) uznává. Status matky je pak také výhodnější než status bezdětné nezaměstnané i s ohledem na benefity sociálního státu, které z něj vyplývají.

V České republice dosud nevznikla studie, která by se zabývala reprodukčním chováním cizinců po ztrátě zaměstnání, nicméně určité závěry lze vyvodit z demografických událostí zaznamenaných Českým statistickým úřadem. Ukazuje se, že plodnost imigrantek v této zemi je stále na velmi nízké úrovni. Významnějším způsobem se odlišuje pouze u žen s vietnamským státním občanstvím, jejichž úhrnná plodnost je mírně vyšší než u žen české populace celkem. Nízká plodnost imigrantek u nás je často způsobená charakterem jejich pobytu, stále totiž převažuje dočasná pracovní migrace. Jistě má ale svůj vliv i řada nejistot a komplikací, které jsou s příchodem a životem cizince u nás spojeny a které nevytvářejí příznivé podmínky pro zakládání rodiny. Svou roli může hrát i fakt, že děti cizinců narozené u nás nezískávají české státní občanství a jejich budoucnost tedy není zcela zajištěná. Tyto skutečnosti by tedy mohly naznačovat, že cizinci budou mít na rozdíl od domácí populace menší tendenci „řešit“ ztrátu zaměstnání početím dítěte. Na potvrzení či vyvrácení této

hypotézy však dosud nejsou k dispozici kvalitní data, takže v této chvíli se jedná pouze o domněnku.

2.5.3 Postavení nezaměstnaných cizinců ve společnosti

Dosud jsme se věnovali vlivu ztráty zaměstnání na nezaměstnanost postiženého jedince a jeho rodinu. Nezaměstnanost má však také značný vliv na to, jak je dotyčný jedinec vnímán ve společnosti. Již v úvodu bylo řečeno, že moderní západní společnosti mají tendenci rozlišovat své chudé a potřebné na ty, kteří jsou oprávněni čerpat pomoc z veřejných prostředků, a na ty „nezasloužené“, kteří si svou situaci zapříčinili sami nebo se sami aktivně nesnaží o její změnu. Od nezaměstnaných se tedy očekává, že bude dále plnit své sociální závazky a že bude aktivně usilovat o změnu své situace. Dále se předpokládá, že nezaměstnaný považuje svou situaci za nežádoucí a že by měl věnovat maximum úsilí a svého času k hledání zaměstnání. Oficiální definice nezaměstnanosti je v každé zemi jiná, ale obvykle člověk označený jako nezaměstnaný je bez placeného zaměstnání, registrovaný na úřadu práce a hledající si práci a schopen a ochoten ihned do ní nastoupit. Jedinci, kteří nemají zaměstnání a o žádné se neucházejí, jsou označováni jako nepracující a je na ně nahlíženo jako na nezasluhující institucionální podporu sociálního státu.

2.5.3.1 Proměna sociálního statusu

Zaměstnání je výrazným prvkem, který do značné míry definuje postavení jedince v moderní západní společnosti. Podle toho, jakou práci člověk vykonává, je posuzováno, „kým člověk je“. Tento sociální status, který jedinec v průběhu své pracovní kariéry získává, je jednou ze základních charakteristik, které určují pozici jedince ve společnosti. Ztrátou zaměstnání pak dochází jednak k redefinici této pozice a také k přijetí nového statusu „nezaměstnaného“. Tento status je oproti statusu „pracujícího“ ve společnosti vnímán jako podřadný a jsou s ním spojovány určité nepřijemné konotace. Ztráta příjmu, jež má za důsledek snížení účasti na konzumu, vede k omezení možností projevit svou vlastní identitu, vytvářet a udržovat sociální kontakty a strukturovat svůj čas. Nezaměstnaní se však snaží co nejdéle si udržet svůj životní standard, respektive jeho viditelné konzumní projevy, aby „neklesli“ v očích svého okolí.

Vykonávání placeného zaměstnávání umožňuje člověku získat relativně vážené postavení ve společnosti a výdělek z této práce mu poskytuje možnost účastnit se na konzumu, který je považován za standardní. U migrantů se proměna sociálního statusu spojená se ztrátou zaměstnání projevuje obdobně jako u domácí populace, některé projevy jsou však poněkud specifické. Jak bylo řečeno výše, v České republice není většina populace nakloněna

neomezenému zaměstnávání cizinců. Češi jsou však ochotni cizince „tolerovat“ v pozicích, které by oni sami nechtěli vykonávat. Nicméně celkový postoj české populace k cizincům by se dal na základě výsledků výzkumů charakterizovat jako ne příliš příznivý až odmítavý. Vzhledem k tomu, že cizinci jsou v české společnosti vnímáni především jako pracovní síla, pokud ztratí práci, ocitají se v situaci, kdy může být ohroženo vnímání legitimacy jejich pobytu v zemi. Nezaměstnaný cizinec se tedy může cítit jako nežádoucí osoba bez ohledu na to, zda má nárok čerpat finanční podporu ze sociálního systému – cizinci jsou si vědomi toho, že majoritní společnost pohlíží s nevolí na situaci, že by cizinci měli být „zátěží“ pro sociální systém. Status nezaměstnaného cizince je tedy ve veřejné sféře obzvláště znevýhodňující.

2.5.3.2 Problém participace nezaměstnaných na životě společnosti

S ohledem na současný stav trhu práce je možné konstatovat, že nezaměstnaní, kteří nemají vhodný kulturní a sociální kapitál, aby si mohli rychle nalézt nové pracovní uplatnění, jsou ohroženi rizikem dlouhodobé nezaměstnanosti. Toto riziko, jak bylo uvedeno dříve, spočívá mimo jiné v proměně postojů a hodnot jedince. Část nezaměstnaných tak po delší době může vnímat své negativní postoje, neadekvátní způsob jednání a nepříznivé životní okolnosti za trvalé a nezměnitelné. Přijímají submisivní pozici a snadno akceptují to, co jim naplánují druhí. Mají problémy s komunikací, což často vede k pocitu bezmocnosti a silným zábránám, které negativně ovlivňují jejich ucházení se o místo, zejména první kontakt (přijímání pohovor).

S tímto omezením se pojí také ztráta zájmu o účasti na dalším životě ve společnosti. Plnoprávné občanství je v moderní západní společnosti spojeno s pracovní etikou a statutem zaměstnané osoby. Konečně i volební právo dlouho souviselo s placením daní a tedy určitou na výdělku založenou životní úrovní. Nezaměstnanost tedy do jisté míry člověka omezuje i v jeho občanské participaci. Nezaměstnaní jsou vyloučeni z profesních společenství či členství v odborech. Kromě toho jsou systémem sociálního pojištění, které při pobírání podpory v nezaměstnanosti v podstatě vylučuje možnost výdělku, tlačeni do pasivní role. Jedinou aktivitou nezaměstnaného tak má být hledání nového pracovního místa. Nicméně dlouhodobě nezaměstnaní se nejsou schopni jako kvalitní pracovní síla dobře prodat a když jde o to, hledat si a přijmout novou práci, pro nezaměstnaného vyvstane často problém, že musí v mnoha ohledech změnit svůj životní styl. Nezaměstnaní ztrácí zájem o participaci na veřejném životě a na skupinovém životě v komunitě, jsou izolovaní a tato izolace oslabuje jejich vztah k místu bydliště a jejich sousedství.

Společnost často vnímá nezaměstnanost negativně jako důsledek osobní nedostatečnosti jedinců. Tito jsou pak vyloučeni mimo hlavní proud společnosti, v lepším případě jako klienti sociálního státu. V případě cizinců jsou však většinou vyloučeni i mimo sociální systém. Menší znalost lokálního prostředí jim pak často znemožňuje využívat sociálních služeb, které jsou jim k dispozici. Část cizinců navíc kvůli neznalosti jazyka a právního prostředí využívá zprostředkovatelský servis, který je ještě více izoluje od možnosti začlenění do institucí majoritní společnosti. Participace cizinců na životě majoritní společnosti, která je obecně nižší, než u domácí populace, se tedy nezaměstnaností většinou snižuje na úplné minimum.

2.5.3.3 Nerovnoměrné rozložení rizika ztráty zaměstnání v populaci

Výzkumy a odborné studie ukazují, že úspěch na trhu práce není rozložen náhodně, ale je založen na určitých charakteristikách, které ovlivňují, zda a jakým způsobem se bude či nebude jedinec dařit. Kromě kulturního a sociálního kapitálu jde zejména o věk, zdravotní stav, ale také pohlaví, národnost a etnicitu. Některé sociální kategorie jsou tedy nezaměstnaností ohroženy více, než jiné a také jim častěji hrozí opakovaná nezaměstnanost. Také druh zaměstnání a jeho příslušnost k primárnímu či sekundárnímu trhu práce jsou faktory, které ovlivňují možnost jeho ztráty.

Nezaměstnanost a její dlouhodobá podoba tedy častěji ohrožují jedince s nízkým stupněm dosaženého vzdělání, nízkou kvalifikací, nízkým věkem, častěji také ženy, příslušníky etnických menšin a nově příchozí migranty. Tyto skupiny častěji ztrácí zaměstnání a nově případně nacházejí spíše na sekundárním trhu práce v hůře placených pozicích s nejistou budoucností. Je tedy zřejmé, že z pohledu potenciální ztráty zaměstnání jsou cizinci jednou z nejohroženějších sociálních skupin. V dobách poklesu výkonu ekonomiky a potřeby redukovat počty zaměstnanců jsou zahraniční pracovníci většinou „první na ráně“ při propouštění. Některým dalším specifikům zaměstnanosti a nezaměstnanosti cizinců se budeme věnovat v následující kapitole.

2.6 Specifika zaměstnávání cizinců

Jedním ze specifik trhu práce je jeho asymetričnost – na straně nabídky pracovní síly jsou možnosti strategických voleb a rozhodování mnohem omezenější než na straně poptávky ze strany zaměstnavatelů. Pracovníci nabízející svoji pracovní sílu na trhu práce mají omezenější manévrovací prostor než zaměstnavatelé. Jejich pozice na pracovním trhu může být navíc již od počátku znevýhodněna některou z výše zmíněných kulturních či sociálních charakteristik, které mohou určité jedince předurčovat do nevýhodných pozic na sekundárním trhu práce.

Strategické možnosti osob, které nabízejí svou pracovní sílu na trhu práce, jak si zlepšit svou pozici či své vyhlídky jsou v podstatě omezeny na dvě varianty. První z nich je mobilita prostorová, která představuje přestěhování se za práci nebo pravidelné dojíždění, druhou je pak mobilita profesní, tedy další vzdělávání (rekvalifikace), jako přizpůsobení své nabídky aktuální struktuře poptávky po pracovní síle. V případě migrantů pracujících v České republice jde tedy z ekonomického hlediska o snahu o vylepšení pozice na globálním trhu práce. Některá specifika zaměstnávání cizinců a jejich důsledky pro cizince po ztrátě zaměstnání uvádíme v následujícím textu.

2.6.1 Agenturní zaměstnávání

Trh práce v České republice má stále více globální charakter, což sebou nese snahu zaměstnavatelů o udržení konkurenceschopnosti, která se promítá i do volby konkrétních firemních personálních strategií. Firmy začínají stále častěji volit strategie, které jim umožňují flexibilnější přístupy, mezi něž patří i agenturní zaměstnávání¹³⁸. Tento typ pracovního poměru byl v České republice uveden do právního řádu v roce 2004. Podle výzkumů realizovaných na toto téma využívají zaměstnavatelé tento typ nábory pracovníků především z důvodu možnosti zaměstnat pracovní sílu na konkrétní časově omezené projekty, dále pak z důvodu flexibilizace personální politiky a také kvůli snížení fixních nákladů na pracovní sílu. Pro zaměstnavatele má tedy využívání agenturního zaměstnávání řadu nesporných výhod – může zaměstnance volně najímat a propouštět dle aktuální potřeby, nemusí za ně odvádět platby na zdravotní a sociální pojištění atd. Pro jedince, kteří jsou v rámci této formy pracovního vztahu zaměstnání, však přináší mnoho problémů. Nejde pouze o obecnou nejistotu zaměstnání, ale (a to především u cizinců) o porušování pracovněprávních předpisů ze strany agentur.

Dosavadní vývoj agenturního zaměstnávání v České republice potvrdil dlouholetou zahraniční zkušenost s tímto typem pracovních vztahů. Ekonomická krize, která v posledních letech zasáhla také Českou republiku, dopadla jako první právě na agenturní zaměstnance. Firmy, které využívaly najaté agenturní zaměstnance, začaly při redukci počtu zaměstnanců jako první ukončovat smlouvy s agenturami práce. Takto sice dočasně ochránili své kmenové zaměstnance, nicméně vzhledem k tomu, že velkou část agenturních zaměstnanců tvořili právě cizinci, kteří přijeli do Česka za prací, do značné míry zkomplikovali těmto cizincům

¹³⁸ Principem agenturního zaměstnávání je dočasné umístění zaměstnanců agentury práce u firmy, která potřebuje obsadit volná pracovní místa. Firma tak nepřijímá zaměstnance do pracovního poměru, ale pouze si je "pronajímá" od pracovní agentury.

jejich život. Při ztrátě pracovního místa jim totiž v mnoha případech hrozilo až vyhoštění ze země s ohledem na ukončení platnosti pracovního povolení.

Počet agentur práce, které v České republice působí je zhruba 2150. Toto (na relativně malý český trh práce) enormní číslo je způsobeno především tím, že je jednak po tomto typu služeb stále velká poptávka, ale také tím, že relativně dlouho bylo agenturní zaměstnávání málo kontrolované a nahlíželo se na něj značně liberálně. To bylo způsobeno hlavně benevolentním přístupem Ministerstva průmyslu a obchodu, které chtělo český pracovní trh více otevřít jak domácí populaci, tak právě cizincům. Laxní přístup kontrolních orgánů pak byl příčinou toho, že v tomto sektoru rozmohl značně problematické praktiky některých agentur práce. Velká část zaměstnanců agentur práce pocházela z Vietnamu, a protože migrace z této země do České republiky má určitá specifika a autor tohoto textu osobně participoval na výzkumu v této imigrantské skupině, ukážeme si nyní některé problematické momenty agenturního zaměstnávání právě na příkladu Vietnamců.

2.6.1.1 Problémy s agenturním zaměstnáváním u Vietnamců

Vietnamci, kteří v době českého hospodářského růstu přicházeli za prací do Česka, museli ve velké většině případů využívat služeb zprostředkovatelských agentur nebo neoficiálních zprostředkovatelů. K tomu, aby mohli dostat české vízum a pracovní povolení museli těmto subjektům zaplatit vysoké nezákonné poplatky¹³⁹. Po příjezdu do Česka pak pracovníci často nedostali žádnou pracovní smlouvu ani dohodu o přidělení, která je zákonným požadavkem souvisejícím s agenturním zaměstnáváním. Pokud smlouvy dostali, byly tyto většinou pouze v českém jazyce, kterému nově přichozí imigranti nerozuměli. Agenturní zaměstnanci pak dostávali nepravdivé údaje o výši budoucích mezd, agentury také často obcházely zákon o zdravotním pojištění. Nově přichozí imigranti pak byli s ohledem na nulovou znalost jazyka a českých právních předpisů zcela odkázáni na zprostředkovatele a tlumočníky z řad zaměstnanců agentur práce.

Výzkumy realizované mezi vietnamskými agenturními pracovníky poukázaly na porušování smluv a vyplácení nižších mezd, než byly placeny kmenovým zaměstnancům firem, kde tito lidé pracovali. Agenturní dělníci také museli platit agenturám za ubytování, stravu a cestu do zaměstnání, což jim agentura strhávala z jejich již tak nízkých platů, takže vidina rychlého splacení dluhů za zprostředkování zaměstnání a následného výdělků se rychle rozplynula. Vietnamci neměli většinou žádné informace o možnostech ochrany zaměstnanců v případě

¹³⁹ Částky za toto zprostředkování dosahovaly až 14000 amerických dolarů. Jedinec, který chtěl přijet pracovat do ČR tak musel k získání tohoto obnosu bance zastavit většinou nemovitosti v celé široké rodině.

protiprávního jednání ze strany zaměstnavatele. Netušili, jaká je skutečná výše poplatků za vydání pracovního povolení a nevěděli na koho se obrátit v případě, kdy zjistili, že agentura neplní své sliby.

V situaci, kdy na českou ekonomiku naplno dolehla hospodářská krize, daly agentury od svých zaměstnanců ruce pryč a ponechaly je jejich osudu. Ještě v této době však některé agentury dále ve Vietnamu prováděly nábor nových pracovníků, přestože věděly, že po přiletu do ČR zde pro ně žádná práce nebude. Těžily totiž z toho, že „odesláním“ pracovníků do Česka jejich práce končí, ponechaly si peníze za zprostředkování byrokratických formalit a dále pouze odkazovaly na agentury či zprostředkovatele v Česku. Nově příchozí Vietnamci pak již nenastoupili do práce a končili na ubytovnách, které měli pronajaté od zprostředkovatelů.

Vietnamci, kteří do Česka přišli za rychlým výdělkem, se tak ocitli v situaci, kdy pro ně nebyla slibovaná práce, byli zadlužení a nemohli se vrátit do Vietnamu, jelikož tam by nikdy tak vysoké částky, jaké dali za zprostředkování zaměstnání, nevydělali. V této chvíli se naštěstí projevila soudržnost vietnamské komunity, která pro tyto své krajany zorganizovala v zimě humanitární pomoc, která umožnila až sedmi tisícům lidí přečkat zimu. Vietnamští dělníci totiž odkládali nákup zimního oblečení až na dobu, kdy si na něj vydělají svou práci zde a ztrátu příjmů neočekávali.

Jedním z faktorů, který k této situaci přispěl, je naprostá absence projevů odpovědnosti českých firem, které v zájmu svých ekonomických cílů tyto cizince díky agenturními zaměstnávání využívaly jako flexibilní a levnou pracovní sílu, aniž by museli řešit jejich životní, pracovní a mzdové podmínky a nést za ni z hlediska práva zodpovědnost.

Z hlediska sociální pozice představují agenturní zaměstnanci nejhůře situovanou vrstvu zdejších cizinců. Týká se to zejména těch, kteří v posledních letech přicházejí jako noví imigranti bez zázemí v Česku. Nepřijíždějí skrze síť příbuzných či známých, jejich migrace je organizována agenturami. Znalost jazyka i místního prostředí je na počátku nulová a nemají ani kontakty do společenství déle usazených krajanů.

2.6.2 Problematika neregulární práce

Nabídka pracovní síly a poptávka po práci imigrantů naráží na státní regulaci trhu, která se odvolává na ochranu domácí pracovní síly. A právě toto napětí mezi silnými ekonomickými motivy sociálních aktérů (imigrantů a zaměstnavatelů) a formálními překážkami (ze strany

státu) je jednou z hlavních příčin neregulérní¹⁴⁰ práce přistěhovalců. Omezení svobodného přístupu na pracovní trh část imigrantů řeší tím, že uplatňuje strategie, které jsou v rozporu s omezujícími předpisy a vykonávají pracovní aktivity bez patřičného povolení.

Jedním z důsledků flexibilizace současného trhu práce je i nárůst objemu „nejistých“ zaměstnání, která nejsou dostatečně legislativně chráněna. Zvyšuje se také význam neformálního sektoru a nelegálních praktik zaměstnavatelů, nestandardní formy zaměstnávání jako jsou subkontraktace, sebe-zaměstnávání či neformální zaměstnání. Především sekundární trh práce je místem, kde se setkává neregulérní migrace (jako součást dynamiky mezinárodních migračních procesů) a šedá ekonomika. (která je navázána na postmoderní proměny trhu práce).

V České republice jsou důvody existence neregulérního zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, kteří potřebují pracovní povolení, podobné, jako je tomu i v jiných ekonomicky rozvinutých zemích. Charakteristiky nabízených pracovních míst jsou příčinou toho, že zaměstnavatelé nenacházejí vhodné pracovníky mezi českými občany a jsou tudíž motivováni zaměstnávat přistěhovalce ochotné přijmout nabízená místa pro zajištění chodu svých produkčních kapacit. Motivace zaměstnat imigranty neregulérně má několik zdrojů. Neregulérní zaměstnávání snižuje náklady zaměstnavatele na pracovní sílu tím, že jim šetří prostředky na daňové odvody sociálního a zdravotního pojištění. Zaměstnavatelé sledují prosperitu podniku zejména z hlediska dosaženého zisku a zákonitě se snaží snižovat náklady na pracovní sílu, které bývají mnohdy rozhodující položkou. Přílišné zdražení pracovní síly může ohrozit existenci malých a středních podniků vystavených silné konkurenci. Navíc zaměstnavatel není díky neexistenci pracovní smlouvy nucen dodržovat předpisy vyplývající ze zákoníku práce. Rizikům spojených s odhalením se lze vyhnout na základě outsourcingu a přenesení zodpovědnosti za neregulérní práci na firmy imigrantů.

I když imigrantům plynou určité výhody z neregulérní práce (například v podobě neplacení daní), vidíme hlavní důvody jejich jednání v tom, že takto řeší legislativně omezený přístup na pracovní trh a také vlastní zaměstnatelnost, protože struktura příležitostí je směřuje do sféry šedé ekonomiky.

Neregulérní pracovní migrace vyjadřuje nesoulad mezi v podstatě neomezenou zásobou pracovní síly migrantů, trvalým zájmem zaměstnavatelů o (neregulérní) pracovní sílu imigrantů a omezeními, která uplatňují přijímací země vůči určitým skupinám přistěhovalců. Imigranti, kteří mají platné povolení k pobytu, avšak pracují v rámci šedé ekonomiky,

¹⁴⁰ Pojmem neregulérní práce je míněna situace, kdy je práce vykonávána mimo státem vymezený právní rámec. Někdy bývá také používán pojem nelegální práce.

využívají rozdílu mezi podmínkami k získání pracovního povolení a živnostenského listu. Pracovní povolení podléhá regulačním opatřením a kontrole úřadů práce, zatímco obstarání živnostenského listu je nepoměrně snazší. Důsledkem je vznik početné skupiny cizinců-živnostníků, kteří jsou fakticky v pozici zaměstnanců a kteří se do ekonomiky začleňují na principu subkontraktací.

Subkontraktace je obecně svěřování úkolů a činností podnikatele, které nechce realizovat sám, jiným subjektům. Subkontraktace mohou mít podobu legální (tzv. outsourcing) a nelegální (tzv. švarcsystém). Ve skutečnosti je však hranice mezi nelegálním švarcsystémem a legálním outsourcingem velmi tenká, a pokud je smlouva mezi podnikateli vhodně uzavřená, lze i švarcsystém vydávat za outsourcing.

Problémem švarcsystému je, že na místo rovnocenného vztahu dvou samostatných podnikatelů jde fakticky o zaměstnanecký vztah, kdy je jeden subjekt druhému podřízen a je na něm závislý (daná pracovní doba, používání pracovních prostředků, energie, surovin či pomůcek zaměstnavatele, výkon práce pouze na pracovišti zaměstnavatele apod.).

Jestliže motivací imigrantů je usnadnit si přístup na pracovní trh, pak motivací zaměstnavatele pro uplatňování švarcsystému je snaha o zjednodušení jeho mzdové a účetní agendy a především snaha o snížení jeho nákladů (není nutné hradit zákonné odvody jako za zaměstnance). Rovněž je motivace dána úsilím o vyloučení aplikace zákoníku práce, který zaměstnance chrání mnohem více než smlouvy uzavírané mezi „podnikateli“.

I když je jedna z forem subkontraktací - švarcsystém - ze zákona neregulérní, druhá forma - outsourcing – je v souladu se zákonem. Proto se někteří zaměstnavatelé chrání proti postihům tím, že zodpovědnost za neregulérní zaměstnávání imigrantů přesunou na jiné firmy, které pak najmou v rámci legálního outsourcingu. Tyto najaté zprostředkovatelské firmy - často ve vlastnictví imigrantů - tedy fungují spíše jako personální agentury, než jako skutečné produkční firmy. Tento trend se poprvé ve velké míře uplatnil ve Spojených státech právě v souvislosti se zavedením přísných postihů zaměstnavatelů, kteří najímají imigranty v rozporu s předpisy. Ti tak reagovali na riziko odhalení a represivní opatření se v podstatě minula účinkem.

Téměř všichni Vietnamci a značná část Ukrajinců v České republice využívají strategii získání živnostenského listu a potenciálně jsou tak zapojeni do systému subkontraktací. V případě Vietnamců jde o práci převážně v rámci vlastní imigrantské skupiny, kdežto Ukrajinci jsou zaměstnáváni i u subjektů českých.

V případě kontrol a následného odhalení neregulérní práce jsou vždy velmi přísně postihováni neregulérně zaměstnaní cizinci, případně také cizinci, kterým skončil pracovní poměr,

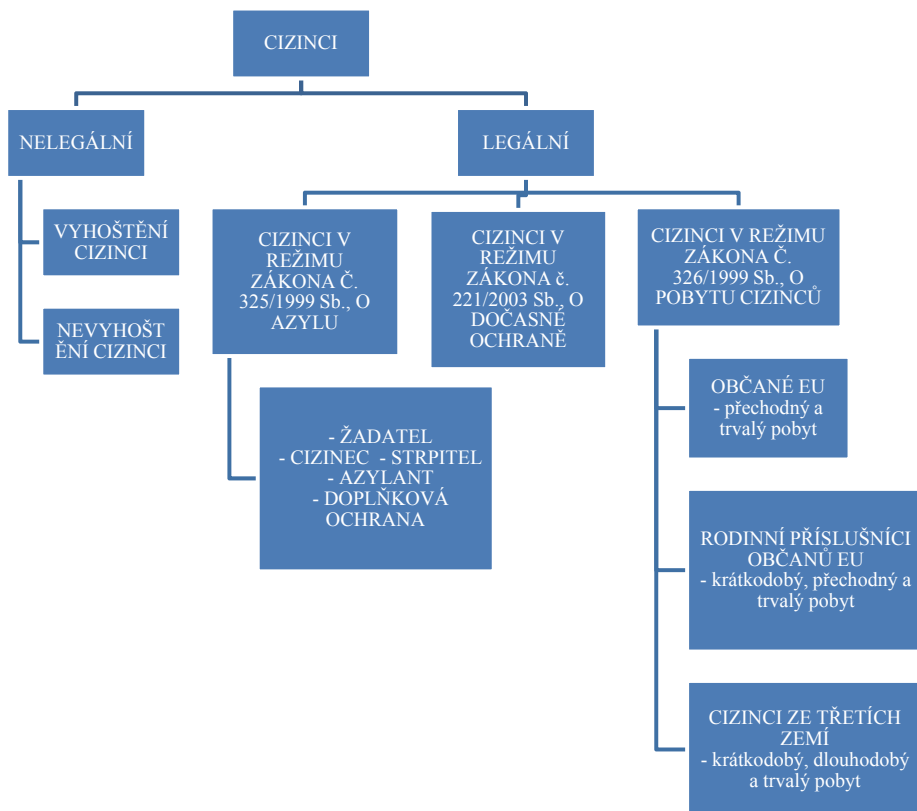
a to tak, že jsou neprodleně vyhoštěni. Problém například s platností ukončení pracovního vztahu, případně domáhání se jiných práv vyplývajících z pracovního poměru, je pak pro něj jen těžce možné řešit a stát sám nemá zájem to řešit.

Na závěr je ještě třeba upozornit na to, že status imigranta z hlediska jeho (ne)regulérnosti není neměnný, naopak dochází k tomu, že cizinci aktivně volí v průběhu času různé strategie. V jednotlivých životních dráhách se tak lze setkat s tím, že cizinci třeba i opakovaně přechází z kategorie neregulérní imigrant do kategorie regulérní imigrant a naopak.

2.7 Shrnutí

Na závěr je nutné zdůraznit, že informace cizinci žijící v České republice jsou značně heterogenní skupinou. Existuje mnoho kategorií cizinců a v návaznosti na to také mnoho variant jejich strategií a možností. V tomto textu jsme se snažili o určité zjednodušení a paušalizaci situace cizinců v Česku, což sebou samozřejmě nese jisté riziko, že ne všechny informace v textu obsažené musí nezbytně platit pro všechny skupiny cizinců, žijící v České republice. Jistá míra zjednodušení, kterou zde používáme, však byla nezbytná, jelikož v opačném případě, kdy bychom se detailně věnovali každé skupině cizinců zvlášť, by text byl jednak nepřehledný a na druhou stranu v této chvíli ani nejsou k dispozici detailní údaje, které by nám umožnili takto podrobnou analýzu realizovat. Základní přehled rozdělení kategorií cizinců je v následujícím Grafu 5.

Graf 5: Kategorie cizinců žijících v České republice (zjednodušeně)



Cizinci jsou v České republice relativně ohroženou skupinou a toto jejich ohrožení plyne především z neznalosti českého jazyka, právních norem a celkově menšího množství práv přiznaným jim na základě faktu, že nejsou občany této země. Ohrožení cizinců spočívá v existenci množství subjektů, které souvisí s pracovní migrací a které mohou tohoto procesu využívat ve svůj prospěch parazitovat (od zprostředkovatelů, tlumočnicků, zaměstnavatelů až po samotný stát). Ohrožení spočívá také ve skutečnosti, že cizinci, kteří přicházejí pracovat do České republiky, musí před svojí cestou nakumulovat určitý kapitál, který se stává cílem zájmu mnohých prostředníků a pomocníků. Po příjezdu do země pak očekávají, že jim participace na místním trhu práce pomůže tyto prostředky vrátit zpět do jejich rodinných rozpočtů a také že se jim jejich celková ekonomická situace zlepší, což je koneckonců většinou hlavním smyslem jejich migračního projektu. I po příjezdu jsou však často závislí

na dalších zprostředkovatelích, tlumočnicích a dalších subjektech, které profitují z mezinárodní migrace.

V případě ztráty zaměstnání, za kterým imigranti přišli, se pak celý migrační projekt hroufí. V případě, že zde pobývají v rámci dlouhodobého pobytu na pracovní vízum, nebohou být vedeni jako nezaměstnaní, tedy v evidenci úřadu práce. Tato možnost je vyhrazena pouze cizincům s trvalým pobytem a azylantům. Tito mohou být nezaměstnaní a pobírat podporu ze strany sociálního státu. Existuje samozřejmě šance, že cizinec nalezne práci novou, pokud však skončí jeho povolení k pobytu vázané na pracovní povolení, hrozí mu akutní riziko ztráty legality pobytu v zemi. Ale i v případě, že jeho pobyt zde není vázán na pracovní smlouvu, to nemá jednoduché. Češi jsou obecně poměrně zdrženliví ve vztahu k cizincům a navíc čeští zaměstnavatelé mají ze zákona uloženou povinnost ochraňovat lokální trh práce tím, že volná místa musí přednostně nabízet domácí populaci. Tím pádem je pro cizince nezaměstnanost ještě mnohem palčivějším problémem, než je tomu pro domácí populaci.

Cizinci, kteří se snaží o vstup na český trh práce, musí na rozdíl od českých občanů překonávat rozličné legislativní a administrativní bariéry. Proto častěji než domácí česká populace volí jinou formu vstupu na trh práce, než je klasický zaměstnanecký poměr – podnikání, práci v domácnosti či neregulární práci. V těchto případech nejsou nijak ze strany státu chráněni před ztrátou pracovní pozice a v případě, že z nějakého důvodu přijdou o svou práci, je zcela a pouze na nich, aby se s touto situací vyrovnali. Ani rodina, jakožto tradiční záchranná síť u domácí populace, jim většinou nemůže příliš pomoci, jelikož nedostatek finančních prostředků, který je se ztrátou zaměstnání spojen, neumožňuje využít některé ze strategií běžných pro domácí populaci, jako je například absolvování vzdělávacích kurzů. Nedostatek sociálních kontaktů v cílové zemi navíc neumožňuje využít jejich výhod při hledání nového zaměstnání, takže jsou cizinci často odkázáni na placený zprostředkovatelský servis, který nemá vždy nejlepší motivaci pomoci jim nalézt stabilní pracovní pozici.

Obecně tedy lze konstatovat, že ztráta příjmu je pro cizince mnohem zásadnější životní událostí, než jakou představuje pro domácí populaci. Cizinci většinou nemohou spoléhat na instituce sociálního státu a často ani na pomoc vlastní rodiny. Slabé vazby na cílovou zemi, včetně nedostatečné znalosti místního jazyka, právního prostředí i existence pomáhajících neziskových organizací, pak vedou k tomu, že cizinci jsou v této situaci v podstatě osamoceni a musí si dokázat pomoci sami.

3. Obchodování s lidmi za účelem nucené práce v ČR

3.1 Úvod

Problematika obchodování s lidmi je nedílnou součástí pracovního portfolia sociálního pracovníka pracujícího s imigranty a azylanty. Jsou to právě oni, kdo jsou na našem území ohroženi touto trestnou činností velice často. Sociální pracovník je ten, který by měl být na základě relevantních znalostí a zkušeností schopen obětí tohoto trestného činu odhalit a nabídnout jí pomoc spolu s dalšími institucemi pracujícími v této oblasti. Tato publikace je zaměřena zejména na problematiku spojenou s trhem práce, neboť je to právě trh práce, na kterém se obchod s lidmi velice často děje v podobě nucené práce a jiných forem vykořisťování. Proto se tato kapitola bude snažit vysvětlit zejména problematiku spojenou s obchodem s lidmi za účelem nucené práce, byť neopomene ani další formy obchodování s lidmi, aby byla dodržena celistvost problematiky. Sociální pracovník při kontaktu s obětí obchodu by měl nejen této problematice dobře rozumět, tj. např. umět rozpoznat jednotlivé indicie napovídající o možném pracovním vykořisťování, ale i znát příčiny vzniku tohoto celosvětového problému včetně institucí, které mohou nabídnout pomoc, resp. jejich programy. Proto následující řádky budou věnovány vymezení problematiky, příčinám vzniku tohoto fenoménu i státním a nestátním organizacím nabízejícím obětem tohoto trestného činu pomoc.

3.2 Vymezení problematiky

Obchodování s lidmi je jedním z nejtěžších zásahů do oblasti základních lidských práv a svobod. Při obchodování je ohroženo zdraví či přímo život oběti. Jde o lidsko-právní problém. Zároveň se nejedná jen o zásah směrem k oběti, ale i o zásah do celé rodiny oběti, která je často využívána jako zdroj vydírání pachatelů. Mezinárodní obchod s lidmi je svou lukrativností přirovnáván k obchodu s drogami a se zbraněmi, což jsou dva nejvýnosnější organizované mezinárodní obchody vůbec. Trestné činy spojené s obchodováním s lidmi se dějí skrytě, a proto existují, na mezinárodní úrovni i u nás v České republice, pouhé odhady

počtu obětí.¹⁴¹ Obchodování s lidmi je někdy nazýváno „novodobým otroctvím“, přičemž je potřebné si uvědomovat nedobrovolnost obětí v tomto fenoménu.¹⁴²

3.2.1 *Formy obchodování s lidmi a počet obětí ve světě*

Existuje 5 základních forem obchodování s lidmi, mezi něž řadíme:

- nucená práce, praktiky podobné otroctví, nucené služby, pracovní a jiné vykořisťování,
- sexuální vykořisťování/nucená prostituce,
- vykořisťování za účelem odnímání tělesných orgánů nebo tkání,
- nucené sňatky,
- nucené žebření či nucení k páchaní drobné trestné činnosti.¹⁴³

Celkový počet obchodovaných lidí ve světě je odhadován (nejnižší odhad) na 2 450 000, přičemž z tohoto počtu připadá zhruba 32 % na nucené práce a jiné ekonomické vykořisťování.¹⁴⁴ Nejčastější formou obchodování s lidmi je sexuální vykořisťování, po níž následuje nucená práce. 79 % obětí obchodování tvoří ženy a dívky.¹⁴⁵

3.2.2 *Proces obchodování s lidmi*

Průběh obchodování s lidmi je cyklus. Nejprve dochází k náboru, poté k přepravě a nakonec k obchodování za některým z výše uvedených účelů. Je nezbytné uvést, že všechny tyto prvky nemusí vykazovat znaky obchodování s lidmi, neboť k najmutí a k přepravě může dojít za zcela dobrých podmínek a k obchodování může začít docházet až v zemi, kam cizinec

¹⁴¹ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23.1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19.1.2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

¹⁴² MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

¹⁴³ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23.1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19.1.2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

¹⁴⁴ MV ČR. Výukový materiál - Obchodování s lidmi za účelem nucené práce - Způsoby monitorování nábory migrujících pracovníků. In *Další zahraniční dokumenty – Obchod s lidmi – Archiv - červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-19]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/vyuk-material-obchod3508.pdf>.

¹⁴⁵ Blog.cz. Zpráva EU parlamentu. In *Archiv* [online]. Praha: Blog.cz, posl. aktualizace 7.7.2010 [cit. 2010-11-19]. Dostupné na WWW: <<http://eldred.blog.cz/1007/zprava-eu-parlamentu>>.

přicestuje. Mnoho obchodovaných osob se vydalo do příslušné země dobrovolně bez toho, aby naplňovaly skutkovou podstatu obchodování s lidmi. K tomu nejčastěji dochází až po příjezdu na místo, někdy již během cesty.¹⁴⁶ Odhalit obchodování s lidmi je v současnosti těžší než tomu bylo dříve, jde především o skutečnost přímých tělesných zranění. V dnešní době využívají pachatelé zejména psychické donucovací prostředky, což je velice náročné na dokazování. S dokazováním dále souvisí i skutečnost, že se vyšetřovací orgány nemohou spolehnout pouze na výpověď svědka, resp. oběti, neboť ta svůj stav vůbec nemusí chápat jako obchodování a na policii se proto vůbec neobráť.¹⁴⁷

3.2.3 Vymezení pojmu obchodování s lidmi

K vymezení pojmu se nejčastěji používá legislativní definice českého i mezinárodního práva. Z české legislativy obchodování s lidmi vymezuje zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, který definuje pojem obchodování s lidmi v § 168. Dle tohoto ustanovení bude za obchodování s lidmi potrestán ten, kdo přiměje, zjedná, najme, zláká, svede, dopraví, ukryje, zadržuje nebo vydá dítě, aby ho bylo jiným užito

- k pohlavnímu styku nebo k jiným formám sexuálního zneužívání nebo obtěžování anebo k výrobě pornografického díla
- k odběru tkáně, buňky nebo orgánu z jeho těla
- k službě v ozbrojených silách
- k otroctví nebo nevolnictví
- k nuceným pracím nebo k jiným formám vykořisťování, anebo kdo kořistí z takového jednání. U osoby dospělé se vyžaduje navíc použití násilí nebo pohrůžky násilí, lest nebo zneužití omylu, tísně nebo závislosti.¹⁴⁸ Tato definice obchodování s lidmi se poprvé objevila v roce 2004, kdy do té doby se obchodování s lidmi týkalo pouze obchodu za účelem sexuálního průmyslu a vykořisťování. Od roku 2004 byla

¹⁴⁶ MV ČR. Výukový materiál - Obchodování s lidmi za účelem nucené práce - Způsoby monitorování nábory migrujících pracovníků. In *Další zahraniční dokumenty – Obchod s lidmi – Archiv - červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-19]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/vyuk-material-obchod3508.pdf>.

¹⁴⁷ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

¹⁴⁸ § 168 Zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

do definice obchodování s lidmi přidána nucená práce, otroctví, nevolnictví a další formy vykořisťování.¹⁴⁹

V mezinárodní legislativě se používá všeobecná definice obchodování s lidmi první definována Organizací spojených národů v roce 2000, v Úmluvě o nadnárodním organizovaném zločinu, jehož součástí je Protokol OSN o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi (tzv. Palermský protokol). Česká republika ratifikovala tento protokol v roce 2002.¹⁵⁰ Dle Protokolu definice obchodování s lidmi zní: „*Obchodováním s lidmi se rozumí najímání, doprava, transfery, ukryvání nebo přijímání osob pod hrozbou nebo za použití síly nebo jiných forem nátlaku, únosem, lstí, podvodem, zneužitím pravomoci nebo situace bezbrannosti nebo za použití poskytnutí nebo získání peněz nebo prospěchu k získání souhlasu pro ovládnutí osoby jinou osobou, za účelem vykořisťování.*“ Vykořisťování zahrnuje minimálně vykořisťování prostitucí jiných nebo jinými formami sexuálního vykořisťování, nucenou práci nebo službami, otroctvím nebo praktikami podobnými otroctví, nevolnictví nebo odstraňování orgánů.¹⁵¹ Vymezená česká i mezinárodní definice však neobsahuje žádné znaky, dle kterých by bylo možno trestný čin rozpoznat. K rozpoznání se používá běžná praxe, která ukazuje na několik indicií a výčet jednání, které spadají pod pojem obchodování s lidmi. Mezi indicie patří např. situace, kdy jde o cizince, který pracuje či je někde držen proti své vůli, nemůže se z místa vzdálit a je všude doprovázen, dále nemá dokumenty, je mu odpírána zdravotní péče, je mu odpírána strava, spánek, cizinec je fyzicky trestán či psychicky vydírán v případě neuposlechnutí, obává se mluvit o své situaci v blízkosti svého zaměstnavatele či jeho člověka, vykazuje extrémně nízké výdělků oproti cenám na trhu, musí zaměstnavateli odvádět část mzdy. Všechny tyto skutečnosti mohou napovídat.¹⁵² Mezi výčet jednání, spadají následující pojmy - kdo přiměje, zjedná, najme, zláká, dopraví, ukryje, zadržuje nebo vydá někoho pod pohrůzkou násilí, pohrůžky násilí nebo lsti anebo zneužití omylu, tísně nebo závislosti jiného.

¹⁴⁹ MV ČR. Výukový materiál - Obchodování s lidmi za účelem nucené práce - Způsoby monitorování nábory migrujících pracovníků. In *Další zahraniční dokumenty – Obchod s lidmi – Archiv - červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-19]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/vyuk-material-obchod3508.pdf>.

¹⁵⁰ MV ČR. Obchod s lidmi – Definice. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-11-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-definice.aspx>>.

¹⁵¹ Konvence OSN a další dokumenty k organizovanému zločinu. In *Archiv MV ČR - červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2009-12-01]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/konvence_osn.pdf>.

¹⁵² MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

Přiměnění se chápe využití určitého vztahu mezi pachatelem a obětí, který oběť donucuje k nějakému jednání. Zjednáním se rozumí uzavření smlouvy nebo dohody mezi pachatelem a obětí. Najmutím rozumíme uzavření smlouvy nebo dohody, jejímž předmětem je zaměstnání nebo jiný obdobný poměr. Jak zjednání, tak najmutí směřují k tomu, že jsou uzavírány s cílem nucené práce či jiných forem vykořisťování. Zlákáním se chápe nějaká forma užítku pro oběť, kterou pachatel láká k nějaké činnosti. Dopravení je přemístění oběti z jednoho místa na druhé bez ohledu na státní hranice zemí, souvisí s ukrytím, při kterém dojde k úkrytu oběti, aby byla těžko k nalezení. Zadržováním se myslí omezování osobní svobody, tj. oběť se nemůže svobodně a vědomě pohybovat. Vydáním je chápáno předání oběti jinému pachateli ke sjednanému účelu. Přímé násilí, popř. pohružka násilí je pachateli hojně využívána, jedná se o přímé fyzické násilí na oběti, popř. zneužití tísně pachatelem (např. v případě, že je zde cizinec jejich vinou nelegálně...). Zneužitím omylu znamená například vyhrožování oběti zrušením pracovního povolení, či dokonce zrušením pobytu na území prostřednictvím známostí na cizinecké policii (vyhrožování propuštěním ze zaměstnání je pachateli často využíváno). Zneužití závislosti je typické pro pracovní agentury, které si za své služby nechávají platit vysoké sumy, na které cizinci nemají peníze, proto se u nich zadluží ještě ve své zemi, a v České republice je pak tohoto dluhu hojně využíváno k vykořisťování.¹⁵³ Obchod s lidmi má i lidské hledisko. Výrazně narušuje lidská práva obětí. Lidé jsou nuceni k nějaké činnosti nátlakem, ponižováním, vyhrožováním, podvodem, lží apod. Činnost, kterou vykonávají, nemohou sami z vlastní svobodné vůle opustit, stávají se komoditou v situaci, kterou nedokážou ovlivnit.¹⁵⁴ V rámci mučení a otroctví (součástí problematiky obchodování s lidmi) je člověk podřízen ekonomickým, politickým či jiným účelům. Dochází tak k tomu, že není brán ohled na lidskou důstojnost, neboť se zde člověk stává prostředkem. Avšak každý člověk napříč kulturám je od narození svoboděn a roven v důstojnosti i v právech, což je základem svobody, spravedlnosti i míru ve světě.¹⁵⁵ A je proto potřeba za jejich udržení bojovat.

¹⁵³ MAZEL, M. Stanovisko OBP k trestnému činu obchodování s lidmi podle § 232a trestního zákona ve vztahu k pojmům nucené práce a jiné formy vykořisťování. In *Archív* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008[cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/nucena-prace-stan.pdf>.

¹⁵⁴ MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009[cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

¹⁵⁵ Všeobecná deklarace lidských práv po padesáti letech / Prohlášení Ramseyova kolokvia. In HANUŠ, J. *Křesťanství a lidská práva*. Brno: CDK, 2002, str. 58-59.

Vzhledem k tomu, že tato publikace je zaměřena zejména na trh práce budu nyní definovat dva pojmy, které se k tomuto tématu nejvíce vztahují, tj. nucená práce a jiné formy vykořisťování.

3.2.4 Definování pojmu nucená práce

Pojem „nucená práce“ není přímo v české legislativě definován. Nicméně je zmíněn v Listině základních práv a svobod.¹⁵⁶ V Čl. 9 Listiny je uvedeno: „*Nikdo nesmí být podroben nuceným pracím nebo službám*“.¹⁵⁷ Vymezení pojmu „nucená práce“ obsahuje pouze mezinárodní dokument Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci z roku 1930, kterou Česká republika ratifikovala a vyhlásila pod číslem 506/1990 Sb. Tato Úmluva patří mezi klíčové dokumenty Mezinárodní organizace práce.¹⁵⁸

Úmluva definuje výraz nucená práce takto: „*nucená nebo povinná práce označuje každou práci nebo službu, která se na kterékoli osobě vymáhá pod pohrůzkou jakéhokoli trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně*“¹⁵⁹. Na základě této definice se pod pojem nucená práce řadí vždy zaměstnavatel, který používá hrozby, fyzické a psychické násilí z toho důvodu, aby na svém pracovišti pracovníka udržel. V případě, že se zaměstnanec domnívá, že nemůže opustit své zaměstnání z důvodu, že by utrpěl nějakou újmu (fyzickou či psychickou), pak se jedná rovněž o nucenou práci. Zadržování cestovních či jiných osobních dokladů, jako způsob vyhrožování, je také považován za znak nucené práce.¹⁶⁰ Návod, jak interpretovat pojem „nucená práce“ nám nabízí Mezinárodní organizace práce, která Úmluvu vytvořila. Abychom mohli označit práci jako nucenou je zapotřebí splnit dvě podmínky. První podmínkou je pohrůžka násilí a druhou je nedobrovolnost. S první podmínkou souvisí šest identifikátorů, které se v souvislosti s nucenou prací nemusí vyskytovat najednou, mohou se různě kombinovat, záleží také na souvislostech např.

¹⁵⁶ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s.,posl. aktualizace2008 [cit. 2010-01-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

¹⁵⁷ Listina základních práv a svobod.

¹⁵⁸ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s.,posl. aktualizace2008 [cit. 2010-01-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

¹⁵⁹ Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci. In *Texty ratifikovaných úmluv* [online]. Praha: MPSV ČR, posl. aktualizace2009 [cit. 2009-12-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1171/029.pdf>>.

¹⁶⁰ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

na znalosti prostředí. Jedná se o fyzické či sexuální násilí či jeho hrozbu, omezení svobody pohybu, dlužní otroctví, zadržování odměny za práci či odmítnutí vyplacení odměny, zadržování cestovních či jiných identifikačních dokladů, vyhrožování udáním příslušným úřadům. Tato první podmínka se značně překrývá či v mnoha případech kombinuje s podmínkou druhou, i když i zde podává Mezinárodní organizace práce vodítka, kterými jsou podvod nebo falešné sliby ohledně druhu a podmínek práce, zadluženost, psychický nátlak, zbavení osobní svobody či uvěznění v místě výkonu práce, zadržování či nevyplacení odměn za práci, zadržování dokladů, prodej osoby do vlastnictví jiné osoby.¹⁶¹

Kromě Úmluvy č. 29 z roku 1930 o nucené práci byla vytvořena Mezinárodní organizací práce taktéž Úmluva č. 105 z roku 1957 o odstranění nucené práce, kterou Česká republika taktéž ratifikovala roku 1957, přičemž vstoupila v platnost roku 1959, kterou byla doplněna některá doporučení týkající se pojmu „nucená práce“¹⁶²

Práce sama o sobě má svou osobní mravní hodnotu. Tato mravní hodnota je přímo spjata s člověkem, který tu práci vykonává. Sám člověk tedy propůjčuje práci jakousi specifickou důstojnost. Jedná se o specifické vyjádření osoby, které není nadřazen souhrn aktivit, zdrojů, prostředků a technologií, které mu slouží k výrobě. Práce vychází z člověka a zároveň k němu i směřuje, měla by být vždy orientována na subjekt, resp. člověka, který ji vykonává.¹⁶³ Hovoříme o tzv. subjektivní hodnotě práce, která je dána přímo člověkem. V případě, že začneme práci používat jen jako výnos a začneme v ní přehlížet samotného člověka, jako je tomu právě u nucených prací, či jiných forem vykořisťování pak lidskou práci považujeme za pouhé zboží, a člověk sám je také jen zbožím, které lze koupit, prodat, směnit. Ve světě práce se tak ztrácí lidská důstojnost.¹⁶⁴ Vlastní rozvoj člověka je zde ohrožen, neboť je člověk pojímán jako pouhý prostředek k dosažení cílů ekonomického charakteru. Práce je zde tedy důležitější než člověk, přičemž dochází k porušování lidské důstojnosti.¹⁶⁵

¹⁶¹ BURČÍKOVÁ, P. Obchod s lidmi a nucená či vykořisťující práce v České republice. In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2006 [cit. 2010-01-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/4/49e174d7497e3c855dd453b6f6045e72.pdf>>.

¹⁶² Úmluva Mezinárodní organizace práce o odstranění nucené práce. In *Zaměstnání* [online]. Praha: Český helsinský výbor, posl. aktualizace 2008 [cit. 2009-12-08]. Dostupné na WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cisloclanku=2004011902>>.

¹⁶³ Kompendium sociální nauky církve / Papežská rada pro spravedlnost a mír. Překlad: Ctirad Václav Pospíšil. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008, str. 182-185.

¹⁶⁴ Život z víry: *Překlad 2. dílu katolického katechismu pro dospělé*. Překlad: Jindřich Šrajfer, Marta Rynešová, Vladimír Feldmann. 2. vyd. České Budějovice: Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, 2005, str. 291-295.

¹⁶⁵ Kompendium sociální nauky církve / Papežská rada pro spravedlnost a mír. Překlad: Ctirad Václav Pospíšil. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008, str. 93-95.

3.2.5 Definování pojmu jiné formy vykořisťování

Pojem „jiné formy vykořisťování“ se vyskytuje v § 168 odst. 1 písm. e) trestního zákona v rámci trestného činu obchodování s lidmi.¹⁶⁶ Je nezbytné tento pojem vymezit vůči nucené práci. Pojem „jiné formy vykořisťování“ v sobě zahrnuje smlouvu ať už písemnou či ústní v mezích občanského nebo obchodního zákona. Tento uzavřený vztah zdánlivě vzbuzuje dojem, že obě dvě strany mají rovné postavení, avšak se vytváří závislost osoby na vykořisťovateli, která vzniká až posléze např. nevyplacením mzdy, či jejím vyplacením jen zálohově, nebo jen velice nízkou mzdou oproti mzdě obvyklé ve společnosti, vyhrožováním udáním na policii, fyzickou silou atd. Vykořisťování lze tedy definovat jako zneužívání závislosti jiného k neoprávněnému obohacení sama sebe z jeho činnosti,¹⁶⁷ přičemž ředitelé, vlastníci podniků i podnikatelé zneužívají člověka ke svému ekonomickému obohacení podniku a zlepšení jejich životní úrovně. Vědomě se zaměřují na ekonomické cíle svého snažení, čímž narušují svůj nejryzejší kapitál v podniku, totiž člověka jako osobu, která je tím hlavním jměním.¹⁶⁸

3.3 Nejčastější příčiny obchodu s lidmi v České republice

3.3.1 Hlavní příčiny obchodování s lidmi obecně

Za hlavní faktor, který přispívá k masivnímu rozvoji fenoménu „obchodování s lidmi“ je považována globalizace. Vlivem rozšíření telekomunikačních sítí spolu mohou pachatelé takovýchto trestných činů snáze komunikovat mezi sebou a snadněji čin organizovat. Cestování v rámci jednotlivých států je velice snadné. Zároveň dochází k masivnímu rozevirání nůžek nejen mezi jednotlivými zeměmi, ale i v jejich rámci, co se bohatosti týče. Známými příčinami vzniku obchodování s lidmi jsou mimo jiné konkurenční tlaky, které vedou ke snižování nákladů najímáním subdodavatelů, tlaku na snižování mezd a najímáním na práci cizí firmy. Spotřebitelé volají po výrobcích nízké ceny s rychlou dodávkou, vidíme nedostatky ve vymáhání práva a nedostatečné regulaci, neinformovanost, vysoké výdělky obchodníků s lidmi, porušování lidských práv či nedostatek úcty k nim a také častou

¹⁶⁶ Srov. § 168 zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákon.

¹⁶⁷ MAZEL., M. Stanovisko OBP k trestnému činu obchodování s lidmi podle § 232a trestního zákona ve vztahu k pojmům nucené práce a jiné formy vykořisťování. In *Archiv* [online]. Praha : MV ČR, posl. aktualizace 2008[cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/nucena-prace-stan.pdf>.

¹⁶⁸ Kompendium sociální nauky církve / Papežská rada pro spravedlnost a mír. Překlad: Ctirad Václav Pospíšil. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008, str. 218-223.

zkorumpovanost celníků, cizinecké policie či jiných státních úředníků.¹⁶⁹ Kromě vyjmenovaných příčin se na vzniku tohoto fenoménu podílí nedostatečné právní vědomí, vidina lehkého života v hostitelské zemi, tolerance k porušování lidských práv, změněné hodnoty ve společnosti, různé formy diskriminace a poptávka po levné pracovní síle i samotná individualita člověka.¹⁷⁰

3.3.2 Nejčastější příčiny obchodování s cizinci v ČR

Předem bych chtěla uvést, že je velice problematické vydefinovat příčiny, které přispívají ke vzniku obchodování s lidmi v ČR, neboť např. mnoho obětí hodnotí svou situaci objektivně či se příčiny vzniku obchodování mění v čase,¹⁷¹ proto uvedu pouze ty, se kterými se ve své práci Organizace pro pomoc uprchlíkům nejčastěji setkává, a které jsou v současné době nejvíce příznačné pro Českou republiku. Jedná se o tyto příčiny: světová obchodní krize, nelegální pobyt cizinců na našem území či vázanost pracovního povolení na jeden druh práce v případě víza za účelem práce. Problematická je taktéž neznalost českého jazyka a chybějící právní informace o podmínkách v zaměstnávání, možnostech obrany proti vykořisťování či o institucích, které poskytují obchodovaným osobám pomoc. Dalším faktorem je snaha firem o co nejvyšší ziskovost, odlišné zvyky i tradice většinové společnosti a cizinců či hostilita českých obyvatel právě k minoritám.

3.4. Praktiky v zaměstnávání cizinců – Klientský systém

Nejen v současné době hospodářské krize, ale i v dobách před ní, mezi zaměstnavateli panovala a stále panuje tzv. klientský systém.

Klientský systém má v současné době negativní nádech a je přiřazován zejména cizincům. Jeho pojetí nebylo však v minulosti míněno pouze negativně. Jednalo se o sociální instituci

¹⁶⁹ MV ČR. Výukový materiál - Obchodování s lidmi za účelem nucené práce - Způsoby monitorování nábory migrujících pracovníků. In *Další zahraniční dokumenty – Obchod s lidmi – Archiv – červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-19]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/vyuk-material-obchod3508.pdf>.

¹⁷⁰ BALÁŽOVÁ, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In *Český rozhlas 6 > Studio STOP* [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008 [cit. 2009-12-17]. Dostupné na WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

¹⁷¹ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení vlády ČR ze dne 23.1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19.1.2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

mezi patronem a jeho závislým klientem. Patron klientu poskytoval ochranu, a ten mu na oplátku loajalitou zvyšoval jeho vliv.¹⁷²

Klientský systém má název od slova „klient“. Samotné slovo „klient“ je však již v podstatě negativního rázu. Jedná se nejen o zprostředkování zaměstnání, pomoc s komunikací se zaměstnavatelem, provázení cizince až do jeho odjezdu včetně např. vyhledávání ubytování, kde by se hodilo spíše označení zprostředkovatel, ale také o spojení s mafií, která právě tohoto systému využívá k vykořisťování pracovníků.¹⁷³

Ke zprostředkování zaměstnání prostřednictvím klientského systému se nejčastěji uchylují cizinci z bývalého Sovětského Svazu a Vietnamci, přičemž cizinci z Ukrajiny využívají tento systém nejvíce.¹⁷⁴ Původ klientského systému sahá do prostředí Zakarpatské Ukrajiny. Z hlediska vývoje klientského systému v České republice lze sledovat 3 etapy. První etapa je nazývána obdobím živelným (počátek 90. let 20. stol. až do roku 1996), která byla charakterizována liberálním postojem státních orgánů k přílivu pracovníků z ciziny. Toto bezvládní vyvolalo potřebu řízení pracovní migrace. V této době se začínají vytvářet první neformální organizované vztahy. Druhá etapa zvaná transformační období (1996 – 2000) byla charakterizována zhoršujícím se stavem českého hospodářství, což mělo za následek snahu zaměstnavatelů omezit náklady na výrobu. Zároveň byly státními orgány používány restriktivní opatření vůči pracovní migraci. Tyto skutečnosti spolu s masivním okrádáním pracovníků navracejících se do země původu měly za následek konsolidaci klientského systému. Do této etapy je rovněž zasazen přístup organizovaného zločinu na trh s levnou pracovní silou, kdy se jednalo o různé formy organizování pracovní migrace (zprostředkovatelný práce, družstva apod.). Vzhledem ke zhoršující se ekonomické situaci začali zaměstnavatelé používat levnou pracovní sílu prostřednictvím prostředníků, aby tak ušetřili na nákladech. Zároveň bylo zjištěno, že se v souvislosti s restriktivními opatřeními snížil počet nelegálně zaměstnaných cizinců, pouze byl snížen počet legálně zaměstnaných cizinců. Posledním obdobím, které bylo popsáno, nazvané obdobím stabilizace (současnost),

¹⁷²ECKHARTOVÁ, D. Klientelismus – přirozenost nebo nemorálnost?. In *Teorie pro všechny* [online]. Praha: SOCIOweb.cz - Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-29]. Dostupné na WWW: <www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=133&lst=103>.

¹⁷³ NEKORJAK, M. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. In *Pracovní migrace* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. Migraceonline.cz, posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-27]. Dostupné na WWW: <<http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197596>>.

¹⁷⁴ Intermundia, o.p.s. Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce. In *Komerční sexuální zneužívání dětí, obchod s lidmi – Archiv červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-06]. Dostupné na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/2003/odbor/obp/intermundia.pdf>>.

byl klientský systém dominující při zaměstnávání cizinců. Je dovršen vývoj klientského systému.¹⁷⁵

Klientský systém chápe člověka jako zboží, jako ekonomický profit. Cizinec musí být svému zprostředkovateli za pomoc s prací zavázán, čímž vzniká nerovné postavení. Toto nerovné postavení pak způsobuje i nerovnost ve vymáhání svých práv. Cizinec se stává rukojmím zprostředkovatele. Odporuje ideálu rovnosti všech lidí (klient má nižší postavení než patron), což odporuje zásadám, na kterých jsou vybudována lidská práva.

Aktéry klientského systému jsou klient, zaměstnavatelé a cizinec, který chce zprostředkovat zaměstnání. Klientem rozumíme osobu (muže či ženu) z České republiky či z jiné cizí země, která je organizačně velice zdatná, je schopna řídit kolektiv, což se umocňuje znalostí českých pravidel a právních předpisů, na jejichž základě je schopna administrativně vyřizovat pobyt a zajišťovat zaměstnání. Tento aspekt je navíc umocňován placením tzv. „daně“ ze mzdy pracovníka klientovi, která činí nejčastěji okolo 30 až 50 %.¹⁷⁶ Klient kromě pobytu a zaměstnání poskytuje i další služby, jako je zajištění ubytování, doprava do země původu či ochrana před mafiánskými gangy.¹⁷⁷ Zaměstnavatelé klientský systém umožňují a navíc podporují. Na práci najímají firmy klientů, nikoliv jednotlivé pracovníky, čímž se zbavují zodpovědnosti za jednotlivce, nemusejí tak dodržovat zákoník práce, mají zaměstnance, kteří jsou ochotni pracovat i 12 hodin denně za nízkou mzdu, neplatí za ně zálohy na zdravotní ani sociální pojištění a nemusí vyřizovat administrativu spojenou s vyřizováním povolení pro zaměstnávání cizinců. Firmy klientů by měly dodržovat pravidla vyplývající ze Zákoníku práce, avšak jsou u nich zřejmá vlastní neformální pravidla.¹⁷⁸ Práce takovýchto lidí je levná a také flexibilní, neboť tito zaměstnanci nemají téměř žádnou zákonnou ochranu.¹⁷⁹

¹⁷⁵ ČERNÍK, J. Co znamená organizovaný zločin v prostředí pracovní migrace v České republice. In *Pilotní výzkum prostředí obchodu s lidmi na území České republiky* [online]. Praha: Mezinárodní organizace pro migraci, posl. aktualizace 07/2005 [cit. 2009-12-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.iom.cz/rubrik.php?headline=8&publikace=4>>.

¹⁷⁶ ČERNÍK, J. Co znamená organizovaný zločin v prostředí pracovní migrace v České republice. In *Pilotní výzkum prostředí obchodu s lidmi na území České republiky* [online]. Praha: Mezinárodní organizace pro migraci, posl. aktualizace 07/2005 [cit. 2009-12-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.iom.cz/rubrik.php?headline=8&publikace=4>>.

¹⁷⁷ ČERNÍK, J. Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku. In *Články* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha : Migraceonline.cz, posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1955294>>.

¹⁷⁸ ČERNÍK, J. Co znamená organizovaný zločin v prostředí pracovní migrace v České republice. In *Pilotní výzkum prostředí obchodu s lidmi na území České republiky* [online]. Praha: Mezinárodní organizace pro migraci, posl. aktualizace 07/2005 [cit. 2009-12-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.iom.cz/rubrik.php?headline=8&publikace=4>>.

¹⁷⁹ ČERVINKA, O. Novodobí otrokáři vydělávají na bídě. In *Migrace* [online]. Praha: Infoservis společnosti Člověk v tísni při České televizi, o.p.s., posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-21]. Dostupné na WWW:

Mnoho firem klientů se v České republice etablovalo jako agentury práce, resp. řádně registrované společnosti pro zprostředkovávání práce, které zajišťovaly cizincům povolení k zaměstnání. Cizinci také získávali povolení k zaměstnání registrací někdy i v mnohatisícových družstvech.¹⁸⁰

Je nutné říci, že zisky klientů jsou vysoké, je proto také jejich snahou o ně nepřijít. Stává se, že v případě nespokojenosti zaměstnance se službami klienta, se tyto snaží zamezit jejich odchodu například zadržováním výplaty, neplacením zdravotního a sociálního pojištění, výhrůzkami a někdy i fyzickým násilím.¹⁸¹ V případě, že klient nebrání zaměstnanci v odchodu, mohou se vyskytovat další těžkosti. Tyto jsou často spojené se skutečností, že klienti nedali cizincům úplné či pravdivé informace. Oni pak nevědí, že když pobývají na území na základě pracovního víza, tak jim při odchodu ze zaměstnání okamžitě končí účel pobytu na našem území. Když se ihned nedostaví na cizineckou policii, dostávají se do nelegality, a následně další odkázanosti na klienta. Je totiž běžné, že klienti „neposlušné“ zaměstnance dokonce nahlašují na cizineckou policii.¹⁸² Je nezbytné poznamenat, že v případě snahy cizinců o vyhledání zaměstnání v České republice existuje jen málo alternativ ke zprostředkovatelským agenturám, a proto je také cizinci hojně využívají.¹⁸³

3.5 Ilegalita pobytu a ilegalita zaměstnání

Světová obchodní krize způsobila masivní propouštění cizinců ze zaměstnání či jejich nezaměstnanost. V mnoha případech vše končilo nelegálním pobytem, neboť v případě ukončení zaměstnání má cizinec, který se zde nachází na základě pracovního víza i ukončený pobyt. Cizinci s dlouhodobým pobytem mají 60 dnů na nalezení nového zaměstnání.¹⁸⁴

<www.infoservis.net/art.php?id=1069233772>.

¹⁸⁰ ČERNÍK, J. Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku. In *Články* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. Migraceonline.cz, posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-30]. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1955294>>.

¹⁸¹ ČERVINKA, O. Novodobí otrokáři vydělávají na bídě. In *Migrace* [online]. Praha: Infoservis společnosti Člověk v tísni při České televizi, o.p.s., posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-21]. Dostupné na WWW: <www.infoservis.net/art.php?id=1069233772>.

¹⁸² GÜNTER, V. Pracovní migranti v kruhu klientského systému. In *Veřejná správa číslo 14/2006 – Archiv – červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-04]. Dostupné na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/s/2006/14/konz.html>>.

¹⁸³ GAC spol. s r. o. Analýzy přístupu žen imigrantek a mužů imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice. In *Zakázky 2005-2009* [online]. Praha: GAC spol. s r. o., posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-01-07]. Dostupné na WWW: <http://www.gac.cz/html/index.php?action=show_content&content_id=41&lang=cs>.

¹⁸⁴ § 35, § 46 odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

Z praxe je známo, že mnoho cizinců, kteří mají vycestovat, nevycestují z mnoha soukromých důvodů, a zůstávají zde nelegálně i přes různá nebezpečí ilegální zóny, která je však ve svém důsledku pro ně snesitelnější než to, co by museli po návratu podstoupit. Ilegalita pobytu je považována za jednu z hlavních příčin vzniku obchodování s lidmi a vychází z toho, že tito lidé nemají prakticky žádnou možnost se proti praktikám obchodování bránit, neboť mají jen minimální možnost bránit svá práva. Ilegalita pobytu je nejen příčinou obchodování s lidmi, ale také i jejím možným důsledkem.¹⁸⁵ Tito lidé si své postavení uvědomují, ale mají k dispozici jen málo prostředků, které by jim pomohly účinně se bránit proti odpirání základních práv. Mnozí z nich se z těchto důvodů stali obchodovanými osobami.¹⁸⁶ Vymahatelnost základních práv, mezi něž je možné zařadit mimo jiné zákaz mučení, ponižujícího, nelidského či jinak vykořisťující zacházení, je v České republice možná formou soudní a ústavní ochrany.¹⁸⁷ Cizinec však musí prokázat, že se jedná o osobu způsobilou k právním úkonům, kdy v případě ilegality pobytu, to není možné.¹⁸⁸ Rovněž osoby, které jsou na území nelegálně, ale jsou drženy v otrockých podmínkách, nemají mnoho příležitostí pro soudní ochranu svých základních práv, neboť často mají zakázán jakýkoliv svobodný pohyb. Navíc by se musely prokazovat platnými doklady k pobytu, což by ihned ukázalo na jejich ilegality a došlo by ze strany státu k potrestání uzavřením do detenčního zařízení, uložením správního vyhoštění na dobu několika let a deportací z ČR. Cizinec se tak stává rukojmím systému bez možnosti volby. K ochraně práv cizinec nedojde, neboť ten sám porušil povinnosti diktované státem, což má přednost před dodržováním jeho práv. Mnoho cizinců nemůže nalézt legální zaměstnání z důvodu krize, proto často rádi přijmou zaměstnání tzv. na „černo“, hojně využívané mnoha zaměstnavateli. Ilegalita zaměstnání znamená práci bez platných povolení vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přiznává, že až 37 % cizinců u nás pracuje nelegálně. Jedná se zejména o družstva, která mohou cizinci velice jednoduše zakládat. Prokázání práce cizinců

¹⁸⁵ La Strada Česká republika, o. p. s. *I v ČR se obchoduje s lidmi* [online]. Praha: MPSV ČR, posl. aktualizace 26.11. 2008 [cit. 2009-12-16]. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5921>>.

¹⁸⁶ BURDOVÁ HRADEČNÁ, P. Červené karty pro cizince bez pobytového oprávnění aneb regularizace zůstává velkým strašákem české migrační politiky. In *Komentáře* [online]. Praha: Multikulturální centrum Praha. Migrateonline.cz, posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.migrateonline.cz/e-knihovna/?x=2069732>>.

¹⁸⁷ LINHART, J. *Základní lidská práva a svobody a jejich procesní ochrana*. Brno. 2008. diplomová práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Katedra právní teorie. JUDr. Jaromír Harvánek, CSc.

¹⁸⁸ Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

v družstvech je v těchto případech velice nesnadné.¹⁸⁹ Družstva jsou právnické osoby, které jsou zakládány za účelem podnikání či zajišťování potřeb svých členů. Nové družstvo je možné založit během 2 až 3 týdnů za pomoci specializovaných firem.¹⁹⁰ Další oblastí, která se vyznačuje častým protiprávním jednáním v oblasti zaměstnání, je živnostenské podnikání, které cizinec získá mnohem snadněji než pracovní povolení. Sektor, ve kterém se nelegálních zaměstnanců vyskytuje nejvíce, je stavebnictví.¹⁹¹

3.6 Vázanost pobytu na zaměstnání

Jak už jsem částečně uvedla, u cizinců, kteří v České republice pobývají legálně na vízum za účelem zaměstnání či na dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání, je příčinou možného obchodování ztráta povolení k pobytu. Jde o případy ukončení zaměstnání u cizinců pobývajících v ČR na základě pracovního víza, neboť to je na území vázáno na povolení k zaměstnání vydávané úřadem práce. Tato situace umožňuje vykořisťování cizinců ze strany zaměstnavatelů a je tudíž jednou z možných příčin obchodování s lidmi.¹⁹² Stát vytvořil možnost pro cizince, kteří zde pobývají na základě dlouhodobého pobytu za účelem zaměstnání v podobě dvouměsíční lhůty pro nalezení nového zaměstnání.¹⁹³

Toto opatření je již důstojné člověku. Opak je ale právě u cizince s vízem za účelem práce, kterému končí pobyt dnem ukončení zaměstnání. Existuje zde tedy jedna možnost volby-nalezení zaměstnání před uplynutím doby víza, což v dnešní době je velice složité a navíc mnoho cizinců tyto informace nemá. Pak už je možný pouze návrat do země původu nebo pobyt v ČR v ilegilitě. Svoboda a důstojnost jedince je v tomto případě narušena.

¹⁸⁹ ŠKODOVÁ, L. *Nelegální zaměstnávání má stále zelenou* [online]. Měšec.cz, posl. aktualizace 26.11. 2008 [cit. 2010-01-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nelegalni-zamestnavani-ma-stale-zelenou/>>.

¹⁹⁰ CHAMR & PARTNERS s.r.o. *Družstvo* [online]. Praha: CHAMR & PARTNERS s.r.o., posl. aktualizace 2007 [cit. 2009-12-13]. Dostupné na WWW: <<http://www.prodej-ready-made-spolecnosti.cz/zakladani-obchodnich-spolecnosti/druzstvo.htm>>.

¹⁹¹ ŠKODOVÁ, L. *Nelegální zaměstnávání má stále zelenou* [online]. Měšec.cz, posl. aktualizace 26.11. 2008 [cit. 2010-01-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nelegalni-zamestnavani-ma-stale-zelenou/>>.

¹⁹² BURČIKOVÁ, P. Obchod s lidmi a nucená či vykořisťující práce v České republice. In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2006 [cit. 2010-01-05]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/4/49e174d7497e3c855dd453b6f6045e72.pdf>>.

¹⁹³ § 46 odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců.

3.7 Neznalost českého jazyka a neznalost českých právních předpisů

S potenciální možností nelegálního pobytu souvisí další příčina - neznalost českého jazyka. Ta způsobuje u cizinců závislost na jejich zprostředkovatelích práce, či známých nebo jiných osobách, kterým důvěřují. Cizinci si nejsou schopni a ze začátku ani ochotni informace ověřit, neboť těmto lidem bezmezně důvěřují. Mohou tak dostávat špatné informace o druzích pobytu, o možnostech v pracovních právních vztazích, o legalitě jejich pobytu apod. Stávají se tak v podstatě potenciálně vykořisťovatelnými osobami. Nedostatek informací je chápán jako jeden z velice významných rizikových faktorů způsobujících vznik obětí obchodování s lidmi. Je stanoveno, že poskytování informací o legalitě pobytu, pracovních právních vztazích, právech a povinnostech zaměstnavatelů i zaměstnanců atd. je nutné v jazyce, kterému cizinec rozumí, a to bezplatně například formou letáčků či sociálních služeb. Tyto informace mají být přístupné cizincům bez ohledu na jejich pobytové postavení.¹⁹⁴ Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uvádí, že neznalost českého jazyka způsobuje nedostatek informací o právech v pracovních právních vztazích a jejich nedostatečné vymáhání.¹⁹⁵ Nedostatečná znalost českého jazyka způsobuje kromě závislosti na zprostředkovatelích taktéž neznalost právních předpisů či možností požádat o pomoc státní orgány či neziskové organizace.¹⁹⁶

3.8 Negativní přijímání imigrantů lidmi

V dnešní době, zmítané hospodářskou krizí, je nutné se ptát občanů České republiky na jejich postoj k zaměstnávání cizinců. Pro mnoho z nich je tento vztah ambivalentní či spíše negativní. Vyskytují se názory v podobě zabírání pracovních míst, což může být v současné ekonomické krizi silnou pohnutkou pro ještě větší zvýšení negativních nálad proti cizincům.¹⁹⁷ Dle Barši je Česká společnost cizincům stále uzavřená. Projevuje se to i v neochotě zaměstnavatelů zaměstnávat cizince za rovných podmínek jako české občany. Cizinci raději využívají tzv. „agenturní zaměstnávání“, které je pro podnikatele

¹⁹⁴ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

¹⁹⁵ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23.1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19.1.2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mver.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

¹⁹⁶ BALÁŽOVÁ, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In *Český rozhlas 6 > Studio STOP* [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008 [cit. 2009-12-17]. Dostupné na WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

¹⁹⁷ ČÍŽEK, T. Postoje k cizincům na trhu práce očima sociologického výzkumu. In *Témata* [online]. Praha: SOCIOweb.cz - Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., posl. aktualizace 30.12. 2009 [cit. 2010-01-15]. Dostupné na WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=329&lst=113>>.

levnější.¹⁹⁸ V době hospodářské krize, kdy se mnoha obyvatelům země daří hůře než v dobách dřívějších, klesá i počet osob, kteří se cítí být odpovědní za blaho druhých včetně marginálních osob. Solidarita s chudšími či jinak odlišnými lidmi klesá. Avšak tím upadá i celá společnost. Ztráta smyslu pro úctu a službu bližnímu může vést až k vykořisťování či diskriminaci, což se u mnoha zaměstnavatelů, právě dáváním předností agenturám či nelegálnímu zaměstnávání, děje. Obsahem solidarity je právě úsilí o obecné blaho, jehož jedním z úkolů je chránit společnost proti antisociálním impulsům, které se objevují v oněch proticizineckých náladách.¹⁹⁹

3.9 Odlišné mravní vědomí

Mravní vědomí ovlivňuje mimo jiné také kultura a společnost, ve které člověk žije, popř. v něm žili jeho rodiče. Na základě kultury i společnosti se v člověku liší struktury a preference mravních hodnot. To, co je pro jednu kulturu dobrem, může být pro druhou zlem a naopak.²⁰⁰ Na základě některých komparativních studií se zjistilo, že mravní kategorie, především dobro a zlo, jsou v různých kulturách různě chápány. Je tedy nezbytné říci, že každá kulturní skupina má svou specifickou morálku, která život člověka ovlivňuje.²⁰¹ Tuto odlišnost je potřeba v zájmu efektivní sociální práce respektovat, a to na základě vlastního sebeuvědomění si své vlastní hodnoty, svých předsudků a přesvědčení. Zhodnocení vlastního já, svých komunikačních schopností a dovedností, svého rasového a kulturního dědictví. Podstatou je znalost kultury, historie, sociálního i náboženského zázemí klienta včetně současné politické i ekonomické situace země. Respekt k druhému, který nám může zajistit jeho důvěru, získáme tím, že uznáme rozdíly, které následně oceníme a přijmeme. To nám může zajistit dobrý vztah mezi poradcem a klientem, který je základem úspěšné pomoci.²⁰²

¹⁹⁸ DOLEŽELOVÁ, A. Záznam z diskuze „Vztah české společnosti k cizincům po 20 letech demokracie“. In *Integrate* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. [Migraceonline.cz](http://migraceonline.cz), posl. aktualizace 30.12.2009 [cit. 2010-01-11]. Dostupné na WWW: <<http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2211154>>.

¹⁹⁹ PESCHKE, K.H. *Křesťanská etika*. Praha: Nakladatelství Vyšehrad, spol. s r.o., 2004. str. 458-461.

²⁰⁰ ÇAKIRPALOGLU, P. *Psychologie hodnot*. Vydavatelství Votobia, 2004. str. 328-333.

²⁰¹ PRŮCHA, J. *Interkulturní psychologie*. Praha: Portál, s.r.o., 2004. str. 90-94.

²⁰² LAUNIKARI, M., PUUKARI, S. *Multikulturní poradenství*. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009. s. 122-124.

3.10 Pomoc a podpora obětem obchodování s lidmi

3.10.1 Činnost státních orgánů

Státní orgány mají za cíl poskytovat obětem obchodování s lidmi prevenci, podporu, pomoc i řešení do budoucnosti, a zabezpečit dodržování základních lidských práv a svobod. K tomu jim slouží zejména snaha o přesvědčování oběti obchodování k podávání svědeckých výpovědí tak, aby docházelo k co nejefektivnějšímu odhalování, stíhání a usvědčování jednotlivých pachatelů.²⁰³ Významnou součástí pomoci je předcházení vzniku tohoto jevu. Prevenci se tak věnují, čím dál tím více. Státní orgány vynakládají mnohem více finančních prostředků do této oblasti, než tomu bylo v minulých letech.²⁰⁴ Ministerstvo vnitra České republiky je hlavním koordinátorem pro potírání obchodování s lidmi. Ministerstvo vnitra, odbor bezpečnostní politiky, je pověřen funkcí národního reportéra, která spočívá v koordinování aktivit boje proti obchodování s lidmi, v předkládání zpráv o vývoji této problematiky a v navrhování nových strategií v boji proti obchodování.²⁰⁵

Ministerstvo vnitra ČR koordinuje aktivity týkající se organizování tzv. kulatých stolů k realizaci Národní strategie, kde se setkávají zástupci státní i nestátní sféry zabývající se touto problematikou. Dochází k vyhodnocování splnění úkolů v rámci Národní strategie boje proti obchodování s lidmi, která je koncipována na příslušná léta (v současnosti 2008-2011). U kulatých stolů dochází k vyjasňování těžkostí při plnění úkolů, k informování o již splněných úkolech a ke koordinaci dalších aktivit tak, aby nedocházelo k dublování činností. Po ukončení kulatých stolů k Národní strategii se schází tzv. interdisciplinární skupina, která řeší oblast obchodu s lidmi v rámci Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. Jejím předsedou je I. náměstek ministra vnitra.²⁰⁶

²⁰³ MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

²⁰⁴ BALÁŽOVÁ, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In *Český rozhlas 6 > Studio STOP* [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008 [cit. 2009-12-17]. Dostupné na WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

²⁰⁵ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23.1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19.1.2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²⁰⁶ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23.1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19.1.2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

Ministerstvo vnitra ČR dále iniciuje rozsáhlé kontroly legality pobytu cizinců i legality jejich zaměstnání, zároveň se také specializuje na masivní kontrolu agentur práce.²⁰⁷ Je však velice těžké kontrolovat pracovní podmínky cizinců v domácnostech či v oblastech, které běžně nepodléhají kontrole (např. skryté dílny či zemědělské farmy).²⁰⁸ Většinou tyto kontroly probíhají na základě anonymně poskytnutých informací. V případě nalezení cizince, který je nelegálně zaměstnaný či dokonce v nelegálním postavení v ČR, ihned dochází k jeho potrestání nejčastěji správním vyhoštěním. Individuální posouzení se děje v případě, že je identifikována oběť obchodování s lidmi či oběť jiného trestného činu. Ministerstvo vnitra reflektovalo na směrnici Evropské unie z roku 2004, která zavedla možnost získání povolení k pobytu pro obchodované osoby, které spolupracují s vyšetřovacími orgány. Součástí zákona o pobytu cizinců je tedy možnost získat povolení k pobytu v případě spolupráce s policií při odhalování organizovaného zločinu. Na směrnici Evropské unie však bylo Česku republikou reagováno způsobem, který se od ní značně liší. Oběť má mít takové informace, které policii budou dostatečně užitečné k vystavení pobytu. Oběť má možnost získat trvalý pobyt v případě, že se navíc prokáže, že jí v zemi původu hrozí opět obchodování.²⁰⁹

V roce 2003 začal vznikat systém podpory a ochrany obětem obchodování s lidmi. Byl nazván *Model podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování*. Tento Model byl v roce 2004 přejmenován na *Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi v České republice* (dále jen Program). To souviselo i s novelou trestního zákoníku, kdy přestalo být považováno za obchodování s lidmi pouze sexuální vykořisťování, ale i další formy jako je nucená práce, otroctví, pracovní vykořisťování a další. Program začal být financován z každoročního dotačního programu Ministerstva vnitra ČR s názvem *Prevence obchodování s lidmi a pomoc obětem*. Dále Ministerstvo vnitra ČR od roku 2005 realizuje dotační program s názvem *Prevence obchodování s lidmi a pomoc obětem na financování Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi v rámci Strategie*

²⁰⁷ SYNÁČOVÁ, J.; KEDROŇ, R. Letenka a eura na cestu. Stát hledá, jak se zbavit cizinců. In *Cizinci v Česku* [online]. Týden.cz,posl. aktualizace2010 [cit. 2010-01-30]. Dostupné na WWW: <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/cizinci-v-cesku/letenka-a-eura-na-cestu-stat-hleda-jak-se-zbavit-cizincu_102184.html>.

²⁰⁸ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s.,posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

²⁰⁹ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s.,posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

prevence kriminality.²¹⁰ Do tohoto dotačního programu se mohou přihlásit občanská sdružení, obecně prospěšné společnosti a právnické osoby církví, které se zabývají touto tematikou déle než jeden rok.²¹¹ Program byl v roce 2005 formalizován a institucionalizován a byl vytvořen tzv. Národní koordinační mechanismus. Byly vybrány subjekty, které se měly zasazovat o podporu a ochranu obětí. Jednalo se o nevládní organizace jakými je La Strada, Mezinárodní organizace pro migraci (dále jen IOM) a Charita ČR.²¹² Na základě zkušeností došlo v Programu k několika změnám, které zkvalitnily péči o oběti obchodování s lidmi. V souvislosti s platností zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů, mohou i další organizace poskytovat sociální služby každé oběti bez ohledu na spolupráci oběti s orgány činnými v trestním řízení. Ministerstvo vnitra ČR se tímto argumentem snaží tišit kritiky v souvislosti s nutností spolupráce oběti s orgány činnými v trestním řízení, jinak jí nebude poskytnuta pomoc.²¹³

Program obětem nabízí okamžité vysvobození z prostředí obchodování, zajištění krizové intervence, azylové ubytování, odborné sociální a psychosociální poradenství, právní pomoc, finanční pomoc, rekvalifikační kurzy, legalizaci pobytu (povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území²¹⁴, trvalý pobyt cizinci, který o vydání tohoto povolení žádá z jiných důvodů hodných zvláštního zřetele²¹⁵), tlumočení či pomoc v případě dobrovolného návratu do země původu.²¹⁶

²¹⁰ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²¹¹ MV ČR. Výzva k zaslání žádostí o poskytnutí státní dotace „Prevence v oblasti obchodování s lidmi a pomoc obětem obchodování s lidmi“ a „Prevence domácího násilí s důrazem na práci s násilnými osobami“ pro rok 2010. In *Dotace a granty* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 30. 11. 2009 [cit. 2010-01-19]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/vyzva-k-zaslani-zadosti-o-poskytnuti-statni-dotace-prevence-v-oblasti-obchodovani-s-lidmi-a-pomoc-obetem-obchodovani-s-lidmi-a-prevence-domaciho-nasili-s-durazem-na-praci-s-nasilnymi-osobami-pro-rok-2010.aspx>>.

²¹² Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²¹³ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²¹⁴ § 42e odst. 1 písm. a) zákona č. 326/1999. Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁵ § 66 odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999. Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů.

²¹⁶ MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

3.10.2 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zřizuje Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců v České republice. Úkolem tohoto orgánu je koordinovat činnost institucí, které působí v oblasti boje proti nelegálnímu zaměstnávání, koordinuje návrhy na legislativní změny, sleduje jednotlivé výzkumy v oblasti a vydává směry kontrolní a preventivní činnosti. Snahou je přispívat k řešení nelegálního zaměstnávání cizinců na našem území. V rámci své koordinační činnosti vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pravidelně zprávu Hodnocení působení zahraničních pracovníků na trhu práce v České republice. Nejčastěji se porušování předpisů týkalo firem (s.r.o.) a družstev. Tyto skutečnosti byly kontrolovány úřady práce. Inspektoráty práce mají na starosti dodržování pracovněprávních a mzdových předpisů, kde nejčastěji porušovanou je oblast pracovního poměru, resp. jeho začátek, změna a konec, dále to je oblast pracovní doby, zejména dodržování povinné přestávky, dále to je oblast mzdy a nakonec i oblast dovolené. Bylo zjištěno, že zaměstnavatelé legálně zaměstnávající cizince výrazně neporušují pracovněprávní předpisy. Zároveň je také nutné říci, že boj proti nelegálnímu zaměstnávání se nedá vést bez dostatečných informací, proto ministerstvo přistoupilo k vydávání letáků, a aktualizací informací na Integrovaném portále MPSV ČR.²¹⁷ Poskytování informací cizincům v jejich rodném jazyce či v jazyce, ve kterém se dorozumí je nezbytnou součástí prevence, neboť umožňuje, prostřednictvím znalostí o právech a způsobech jejich prosazování, větší zasazování se o svá práva a tím i efektivnější boj proti obchodování s lidmi.²¹⁸

3.10.3 Úřad služby kriminální policie a vyšetřování, Útvar pro odhalování organizovaného zločinu, jednotlivé krajské správy Policie ČR

Neměň se boje proti obchodování s lidmi účastní i Úřad služby kriminální policie a vyšetřování, Útvar pro odhalování organizovaného zločinu (ÚOOZ) a jednotlivé krajské správy Policie České republiky. Tyto aparáty se v největší míře podílejí na odhalování obchodování s lidmi. Snaha ÚOOZ je však v odhalování obchodování s lidmi veliká. ÚOOZ hovoří o vysoké latentnosti tohoto trestného činu s vysokou společenskou tolerancí, zejména

²¹⁷ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²¹⁸ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

kdy poptávka po levné pracovní síle v době hospodářské krize sílí. Navíc se do budoucnosti neočekávají radikální změny.²¹⁹

3.10.4 Služba cizinecké a pohraniční policie ČR

Dalším subjektem účastnícím se boje proti obchodování s lidmi je Služba cizinecké a pohraniční policie České republiky, která se zejména podílí na odhalování nelegálního zaměstnávání a nelegálních pobytů cizinců a jeho potírání, na odstraňování kriminality, která souvisí s migrací. Zabývá se také právě prošetřováním trestného činu obchodování s lidmi i dalších trestných činů souvisejících s přeshraniční trestnou činností, v případě, že se nejedná o zločinné spolčení a horní hranice trestu odnětí svobody nepřevyšuje tři roky. V rámci *Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi* se soustřeďuje na legalizaci pobytů u cizinců, kteří se do Programu přihlásí, zabývá se jejich identifikací, motivací ke spolupráci s orgány činnými v trestním řízení, informováním neziskových organizací a předáním obětí do jejich péče.²²⁰

Tento státní orgán vykonává zejména ochrannou („represivní“) činnost, resp. opatření v podobě zejména kontrol pobytu. Zároveň je tím, jenž pomáhá obětem se vymanit z vykořisťujícího prostředí prostřednictvím trestního stíhání pachatelů. Funguje spíše jako jakýsi „prostředník“ mezi cizincem, resp. obětí a dalšími státními či nestátními orgány.

3.10.5 Činnost neziskových organizací

Nezbytnými subjekty při potírání obchodování s lidmi jsou neziskové organizace, které se touto problematikou zabývají. Jedná se zejména o organizace La Strada, Charita České republiky a Mezinárodní organizace pro migraci (dále IOM), které spolupracují se státními orgány zejména v Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi.²²¹ Touto problematikou se zabývají ale i jiné neziskové organizace např. Organizace pro pomoc uprchlíkům se svým projektem „Prevence obchodování s migranty a v ČR pracujícími cizinci“.²²² Neziskové organizace se zabývají mnoha preventivními činnostmi, které mají

²¹⁹ POLICIE ČR. Zpráva o činnosti ÚOOZ za rok 2008. In *Úřvary policie ČR* [online]. Praha : Policie ČR, posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-01-25]. Dostupné na WWW: <<http://www.policie.cz/clanek/zprava-o-cinnosti-uooz-za-rok-2008.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>>.

²²⁰ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²²¹ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²²² MV ČR. Výsledky výběrového dotačního řízení v rámci programů z oblasti obchodování s lidmi a domácího

zabránit obchodování s lidmi. Jedná se zejména o přednášky pro odbornou i laickou veřejnost, tisk letáků a jejich distribuce cílově skupině, odborníkům i široké veřejnosti. Zabývají se také přímou pomocí. Mezi jejich hlavní činnosti spadají různé projekty (národní i zahraniční) včetně poradenství poskytovaném potenciálně ohroženým skupinám.²²³

3.10.5.1 Poradenská činnost

Organizace poskytují zejména sociální služby v podobě základního sociálního poradenství, ale i odborné sociální poradenství, kdy se zaměřují na pomoc specifickým sociálním skupinám osob.²²⁴ Nabídka sociální práce v rámci odborného sociálního poradenství je velice složitá. Vychází z nedostatku důvěry cizinců v pomoc někoho jiného než je vlastní komunita a často v jazykovou bariéru, kterou se neziskové organizace snaží překlenout prostřednictvím tlumočnicků, nejčastěji z řad českých studentů studujících daný jazyk. Nezbytné je skrze sociální práci poznávat danou zemi, kulturu, historii a pomoci tak odkrýt složitost komunit s tím, že větší porozumění pomůže k lepší pomoci těmto lidem.²²⁵ V rámci běžně poskytovaných služeb pro osoby již obchodované, využívají organizace sociální práci k identifikaci obětí obchodování prostřednictvím empatie na pouhé momenty ze života cizince či cíleným rozhovorem u osob, u nichž je předpoklad k obchodování.²²⁶

Neziskové organizace v rámci své činnosti poskytují cizincům individualizovanou pomoc. Snaží se respektovat lidskou osobu jako jedinečného člověka s lidskou důstojností, a to např. prostřednictvím znalosti osobního příběhu, používáním tlumočnicků, znalostí kultury, zvyků i tradic ze země původu a dalších.

3.10.5.2 Některé domácí projekty

Organizace La Strada, kromě dlouholeté činnosti v oblasti sexuálního vykořisťování a nucené prostituce, rozvíjí již přes dva roky program, ve kterém informuje zranitelné cizince

násilí. In *Aktuality* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 3. 4. 2009 [cit. 2010-01-06]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/vysledky-vyberoveho-dotacniho-rizeni-v-ramci-programu-z-oblasti-obchodovani-s-lidmi-a-domaciho-nasili.aspx>>.

²²³ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²²⁴ Srov. zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

²²⁵ BALÁŽOVÁ, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In *Český rozhlas 6 > Studio STOP* [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008 [cit. 2009-12-17]. Dostupné na WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

²²⁶ KUTÁLKOVÁ, P. Identifikace obchodovaných osob jako součást sociální práce s marginalizovanými skupinami/ osobami žádajícími o mezinárodní ochranu [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-02-01]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/d/d2e71832954a86f52b3e78cdc5471992.pdf>>.

o nebezpečí v podobě obchodování s lidmi mimo „sexbyznys“. Jedná se o práci v terénu, kdy dochází k roznášení informací v podobě letáků v několika jazykových mutacích.²²⁷ Tímto způsobem informují také o nebezpečí a možnostech pomoci pro oběti obchodování za účelem sexuálního vykořisťování a nucené prostituce. Organizace Charita ČR má na svém kontě dlouhodobý projekt Magdala, v jehož rámci poskytuje terénní službu ženám a dívkám, které se žíví prostitucí. Cílem je zejména osvětová a informační činnost, nabídka azylového bydlení.²²⁸ Nevládní organizace (Charita ČR, La Strada a IOM) jsou dále realizátoři „Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi v České republice“ za finančního přispění Ministerstva vnitra ČR.²²⁹ Cílem Programu je poskytnout podporu a pomoc obětem obchodování s lidmi a motivovat oběti k podání svědeckých výpovědí o pachatelích, které by významně přispěly k jejich dopadení. Obětem je nabízena krizová intervence²³⁰ po dobu 60 dní, oproti původním 30 dnům. V rámci této doby má oběť na rozmyslenou, zda s orgány činnými v trestním řízení spolupracovat bude či nikoliv.²³¹ V případě, že se rozhodne s policií nespolečně pracovat či nemá dostatek informací vhodných pro policii, je jí nabídnut dobrovolný návrat do země původu. Dobrovolné návraty realizuje Mezinárodní organizace pro migraci. V případě navázání spolupráce jí cizinecká policie udělí povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle § 42e zákona o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů. Po skončení trestního vyšetřování je oběti nabídnut dobrovolný návrat do země původu. Z důvodů hodných zvláštního zřetele např. hrozilo-li by oběti v její zemi reálné nebezpečí např. opětovného obchodování, může Ministerstvo vnitra ČR udělit trvalý pobyt z důvodů hodných zvláštního zřetele dle § 66 odst. b) zákona o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů.²³² V rámci fungování Programu bylo zjištěno, že dochází k diskriminaci

²²⁷ BALÁŽOVÁ, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In *Český rozhlas 6 > Studio STOP* [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008 [cit. 2009-12-17]. Dostupné na WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

²²⁸ <http://www.dchltm.cz/sluzby.php?id=t>

²²⁹ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²³⁰ MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

²³¹ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²³² MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

osob, které vzhledem např. k nízkému intelektu či psychické poruše nejsou schopny poskytnout policii relevantní informace. Proto došlo k úpravě s tím, že tyto osoby mají nárok vstoupit do Programu bez nutnosti poskytovat jakékoliv relevantní informace v případě, když o to projeví zájem, či je identifikuje nějaká nezisková organizace jako pravděpodobnou oběť obchodování.²³³ Charita ČR v rámci Programu poskytuje krizovou intervenci a následnou podporu, tedy okamžitou přímou pomoc, chráněné ubytování s utajenou adresou, právní, a sociální poradenství, psychologickou pomoc a osobní asistenci, podporu v péči o děti, lékařskou péči včetně prvního ošetření, duchovní podporu, rekvalifikační a sebevzdělávací kurzy.²³⁴ La Strada v rámci Programu obětem nabízí krizovou pomoc (v níž je zahrnuto ubytování, stravné, finanční a materiální pomoc, právní poradenství), azylové bydlení (v níž je zahrnuto ubytování, stravné, finanční a materiální pomoc, právní poradenství, zdravotní a psychologická/psychiatrická péče, právní poradenství, tlumočení) a sociální poradenství. Dále nabízejí možnost zajištění cesty do země původu a následnou péči v zemi původu, zprostředkování pracovního poradenství a trávení volného času.²³⁵ Organizace pro pomoc uprchlíkům realizuje pro oběti obchodování s lidmi program s názvem Prevence obchodování s migranty v České republice, jehož předmětem je poskytování právního a psychosociálního poradenství a dále také poskytování informací o nabídce Programu podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi.²³⁶

²³³ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení Vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In *Kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009 [cit. 2009-11-29]. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²³⁴ Charita ČR. Ukrajina. In *Kde Charita pomáhá* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-02-10]. Dostupné na WWW: <<http://www.charita.cz/article.asp?nArticleID=354&nDepartmentID=207&nLanguageID=1>>.

²³⁵ La Strada ČR. Nabídka sociálních služeb. In *Služby pro klientelu* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-02-03]. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/cz/sluzby-pro-klientelu/nabidka-socialnich-sluzeb/264.html>>.

²³⁶ http://www.opu.cz/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=2&Itemid=25&lang=cs

4. Evropský sociální fond (ESF) jako nástroj boje s nezaměstnaností, podpory rovných příležitostí a udržitelného rozvoje

4.1 Úvod

Tato kapitola pojednává o smyslu, principech, nástrojích a historickém vývoji Evropského sociálního fondu. Dále také o jeho působnosti ESF v České republice.

ESF je prostředkem k vytváření většího počtu a lepších pracovních míst, je jedním ze strukturálních fondů Evropské unie, zřízený za účelem zmenšování rozdílů v prosperitě a životní úrovni v členských státech a regionech EU, a jako takový prosazuje hospodářskou a sociální soudržnost. Činnost ESF je zaměřena na podporu zaměstnanosti v Evropské unii. Napomáhá členským státům lépe vybavovat evropské pracovní síly a společnosti k tomu, aby čelily novým globálním výzvám. Financování je rozloženo napříč členskými státy a regiony. Prostředky směřují zejména do míst, jejichž hospodářský rozvoj se vyvíjí hůře. Jedná se o klíčový prvek strategie 2020 Evropské unie pro růst a pracovní místa, která je zacílena na zlepšování života občanů Evropské unie tím, že jim poskytuje lepší kvalifikaci a lepší vyhlídky na pracovní uplatnění. Za účelem dosažení těchto cílů bude v období let 2007 až 2013 do členských států a regionů Evropské unie rozděleno přibližně 75 miliard eur.

4.2 ESF v perspektivě

Strategie pro růst a pracovní místa je hlavní strategií Evropské unie pro zajišťování současné a budoucí prosperity a blahobytu Evropy a Evropanů. V tomto kontextu Evropská strategie zaměstnanosti spojuje 27 členských států, aby pracovaly na zvyšování schopnosti Evropy vytvářet vyšší počet dobrých pracovních míst a poskytl lidem takovou kvalifikaci, aby mohli tato pracovní místa obsazovat.

4.3 ESF v partnerství

Strategie a rozpočet ESF se projednávají a schvalují mezi členskými státy EU, Evropským parlamentem a Komisí. Na jejich základě plánují členské státy spolu s Evropskou komisí sedmileté operační programy.

Tyto operační programy jsou potom zaváděny prostřednictvím široké škály organizací ve veřejném i soukromém sektoru. Mezi tyto organizace patří národní, regionální a místní orgány, vzdělávací a školicí instituce, nevládní organizace (NGO) a dobrovolný sektor, spolu

se sociálními partnery, jako jsou odborové organizace a závodní rady, průmyslová a profesní sdružení a jednotlivé společnosti.

4.4 Historický vývoj ESF

4.4.1 50. léta: zrod Evropského sociálního fondu

V roce 1951 podepsaly Francie, Západní Německo, Itálie, Belgie, Nizozemsko a Lucembursko Pařížskou smlouvu o zřízení Evropského společenství uhlí a oceli (ESUO). Jeden z výsledků Smlouvy o ESUO, Fond ESUO pro přeškolení a přesídlování pracovníků, byl předchůdcem Evropského sociálního fondu (ESF).

V roce 1957 vzniklo na základě Římské smlouvy Evropské hospodářské společenství (EHS) a s nimi i ESF, jehož cílem bylo zlepšit pracovní příležitosti ve Společenství podporou zaměstnanosti a zvyšováním geografické a pracovní mobility pracovníků.

Ve svých počátcích byl ESF využíván jako prostředek ke „kompenzaci“ ztráty práce. Pomáhal pracovníkům v odvětvích, která procházela restrukturalizací, tím, že jim poskytoval příspěvky na přeškolení. Těm, kteří opustili svůj kraj a šli hledat práci jinde, pomáhal též při přesídlení. ESF bylo možné využívat v širší míře než fond ESUO, protože zahrnoval všechna odvětví kromě zemědělství.

4.4.2 60. léta: nezaměstnanost a migrace

V prvních letech, kdy chyběla zastřešující strategie Evropské unie, byl ESF využíván při řešení problémů na vnitrostátní úrovni.

V 50. a 60. letech evropské hospodářství prosperovalo a nezaměstnanost byla považována za výjimečnou. V Itálii však bylo bez práce téměř 1,7 milionu lidí, což představovalo téměř dvě třetiny nezaměstnaných v EHS. V letech 1955 až 1971 se z jihu Itálie přestěhovalo na průmyslový sever země nebo ještě dále až 9 milionů pracovníků. Italové byli tudíž největšími příjemci ESF, pokud jde o granty na přeškolení a přesídlení. Na druhou stranu Západní Německo využívalo ESF k přeškolení lidí, kteří utrpěli v práci úraz.

Již v té době muselo být financování ESF sladěno s vnitrostátním financováním a bylo nasměrováno na projekty řízené veřejným sektorem. Soukromé společnosti se na ESF nepodílely.

4.4.3 70. léta: řešení potřeb specifických skupin

V roce 1971 proběhla reforma ESF: jeho financování bylo zaměřeno na konkrétní skupiny a kategorie lidí, přičemž byl zvýšen jeho rozpočet. Zemědělci a pracovníci v zemědělství,

kteří z tohoto odvětví odcházeli, se stali způsobilými v roce 1972. V roce 1975 byl ESF otevřen oděvnímu průmyslu.

V roce 1975 byl zřízen Evropský fond pro regionální rozvoj (EFRR): zatímco ten se soustředil na rozvoj infrastruktury v zaostalých regionech, ESF se koncentroval na pomoc lidem v celé Evropě při nabývání nových dovedností. Oběma fondům se společně říkalo strukturální fondy.

Koncem 70. let výrazně narostla nezaměstnanost mladých lidí a řešení tohoto problému se stalo pro ESF prioritou. V reakci na rostoucí úlohu žen na pracovišti začal ESF podporovat více ženy, a to bez ohledu na to, zda přišly o práci, vstupovaly na trh práce poprvé nebo se po určité době do práce vracely. Centrem pozornosti fondu se začaly stávat i další skupiny, jako byli zdravotně postižení a starší pracovníci (nad 50 let).

Jelikož se ESF zaměřil na specifické skupiny, nespolupracoval již výhradně s veřejnými organizacemi: do jeho činnosti se zapojili i zaměstnavatelé a odborové svazy a vlastně i jednotlivé společnosti. To vedlo k významné změně způsobu práce ESF: do této doby prováděly členské státy projekty, které byly následně refinancovány. Nyní byl zaveden systém předchozího schválení. Výsledkem byl proces, v němž Komise a členské státy definovaly společné priority pro celou EU a přidělovaly jim finanční prostředky.

4.4.4 80. léta: přechod od průmyslového hospodářství k hospodářství opírajícímu se o služby

Úpadek tradičních odvětví, jako bylo ocelářství, výroba a loďařství, v kombinaci se vznikem nových technologií, zejména v sektoru služeb, vyústil ve vysokou poptávku po kvalifikovaných pracovnících. Prioritami ESF se stalo odborné vzdělávání a odborná příprava v oblasti využití nových technologií.

Financování ESF se zaměřilo na mladé lidi s nepatrnými vyhlídkami na práci z důvodu nedostatečného odborného vzdělání nebo nevhodné odborné přípravy a také na dlouhodobě nezaměstnané. Do své oblasti působnosti zahrnul i osoby předčasně opouštějící vzdělávací systém. ESF také pomáhal při vstupu na trh práce ženám.

Významná změna, která byla zavedena v období finanční podpory 1983–1988, zrušila požadavek, aby rekvifikované osoby musely po absolvování odborné přípravy pracovat v oboru souvisejícím s jejich odbornou přípravou alespoň šest měsíců. To odráželo realitu na proměnlivém trhu práce a umožnilo, aby ESF poskytoval odbornou přípravu napříč všemi obory hospodářství.

V Řecku, Portugalsku a Španělsku bylo stále dominantním sektorem zemědělství a příjem na hlavu byl výrazně nižší než průměr EU. V roce 1983 bylo rozhodnuto, že se financování ESF zaměří zejména na potřebné regiony. V roce 1988 byla provedena reforma ESF, aby mohl lépe pomáhat nejzaostalejším regionům. Koncem 80. let šla více než polovina finančních prostředků ESF do chudších regionů a zemí, jako byla Andalusie, Kanárské ostrovy, Řecko, francouzské zámořské departmenty, Irsko, Mezzogiorno na jihu Itálie, Severní Irsko a Portugalsko.

V roce 1988 byla zahájena nová reforma ESF. Až do té doby přispíval ESF k politikám, které byly z velké části vymezeny v národním kontextu členských států. Pro každý projekt ESF však členské státy musely podat žádost Komisi, která poté každou jednotlivou žádost posoudila a schválila ty úspěšné. V důsledku toho byl ESF jak pro členské státy, tak i pro Komisi stále těžkopádnější. Reforma spočívala v přechodu od (jednotlivých) projektů realizovaných v národním kontextu k programovému víceletému úsilí na základě schváleném v partnerství mezi členskými státy a Komisí. V roce 1988 přešla Evropská unie od ročního rozpočtu na střednědobou rozpočtovou perspektivu (1988/1989–93). Členské státy si začaly vyměňovat údaje o zaměstnanosti a strategiích, aby ESF mohl být začleněn do politik trhu práce členských států.

Díky reformě začal ESF soustředit své úsilí více na ty nejpotřebnější, ať už to byly regiony či skupiny obyvatel, a zároveň byla posilována zásada, že finanční prostředky Společenství doplňují vnitrostátní opatření.

Byly navýšeny i zdroje ESF. Ročně získaly za pomoci ESF odbornou kvalifikaci nebo práci více než dva miliony lidí.

4.4.5 90. léta: globalizace a informační společnost

V reakci na rostoucí nezaměstnanost schválila Evropská unie v roce 1994 strategii zaměstnanosti a v roce 1997 přinesla Amsterdamská smlouva rámec pro hlavní směry politik zaměstnanosti a společnou strategii. ESF přesunul důraz z nezaměstnanosti na zaměstnanost, zejména na lidi v práci, aby jim pomohl v jejich práci setrvat a postupovat. Jádrem ESF byla odborná příprava, tvorba pracovních míst a vedení a poradenství v oblasti zaměstnanosti.

ESF však i nadále školil mladé lidi, nezaměstnané a osoby vyloučené z trhu práce. Jak Evropa začala čelit stárnoucí populaci, vyčlenil ESF více prostředků na školení starších lidí na pracovišti, aby mohli zůstat v pracovním poměru déle nebo aby se mohli na trh práce vrátit. Podporoval též iniciativy poskytující péči starším osobám, aby rodinní příslušníci dostali příležitost zůstat v práci nebo se do ní vrátit.

ESF vyčlenil také 5 procent svého rozpočtu na financování inovačních programů, na kontrolu efektivnosti projektů, které financoval, a na pomoc výměnám zkušeností mezi členskými státy s cílem šířit inovace po celé Evropě. Tyto iniciativy vedly ke vzniku tří významných programů Společenství:

EUROFORM, který experimentoval s novými způsoby odborného vzdělávání a zaměstnanosti, HORIZON, který pracoval na odborné přípravě pro zdravotně postižené osoby, a NOW (New Opportunities for Women – Nové příležitosti pro ženy), který zkoumal způsoby, jak by ženy mohly být snadněji začleněny nebo vrátit se na trh práce.

Byly vytvořeny nové programy, jejichž cílem byly konkrétní problémy trhu práce a které propagovaly nadnárodní výměny myšlenek a přístupů:

YOUTHSTART, který pomáhal nekvalifikovaným mladým lidem najít první práci, INTEGRA, který pomáhal skupinám, jako jsou rodiče samoživitelé, bezdomovci, uprchlíci, vězni a bývalí vězni, zajistit si práci a který bojoval proti rasové nebo jiné diskriminaci v rámci odborné přípravy nebo pracovního poměru, a ADAPT, který pomáhal lidem přizpůsobit se změnám v obchodě a průmyslu, jako je školení v oblasti informačních technologií.

V porovnání s obdobím 1988–1993 se strukturální fondy na období 1994–1999 téměř zdvojnásobily. Necelých 70 procent této podpory bylo přiděleno nejpotřebnějším regionům. V roce 1994 byl vedle strukturálních fondů zřízen Fond soudržnosti, který měl pomáhat chudším zemím EU rozvíjet projekty z oblasti životního prostředí a dopravní infrastruktury.

4.4.6 Období po roce 2000: podpora Lisabonské strategie a Evropské strategie zaměstnanosti

V roce 2000 přijala Evropská unie Lisabonskou strategii, jejímž úkolem bylo udělat z EU do roku 2010 nejpokročilejší znalostní ekonomiku. Mezi jejími cíli bylo dosáhnout 70procentní celkové míry zaměstnanosti EU a více než 60procentní míry zaměstnanosti žen. Následně byl přidán další cíl: zvýšit míru zaměstnanosti starších pracovníků do roku 2010 o 50 procent.

Na podporu Lisabonské strategie přijal ESF pro období 2000–2006 následující priority: aktivní politiky na trhu práce pro boj proti nezaměstnanosti a její prevenci, rovné příležitosti pro všechny při vstupu na trh práce, zlepšení odborné přípravy a vzdělávání v rámci politiky celoživotního učení za účelem zlepšit přístup na trh práce, zachovat zaměstnatelnost a podporovat pracovní mobilitu, kvalifikovaná, vyškolená a přizpůsobitelná pracovní síla a nové formy organizace práce, podnikání a podmínky usnadňující tvorbu pracovních míst.

Vedle pozitivních kroků ve prospěch účasti žen na trhu práce zavedl ESF tzv. přístup „gender-mainstreaming“ (zohlednění rovnosti žen a mužů ve všech oblastech) a v roce 2000 byla zahájena iniciativa EQUAL jako laboratoř pro rozvoj nových způsobů řešení diskriminace a nerovnosti na trhu práce a pro podporu otevřenějších pracovních podmínek prostřednictvím boje proti diskriminaci a proti vyloučení na základě pohlaví, rasového nebo etnického původu, náboženství či přesvědčení, tělesného postižení, věku nebo sexuální orientace.

V současném období 2007–2013 je prioritou zvýšení přizpůsobitelnosti pracovníků, podniků a podnikatelů zlepšením předvídání a pozitivního řízení hospodářské změny. V rámci této priority podporuje ESF modernizaci a posilování institucí, které působí na trhu práce, aktivní opatření na trhu práce a v rámci celoživotního učení, a to i v rámci společnosti.

ESF se stále zabývá otázkami zaměstnanosti tím, že zajišťuje dostupnost trhu práce a podporuje účast na něm. Zajišťováním přístupu a začlenění „znevýhodněných pracovníků“ navíc usiluje o prevenci sociálního vyloučení a o potírání diskriminace.

Od roku 2007 také posiluje schopnost veřejných institucí rozvíjet a předkládat politiky a poskytovat služby. V zájmu zjednodušení reforem v oblasti zaměstnanosti a začlenění též podporuje partnerství mezi zaměstnavateli, odborovými svazy, nevládními organizacemi a veřejnou správou. Do všech opatření ESF je začleňována nadnárodní spolupráce a inovace.²³⁷

4.5 Evropský sociální fond v ČR

Objem finančních prostředků z ESF pro ČR na programovací období 2007–2013 činí 3,8 mld. EUR. Na programové období 2004–2006 bylo pro ČR přiděleno 456,98 mil. Eur.

Cíle Evropského sociálního fondu v ČR: pomoc nezaměstnaným lidem při vstupu na trh práce, rovné příležitosti pro všechny při přístupu na trh práce, sociální začleňování, pomoc lidem ze znevýhodněných sociálních skupin při vstupu na trh práce, celoživotní vzdělávání, rozvoj kvalifikované a přizpůsobivé pracovní síly, zavádění moderních způsobů organizace práce a podnikání, zlepšení přístupu a účasti žen na trhu práce, boj se všemi formami diskriminace a nerovnostmi souvisejícími s trhem práce

²³⁷ informace získány z webových stránek Evropské komise; 12. 10. 2010
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm

4.5.1 Základní programy Evropského sociálního fondu v ČR

Programové období 2007–2013

Programy, které umožňují čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2007–2013 v České republice a hlavním městě Praze jsou:

- OP Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ)
- OP Vzdělávání pro konkurenceschopnost (OP VK)
- OP Praha – Adaptabilita (OPPA)

Programové období 2004–2006

Programy, které umožňovaly čerpání prostředků z ESF v oblasti lidských zdrojů v období 2004–2006 v České republice a hlavním městě Praze byly

- OP Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ)
- Jednotný programový dokument pro Cíl 3 (JPD 3)
- Iniciativa Společenství CIP EQUAL
- Společný regionální operační program (SROP)

4.5.2 Příklady podporovaných projektů

Z Evropského sociálního fondu (ESF) jsou podporovány projekty neinvestičního charakteru, jako např.: rekvalifikace nezaměstnaných, speciální programy pro osoby se zdravotním postižením, děti, mládež etnické menšiny a další znevýhodněné skupiny obyvatel, tvorba inovativních vzdělávacích programů pro zaměstnance, podpora začínajícím OSVČ, rozvoj institucí služeb zaměstnanosti, rozvoj vzdělávacích programů včetně distančních forem vzdělávání, zlepšování podmínek pro využívání ICT pro žáky i učitele, zvyšování kompetencí řídicích pracovníků škol a školských zařízení v oblasti řízení a personální politiky, zavádění a modernizace kombinované a distanční formy studia, stáže studentů, pedagogů a vědeckých pracovníků v soukromém a veřejném sektoru a další.

4.5.3 Řídící orgán a partneři

Orgánem zodpovědným za řízení pomoci z ESF v ČR je Ministerstvo práce a sociálních věcí, které je zároveň řídicím orgánem Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost – jednoho ze tří českých operačních programů pro čerpání finanční pomoci z Evropského sociálního fondu. Dalším řídicím orgánem je Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy, které má v gesci Operační program Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Třetí Operační program Praha – Adaptabilita řídí Magistrát hlavního města Prahy. Dalšími partnery realizace jsou Ministerstvo pro místní rozvoj, Ministerstvo životního

prostředí, Ministerstvo průmyslu a obchodu, CzechInvest, úřady práce, orgány místní a regionální samosprávy.²³⁸

²³⁸ informace získány z webových stránek Evropského sociálního fondu v České republice; 12. 10. 2010, <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

5. Příklad podpořeného projektu z ESF - Průběžné informace o projektu

5.1 Identifikace projektu:

Název projektu: *Odborné sociální poradenství cizincům – pomoc při integraci na trh práce*

Číslo operačního programu: CZ.1.04

Název operačního programu: OP Lidské zdroje a zaměstnanost

Číslo globálního grantu: CZ.1.04/3.1.02

Název globálního grantu: Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Číslo prioritní osy: 4.3

Název prioritní osy: Sociální integrace a rovné příležitosti

Číslo oblasti podpory: 4.3.1

Název oblasti podpory: Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Číslo výzvy: 21

Název výzvy: Podpora sociální integrace a sociálních služeb

Rozpočet projektu: 6.029.012,80 Kč (75% z ESF, 25% ze státního rozpočtu ČR)

Termín realizace: 1. 5. 2009 – 30. 4. 2011

5.2 Stručný popis projektu

Cílem projektu je pomoci cizincům ze třetích zemí, kteří se ocitnou v tíživé situaci kvůli ztrátě zaměstnání, špatné socio-ekonomické orientaci v regionu, zvládnout nastalé problémy. Projekt je realizován ve třech krajích ČR a to jmenovitě v Jihomoravské, Jihočeském a Plzeňském kraji.

Okruhy témat, ve kterých byli sociální pracovníci nápomocni cizincům:

- konzultace a pomoc při vyhledávání zaměstnání
- konzultace a pomoc se zpracováním životopisu a motivačního dopisu
- konzultace a pomoc s vyhledáváním vzdělávacích aktivit – kvalifikačních, rekvalifikačních, jazykových a jiných kurzů, vyhledávání školských zařízení – SŠ, SOŠ, VOŠ a VŠ
- konzultace a pomoc při přípravě na pracovní pohovor
- konzultace a pomoc s oslovováním potenciálních zaměstnavatelů
- konzultace v právních otázkách ve vztahu k zaměstnání – jednotlivá ustanovení zákoníku práce, náležitosti žádosti o pracovní povolení, podmínky zaměstnávání

cizinců podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, podmínky založení živnostenského podnikání, nedoplatky na sociálním a zdravotním pojištění a další

- konzultace a pomoc při komunikaci s úřady práce, pracovními agenturami, zaměstnavateli
- konzultace a pomoc se sepisem žádostí o uznání vzdělání získaného na zahraniční škole
- konzultace a pomoc se základní orientací na pracovním trhu v regionu
- konzultace a pomoc s osvojením si nových forem a způsobů vyhledávání zaměstnání

Za dobu trvání projektu využilo naše služby 409 cizinců ze třetích zemí, u kterých bylo vykonáno celkem 1.752 intervencí (k 31. 8. 2010). Do konce projektu počítáme, že naše služby poskytneme dalším cca 90 cizincům.

Jedná se především o cizince z Ukrajiny, Ruské federace, Běloruska, Moldavska, Vietnamu a dále o cizince z Mongolska a Arménie (celkem jsme poskytli naše služby cizincům ze 41 různých zemí světa).

Cílovou skupinou projektu jsou imigranti a azylanté. Dle definice se jedná u skupiny imigrantů, kteří pobývají na území ČR na základě dlouhodobých nebo trvalých pobytů, dále o cizince, kterým bylo uděleno vízum k pobytu nad 90 dní za účelem strpění pobytu na území podle zákona o pobytu cizinců nebo zákona o azylu, cizinci, kterým byla udělena mezinárodní ochrana formou doplňkové ochrany a v neposlední řadě žadatelé o udělení mezinárodní ochrany. U skupiny azylantů se jedná o cizince, kterým byla udělena mezinárodní ochrana formou azylu podle zákona o azylu.

Projektové aktivity byly genderově a proporčně vyvážené. Služeb využilo k dnešnímu dni 52% žen a 48 % mužů. Sociální pracovníci v jednotlivých krajích dbají na to, aby vytvářeli účastníkům projektu přátelské, ale zároveň profesionální a odborné prostředí, ve kterém by se cítili příjemně. Těm, kteří si nemohou například ze zdravotních nebo finančních důvodů dovolit, navštívit nás v krajských pobočkách, těm jsme nabídli a nabízíme naši návštěvu ve spádových okresních městech. Dále je při spolupráci mezi účastníkem projektu a pracovníka organizace kladen důraz na to, aby forma spolupráce byla vyvážená, aby byl vytvořen individuální plán spolupráce na základě vzájemné dohody, aby pracovník organizace u účastníka projektu posiloval jeho osobní kompetence a vedl účastníka k samostatnosti a porozumění situace, ve které se ocitl.

O projektových aktivitách jsme informovali i úředníky státní správy, samosprávy a další instituce. Těmto jsme nabídli odbornou pomoc a asistenci při jednáních s cizinci na úřadech, zjm. v případech, kdy může docházet k nedorozuměním z důvodu jazykové bariéry nebo kulturní odlišnosti jednotlivých cizinců.

Jmenovitě šlo o odbory státní sociální podpory, odbory pomoci v hmotné nouzi, knihovny, zdravotnická zařízení, školská zařízení, oddělení cizinecké policie a mnoho dalších. Tato místa vybrána záměrně, protože mohou sloužit i jako možný zdroj informací pro řadu cizinců, kteří přichází do pravidelného kontaktu s těmito úřady. Vzhledem k tomu, že se v počátcích projektu na nás cizinci neobraceli v takové míře, jak bylo zamýšleno, museli jsme zvolit další formu oslovení cílové skupiny a to cílené oslovení cizinců, kteří jsou vedeni v evidenci úřadů práce jako uchazeči o zaměstnání prostřednictvím úřadů práce v jednotlivých krajích. Užší spolupráci jsme navázali s úřady práce v Brně, Blansku, Vyškově, Břeclavi, Jindřichově Hradci, Českých Budějovicích, Českém Krumlově, Prachaticích, Rokycanech a Klatovech. V těchto městech jsme realizovali informační schůzky v prostorách úřadů práce a těm, kteří projeví zájem o naše služby, těm jsme v těchto městech nabídli poradenské dny, zpravidla 1x za 3 týdny.

Domníváme se, že projekt plní jak naše, tak očekávání zjm. samotných účastníků projektu. Z mnoha rozhovorů je patrné, že nebýt relevantních informací poskytnutých našimi pracovníky, mohla řada cizinců sklouznout díky nedokonalé znalosti právního systému ČR do problémů spojených s ilegalitou či v extrémních případech sklouznout k patologickému chování. Mnoha cizincům se podařilo po našich intervencích naleznout zaměstnání či nostrifikovat vzdělání ze země původu. Souhrnné informace o projektu a jeho kompletní a konkrétní výsledky si můžete přečíst na webových stránkách organizace v závěrečné zprávě o projektu a to po 1. 5. 2011.

5.3 Příběhy účastníků projektu

V této části se vám budeme snažit přiblížit životní příběhy účastníků projektu. V každém kraji jsme udělali jeden rozhovor s cizincem, který dle našeho názoru vykazuje podobnost životních příběhů s mnoha dalšími cizinci. Rozhovor se zaměřil na otázky spojené s důvodem příchodu do České republiky, jak se jim daří v pracovních vztazích, jak vnímají Českou republiku a jak vidí svoji další budoucnost a to buď v České republice, nebo někde jinde.

5.3.1 Příběh účastníka projektu z Jihomoravského kraje

Pohlaví:	muž
Věk:	35
Státní příslušnost:	Ukrajina
Statut:	svobodný
Vzdělání:	středoškolské – vyučen v oboru obráběč kovů
Pobyt:	trvalý

Do České republiky přišel v roce 2003. V roce 2005 se na čas kvůli ztrátě zaměstnání vrátil zpět na Ukrajinu. ČR byla jeho cílovou destinací. „Klient“ mu řekl, že je v ČR vyšší životní úroveň a vyšší výdělků než na Ukrajině. Povolení k zaměstnání a pobytová víza za něj vyřídil na české ambasádě. Za tuto službu musel zaplatit. V té době neměl dostatek peněz a tak se u něho zadlužil. Klient mu ještě zařídil práci u známého. Ubytováný byl na ubytovně v pokoji s dalšími 6 krajany. Začal pracovat pro stavební firmu na pracovní pozici – pomocný dělník. Ta v sobě skrývala všechny odborné práce (zedník, pokrývač, tesař, podlahář, truhlář,...). Pracovní doba byla v rozmezí 12 až 16 hodin denně, někdy i 14 dní bez dne volna. Ve smlouvě měl uvedenou minimální mzdu. Zbytek peněz dostával na ruku. Výplata se běžně zpožďovala o měsíc i více. Díky zranění v práci zjistil v nemocnici, že není zdravotně pojištěný, že její firma nepřihlásila na pojišťovnu, vznikly mu dluhy vůči nemocnici v řádech tisíců korun. Když se snažil získat od klienta vysvětlení, ten mu jen řekl, že pokud se mu to nelíbí, může jít pracovat jinam, ale že mu stále dluží peníze za zprostředkovaný servis. Rozhodl se zůstat. Poté mu klient pomohl zařídit trvalý pobyt. Nakonec se mu z uspořené peněz podařilo od něj vykoupit. Za dobu pobyt v ČR se mu nepodařilo naučit téměř vůbec česky. Byl stále v dělnické-ukrajinské komunitě. V současné době je v evidenci úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Snaží se zajistit si jazykový a rekvalifikační kurz. V ČR nemá žádné kamarády, pouze pár známých, se kterými pracoval na stavbách. Na Ukrajině již také nikoho nemá. Svou budoucnost spojuje s životem v ČR, rád by našel zaměstnání jako montážní dělník nebo operátor výroby. Ve vystudovaném oboru nechce působit, již si na něj netroufá. Jeho cílem je dobře se integrovat a založit rodinu.

5.3.2 Příběh účastnice projektu z Jihočeského kraje

Pohlaví:	žena
Věk:	48
Státní příslušnost:	Ukrajina
Statut:	rozvedená
Rodina:	2 děti
Vzdělání:	středoškolské – konstrukce a výroba oděvů
Pobyt:	trvalý

Do České republiky přišla v roce 1996. Od té doby zde žije nepřetržitě. Do ČR šla záměrně, měla informace od přátel, kteří v ČR také pracovali. Původně odešla sama, děti zůstaly na Ukrajině u prarodičů, byla rozvedená, s bývalým manželem nebyla v kontaktu, ani jí nijak nepomáhal s výchovou tehdy nezletilých dětí. Proto se rozhodla vylepšit finanční situaci prací v zahraničí. Kontakty na „klienta“ dostala od známých, kteří v ČR již pracovali a měli se zprostředkovatelem dobrou zkušenost. Sama spolupráci hodnotí kladně, co jí zprostředkovatel slíbil, to splnil. Za jeho služby platila v hotovosti z úspor. Vždy hodně pracovala a měla i více prací současně. Klient jí pomohl najít práci a vyřídit potřebné pracovní povolení a vízum k pobytu na území ČR. První měsíce v ČR bydlela u svých známých, dělili se o nájem. První 3 roky v ČR pracovala jako dělnice, následně si otevřela vlastní živnost. Průběžně ještě vykonávala různé brigády, pomáhala v domácnosti, šila svým přátelům oděvy na zakázku a podobně. Prodloužení pobytu a pracovního povolení jí pomohla vyřídit ukrajinská agentura, kterou vždy kontaktovala na doporučení známých. S jejich službami neměla výraznější problémy. Poté, co se jí podařilo finančně stabilizovat, přivezla do ČR své nezletilé děti, které začaly navštěvovat ZŠ, následně na SŠ a nyní studují na VŠ. Od začátku pobytu podnikala kroky k založení vlastní živnosti, což se jí podařilo až po 3 letech pobytu v ČR. Zabývala se šitím na zakázku, šitím pro butiky a úpravou oděvů. Zpočátku neměla výraznější problémy, ty přišly až s příchodem hospodářské krize. Živnost pozastavila v roce 2010, kdy se dostala do finančních problémů a následně musela vyhlásit osobní bankrot. V současné době je v evidenci úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Snaží se hledat práci. Do budoucna by se ráda vrátila k oboru, který jí baví a kterému dobře rozumí. Finančně jí v současnosti vypomáhají také děti, které během studia začaly brigádně pracovat. Svoji budoucnost a budoucnost svých dětí spojuje již pouze s ČR.

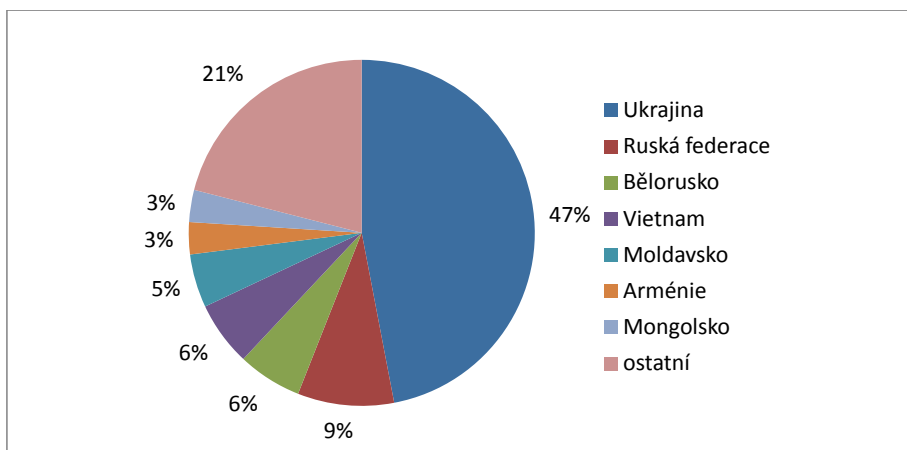
5.3.3 Příběh účastnice projektu z Plzeňského kraje

Pohlaví:	žena
Věk:	32
Státní příslušnost:	Ukrajina
Statut:	vdaná
Rodina:	manžel, 2 děti
Vzdělání:	vysokoškolské – ekonomické
Pobyt:	trvalý

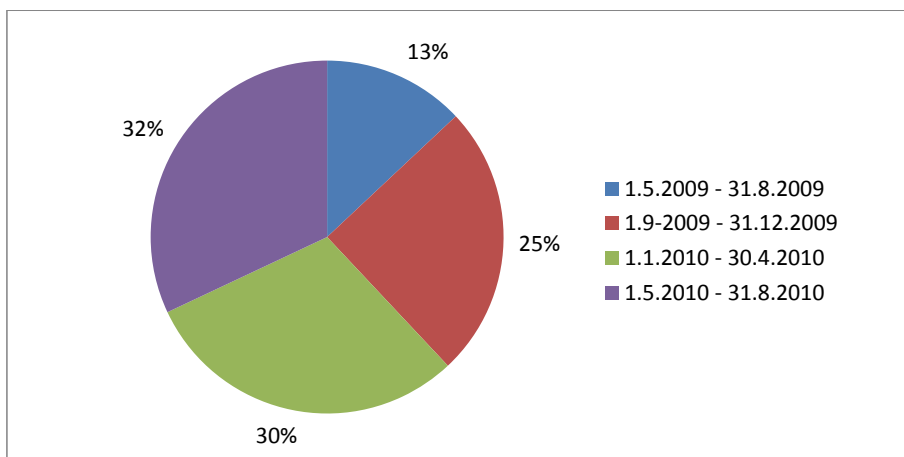
Do České republiky přišla s rodinou před cca 10 lety. Původně chtěli zamířit do Itálie, nicméně náhodou skončili v České republice. Do Evropy jela kvůli tomu, aby si vydělala peníze a mohla koupit, co potřebovala, aby si mohla vydělat na dovolenou a aby si našla dobrou práci. Povolení k zaměstnání a pobytová víza si vyřídila přes známou, která byla v kontaktu s „klientem“. Při prodlužování pracovního povolení a pobytu jí posléze v ČR již pomáhala ukrajinská kancelář. Za služby této kanceláře platila. Když neměla dostatek prostředků v okamžik, kdy jejich služby potřebovala využít, domluvila se s ní, že jí počkají, než prostředky sežene. Za svůj pobyt v ČR vystřídala tři zaměstnání. Vždy z nich odešla kvůli klientům, kteří jí neplatili dohodnuté odměny za vykonanou práci. V současné době je vedena v evidenci úřadu práce jako uchazečka o zaměstnání. Snaží se práci nebo brigádu hledat sama prostřednictvím personálních agentur, internetu a denního tisku. Za dobu svého pobytu se nesečkala s vydíráním nebo zastrašováním ze strany klientů, ale ví od spousty přátel, že k vyhrožování a vydírání z jejich strany dochází velmi často. V současné době, vzhledem k typu pobytu, kterým disponuje, již nevyužívá služeb ukrajinské kanceláře ani nikoho jiného. Nabídka pracovních příležitostí je podle ní stejná jako před vypuknutím hospodářské krize, jen se zvýšili požadavky na jednotlivé pozice. S rodinou žije v pronajatém bytě. Tráví volný čas v přírodě, chodí do divadla a ráda si večer čte. Zbytek života by chtěla s rodinou strávit v ČR. Na Ukrajinu se kvůli rodině již nechce vrátit, navíc se není kam vrátit, dům již prodali, panuje tam špatná politická situace a rozsáhlá korupce. S úřady státní správy a samosprávy nemá obecně špatné zkušenosti, občas se stane, když se setká s někým, kdo zažil rok 1968, že se jí ptají, zda je z Ruska a to jí není moc příjemné. V ČR jí znepokojuje politická situace, která se začíná nápadně podobat té na Ukrajině, kterou mimo jiné i kvůli politické situaci s rodinou opustila.

5.4 Vybrané statistické údaje

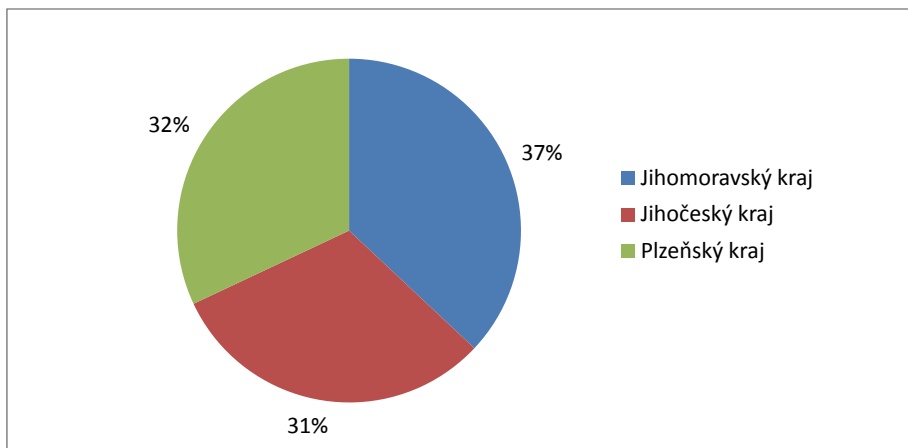
Nejpočetnější státní příslušnosti cizinců využívajících služeb projektu k 31. 8. 2010 (N= 409):



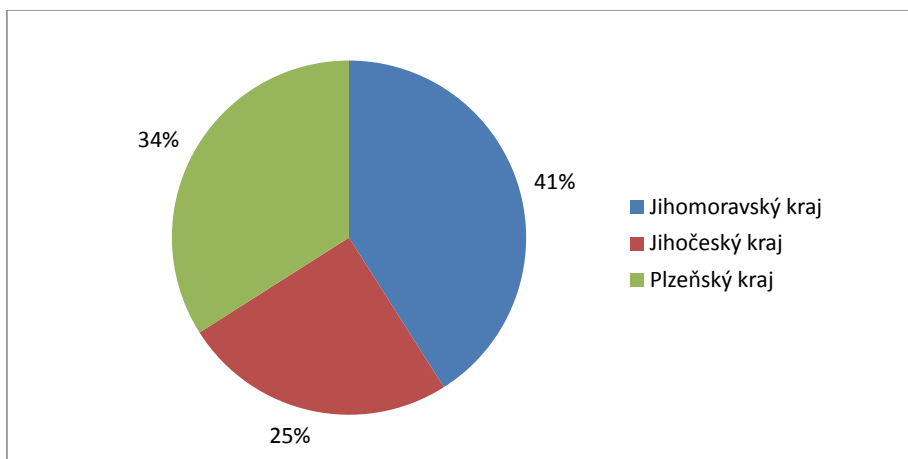
Přírůstek účastníků projektu v jednotlivých monitorovacích obdobích k 31. 8. 2010 (N= 409):



Podíl účastníků projektu podle bydliště v jednotlivých krajích k 31. 8. 2010 (N = 409)



Podíl jednotlivých poboček na všech intervencích k 31. 8. 2010 (N = 1.752)



6. Adresář organizací pracujících s migranty

Berkat, Rumunská 24, 120 00 Praha 2, tel: +420 222 519 427, email: berkat@berkat.cz,
web: <http://www.berkat.cz>

Berkat znamená štěstí. V čečenském a ingušském jazyce znamená slovo BERKAT "štěstí" nebo "milosrdenství", v jazyce právním je to název občanského sdružení, zaměřeného především na pomoc a na podporu svépomoci v místech zničených válkou a humanitárními katastrofami.

Centrum pro integraci cizinců (CIC), Kubelíkova 55, 130 00 Praha 3,
tel.: +420 222 360 452, email: info@cicpraha.org, web: <http://www.cicpraha.org>

"Centre for integration of foreigners" občanské sdružení, které poskytuje radu a pomoc imigrantům, tj. azylantům a cizincům s dlouhodobým či trvalým pobytem na území ČR.

pobočka CIC Kolín, Zahradní 46, 280 02 Kolín, tel.: +420 312 310 322,
email: michala.musilova@cicpraha.org

Sdružení pro integraci a migraci (SIMI), Senovážná 2, 110 00 Praha 1,
tel.: + 420 224 224 379, email: poradna@refug.cz, web: <http://www.migrace.com>

Sdružení pro integraci a migraci (SIMI) představuje nový název Poradny pro uprchlíky po jejím sloučení s Centrem pro otázky migrace. Základem činnosti Sdružení zůstává i nadále právní a sociální poradenství cizincům žijícím v České republice.

Český helsinský výbor, Štefánikova 216/21, 150 00 Praha 5, tel.: +420 220 515 188,
email: sekr@helcom.cz, web: <http://www.helcom.cz>

Český helsinský výbor sleduje zákonodárné činnosti týkající se lidských a občanských práv, monitoruje stav lidských práv v ČR, poskytuje bezplatné právní poradenství jednotlivcům, jejichž lidská práva byla porušena

Evropská kontaktní skupina, Žitná 45, 120 00 Praha 2, tel.: +420 222 211 799,
email: info@ekscr.cz, web: <http://www.ekscr.cz>

Evropská kontaktní skupina je nezisková organizace, která prosazuje rovné příležitosti mezi muži a ženami, bojuje proti rasismu a diskriminaci cizinek a cizinců a mění zažitě genderové stereotypy a předsudky v ČR i v Evropě.

INBÁZE – komunitní centrum, Legerova 50, 120 00 Praha 2, tel.: +420 224 941 415,
email: info@inbaze.cz, web: <http://www.inbaze.cz>

InBáze je místo, které je otevřené migrantům, uprchlíkům a cizincům všech druhů pobytu.

META o.s. – Sdružení pro příležitosti mladých migrantů, Rumunská 29, 120 00 Praha 2,
tel.: +420 222 521 446, email: info@meta-os.cz, web: <http://www.meta-os.cz>

META podporuje osobní rozvoj mladých migrantů, a to v oblasti vzdělávání, které považuje sdružení za jednu z podmínek úspěšné integrace do společnosti. Svou činností chce sdružení přispět k oboustranně přínosnému a bezkonfliktnímu soužití cizinců a většinové společnosti.

Most pro lidská práva, Třída 17. listopadu 216, 530 02 Pardubice, tel.: +420 467 771 170,
email: info@mostlp.org, web: <http://www.mostlp.org>

Sdružení *Most pro lidská práva* původně připravovalo a vydávalo stejnojmenný časopis věnovaný lidským právům, od roku 2003 se specializuje zejména na práva cizinců a vzdělávací, přednáškovou, výstavní a další servisní činnost v této oblasti. Nosnými činnostmi sdružení jsou poradenství pro cizince a kurzy pro cizince, vedle toho však sdružení uskutečňuje řadu souvisejících aktivit, zejména v oblasti podpory multikulturního prostředí.

Oberig – informační a vzdělávací středisko pro cizince, Horova 8, 400 21 Ústí nad Labem,
tel.: +420 475 205 721, email: oberig@email.cz, web: <http://www.oberig.cz>

Cílem *Oberigu* je plnohodnotně integrovat cizince žijící na území ČR do života. Aktivita sdružení se orientují hlavně na integraci cizinců z Východní Evropy a Kavkazu: Rusko, Ukrajina, Moldávie, Gruzie, Kazachstán a další.

Organizace pro pomoc uprchlíkům o. s. (OPU), Kovářská 939/4, 190 00 Praha 9,
tel.: +420 284 683 714, email: opu@opu.cz, web: <http://www.opu.cz>

Cílem *OPU (Organization for Aid to Refugees)* je pomáhat uprchlíkům a ostatním cizincům na území České republiky a také těm, kteří již v ČR požívají práva azylu a dočasné ochrany. OPU realizuje své aktivity na území celé České republiky.

pobočka OPU Brno, Leitnerova 682/9, 602 00 Brno, tel.: +420 543 210 443,
email: opu.brno@opu.cz

pobočka OPU České Budějovice, Žižkova třída 1321/1, 370 01 České Budějovice,
tel.: +420 387 747 281, email: opu.cbudejovice@opu.cz

pobočka OPU Plzeň, Tylova 2090/1, 301 00 Plzeň, tel.: +420 377 222 098,
email: opu.plzen@opu.cz

Poradna pro integraci (PPI), Senovážná 2, 110 00 Praha 1, tel.: +420 224 233 034,
email: paha@p-p-i.cz, web: <http://www.p-p-i.cz>

PPI (Counselling Center for Integration) je nevládní nezisková organizace zabývající se pomocí osobám, jimž byl přiznán status uprchlíka a cizincům s dlouhodobým a trvalým pobytem na území České republiky. Poradna pomáhá hlavně při adaptaci, posléze integraci uprchlíků a ostatních cizinců do nového prostředí.

pobočka PPI Ústí nad Labem, Velká Hradební 33, 400 21 Ústí nad Labem,
tel.: +420 475 216 536, email: usti@p-p-i.cz

Poradna pro občanství, občanská a lidská práva (PPO), Ječná 7, 120 00 Praha 2,
tel.: +420 270 003 280, email: poradna@poradna-prava.cz, web: <http://www.poradna-prava.cz>

PPO poskytuje právní poradenství v oblasti integrace cizinců a státního občanství. Jednotlivci se na Poradnu obracují hlavně s problémy týkajícími se podmínek pobytu cizinců v České republice a podmínek získání státního občanství

pobočka PPO Děčín, Radniční 1/23, 405 01 Děčín, tel.: +420 412 517 942

pobočka PPO Varnsdorf, Národní 3003, 407 47 Varnsdorf, tel.: +420 412 337 247

Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE), Mostecká 5, 614 00 Brno,
tel.: +420 545 213 643, email: soze@soze.cz, web: <http://www.soze.cz>

SOZE "Society of Citizens Assisting Migrants" poskytuje pomoc uprchlíkům a dalším kategoriím cizinců, přicházejícím do České republiky. Tato pomoc spočívá v bezplatném právním, sociálním a psychologickém poradenství, v realizaci volnočasových a vzdělávacích programů a v komplexní sociálně-právní asistenci dlouhodobě usazeným cizincům a uznaným azylantům.

pobočka SOZE Olomouc, Ostružnická 28, 772 00 Olomouc, tel.: +420 585 242 535,
email: okraj@soze.cz

pobočka SOZE Prostějov, Demlova 2, Prostějov, tel.: +420 585 242 535,
email: braunerova.soze@gmail.com

Slovo 21, Francouzská 2, 120 00 Praha 2, tel.: +420 222 520 037,
email: slovo21@centrum.cz, web: <http://www.slovo21.cz>

Slovo 21 aktivně vystupuje proti rasismu prostřednictvím médií, další činnosti sdružení jsou na poli vzdělávání a integrace cizinců žijících v ČR.

Asociace pro právní otázky imigrace o. s. (ASIM),

P.O.BOX 16, Moravská 9, 120 00 Praha 2,
email: info@asimos.cz, web: <http://www.asimos.cz>

Cílem sdružení *ASIM* je vyhledávat nedostatky právní úpravy u otázek spojených s přistěhovalectvím a usilovat o jejich nápravu. K dosažení tohoto cíle *ASIM* využívá především metodu strategické litigace – tedy zastupování a další asistenci cizincům ve vytipovaných právních případech, jejichž výsledek by mohl vést k prosazení systémových změn. Vedle této aktivity se *ASIM* věnuje také poskytování právního poradenství cizincům a realizaci analytické, informační a vzdělávací činnosti zaměřené na odbornou i laickou veřejnost.

La Strada, P. O. BOX 305, 111 21 Praha 1, tel.: +420 222 717 171,
email: lastrada@strada.cz, web: <http://www.strada.cz>

La Strada Česká republika je nevládní nezisková organizace, která působí v oblasti řešení problematiky obchodu s lidmi. Cílem organizace je přispívat k odstranění obchodování s lidmi a vykořisťování a poskytovat podporu a ochranu vykořisťovaným, obchodovaným a vykořisťováním a obchodováním ohroženým osobám.

Charita Česká republika, Vladislavova 1460/12, 110 00 Praha 1, tel.: +420 296 243 330,
email: sekretariat@charita.cz, web: <http://www.charita.cz>

Jednou z oblastí, v níž *Charita* naplňuje své poslání, je pomoc cizincům na území České republiky, kteří se ocitli v obtížné životní situaci.

pobočka Litoměřice – Diecézní charita, Dómské náměstí 10, 412 01 Litoměřice,
tel.: +420 416 733 487, email: migrace@dchltm.cz

pobočka Česká Lípa – Farní charita, Dubická 2189, 470 01 Česká Lípa,
tel.: +420 416 733 487, email: cizinci@fchl.cz

pobočka Hradec Králové – Diecézní charita, Velké náměstí 37, 500 01 Hradec Králové,
tel.: +420 495 063 135, email: jan.koci@hk.caritas.cz

pobočka Plzeň – Diecézní charita, Cukrovarská 16, 301 00 Plzeň,
tel.: +420 377 441 736, email: poradna@dchp.cz

pobočka České Budějovice – Diecézní charita, Kanovnická 16, 370 01 České Budějovice,
tel.: +420 386 351 125, email: cizinci@charitacb.cz

pobočka Praha – Arcidiecézní charita, Pernerova 20, 180 00 Praha 8,
tel.: +420 224 813 418, email: uprchlici@charita-adopce.cz

pobočka Ostrava – Charita Sv. Alexandra, Jeremenkova 8, 703 00 Ostrava – Vítkovice,
tel.: +420 596 611 207, email: alexandr@charita.cz

pobočka Brno – Diecézní charita, Šumavská 33, 602 00 Brno,
tel.: +420 549 133 494, email: migrace.dchbrno@caritas.cz

7. Použitá literatura a jiné zdroje

- Bauman, Z. 2005. *Work, consumerism and the new poor*. Maidenhead: Open University Press
- Brettell, C. B., Hollifield, J. F. 2000. *Migration Theory*. New York: Routledge.
- Castles S., Miller, M. J. 1998. *The Age of Migration*. London: Macmillan Press.
- Massey D. S., Arango J., Hugo G., Kouaouci A., Pellegrino A. J., Taylor E. 1993. „Theories of International Migration: A Review and Appraisal“. *Population and Development Review*. Vol. 19, No. 3, Pp. 431-466.
- Brožová, D. 2003. *Společenské souvislosti trhu práce*. Praha: SLON.
- Buchtová, B. 2002. *Nezaměstnanost- Psychologický, ekonomický a sociální problém*. Praha: Grada.
- Buchtová, B. 2005. „Nezaměstnanost a zdraví“. *Psychologie dnes*. Roč. 6, č. 5, s. 24-26.
- Castles, S., Miller, J. M. 1998. *The Age of Migration*. London: Macmillan Press.
- CVVM. 2008. *Postoje české veřejnosti k cizincům*. (online dostupné z: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100779s_ov80429.pdf)
- CVVM. 2010. *Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců*. (online dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/Tiskova_zprava_1.pdf)
- Čermáková, M. 1997. „Postavení žen na trhu práce.“ *Sociologický časopis*. Roč. 33, Č. 4, Str. 389-404.
- Čížek, T. 2009. „Postoje k cizincům na trhu práce očima sociologických výzkumů.“ *Socioweb* (online dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=329&lst=113>)
- Čizinský, P. 2006. „Zásadní novela cizineckého zákona, sněmovní tisk 1107.“ *Migraceonline.cz* (online dostupné z: http://www.migraceonline.cz/legislativa_f.shtml?x=1758259)
- ČSÚ. 2009. *Cizinci v ČR 2008*. Praha: ČSÚ
- ČSÚ. 2010. *Cizinci v ČR 2009* Praha: ČSÚ
- ČSÚ. *Trh práce a nezaměstnanost v letech 1993 až 2006*. (online dostupné z: <http://www.czso.cz/csu/csu.nsf/informace/ckta250407.doc>)
- Doeringer, P., Piore, M. 1970. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Harvard: University Press.
- Drbohlav, D. (ed.). 2009. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů (Česko v evropském kontextu)*. Praha: Karolinum.
- Düvell, F. 2006. „Irregular Migration: a Global, Historical and Economic Perspective.“ Pp. 14 – 34 In Düvell, F. *Illegal Immigration in Europe: Beyond Control*. Houndmills, New York: Palgrave MacMillan.
- Esping-Andersen, Gøsta. 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. New Jersey: Princeton University Press.
- Fassmann, M. 2000. *Stínová ekonomika I. (Úvod do studia)*. Praha: Národohospodářský ústav Josefa Hlávky
- Foucault, M. 1993. *Dějiny šílenství*. Praha: Nakladatelství Lidové noviny.
- Franc, A. 2006. „Hlavní tendence ve vývoji pracovních migrací v České republice.“ *Working paper Centrum výzkumu konkurenční schopnosti české ekonomiky*. Roč. 2006, Č. 22. Brno: Masarykova univerzita.
- Greenberg, M. E., Heintz, S. B. 1994. *Jak odstranit bariéry: strategie pomoci při dlouhodobé nezaměstnanosti*. Praha: Institut for Eastwest Studies.
- Ho, L., Atkins. A. 2006. „IT Outsourcing: Impacts and Challenges. IT-Enabled Strategic

Management: Increasing Returns for the Organization.“ Pp. 244-274 In. Walters, B., Tang, Z., Hershey, P.A. *Gale Virtual Reference Library*. Thomson Gale Idea Group Publishing (online dostupné z:

<http://find.galegroup.com/gvrl/infomark.do?&contentSet=EBKS&type=retrieve&tabID=T001&prodId=GVRL&docId=CX2559100022&source=gale&userGroupName=masaryk&version=1.0>)

Hofírek, O., Nekorjak, M. 2007. „Neregulární práce imigrantů v České republice.“ *Sociální práce/Sociálna práca*. Roč. 2007, Č. 2. Str. 78-90.

Hofírek, O., Nekorjak, M. 2008. „O motivacích zaměstnavatelů k najímání imigrantů.“ *Fórum sociální politiky*, Roč. 2008, Č. 4, Str. 14-18.

Hofírek, O., Nekorjak, M. 2009. „Vietnamští imigranti v českých velkoměstech - integrace přistěhovalců z Vietnamu.“ Pp. 160-197. In Rákoczyová M, Trbola R. (eds.). *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: SLON.

Hofírek, O., Klvaňová, R., Nekorjak, M. (eds.). 2009. *Boundaries in motion. Rethinking Contemporary Migration Events*. Brno: Centrum pro demokracii a kulturu.

Hofírek, O., Nekorjak, M. 2010. „Od pásu ke stánku - a zpět? Proměny ekonomických aktivit Vietnamců v České republice.“ Pp. 77-94 In Trbola, R., Rákoczyová, M. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: VÚŘAD PRÁCESV.

Horáková, M. 2006. *Zahraniční pracovní migrace v České republice dva roky po vstupu ČR do EU*. Praha: VÚŘAD PRÁCESV.

Horáková, M., 2006. *Mezinárodní pracovní migrace v ČR*. Praha: VÚŘAD PRÁCESV

ILO. 2007. *Resolution concerning statistics of the economically active population, employment, unemployment and underemployment*, (online dostupné z:

<http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/download/res/ecacpop.pdf>)

Jahoda, M. 1982. *Employment and Unemployment: A Social-Psychological Analysis*. Cambridge: Cambridge University Press.

Jahoda, M., Lazarsfeld, P. F., Zeisel, H. 1933. *Die Arbeitslosen von Marienthal*. Leipzig: S. Hirzel Verlag.

Jahoda, Marie, Lazarsfeld, P.F., Zeisel, H. 1974. *Marienthal. The Study of an Unemployed Community*. London: Tavistock.

Jeřábek, H. 1997. „Marienthal. Nezaměstnaná obec ve výzkumu Paula Lazarsfelda, Marie Jahodové a Hanse Zeisela“ *Sociologický časopis*. Roč. 33, Č. 3, Str. 321-337.

Jírová, H. 1999. *Trh práce a politika zaměstnanosti*. Praha: VŠE.

Kloosterman, R., Van Der Leun, J., Rath, J. 1998. „Across the border: immigrants' economic opportunities, social capital and informal business activities.“ *Journal of Ethnic and Migration Studies*. Vol. 24, No. 2, Pp. 249-268.

Kočí, P. 2005. „Švarcsystém a "zaměstnávání podnikatelů".“ *Měšec.cz* (online dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/svarcsystem-a-zamestnavani-podnikatelu/>)

Kotýnková, M. *Vývoj zaměstnanosti na českém trhu práce z hlediska cílů Lisabonské strategie* (online dostupné z:

<http://www.eaue.de/Best/BEST-Prag-KOTYNKOVA-Paper.PDF>)

Krebs, M. 2009. *Analýza procesu agenturního zaměstnávání Vietnamců a Vietnamek v ČR*. Praha: LaStrada.

Krebs, M., Pechová E. 2008. *Zpráva z projektu: vietnmští dělníci a dělnice v českých továrnách*. Praha: LaStrada.

Kuchařova, V. 1991. *Rodina s nezaměstnaným členem*. Bratislava: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí.

Lin, R. L., Shah Ch. P., Svoboda, T. 1995. „Impact of unemployment on health: A review of the evidence.“ *Canadian Medical Association Journal*. Vol. 153, No. 5, Pp. 529-540. (online dostupné z:

<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC1487417/pdf/cmaj00077-0027.pdf>)

MacDonald, R. 1997. *Youth, the „Underclass“ and Social Exclusion*. London: Routledge.

Mareš, P. 1994. *Nezaměstnanost jako sociální problém*. Praha: SLON.

- Mareš, P. 1999. *Sociologie nerovnosti a chudoby*. Praha: SLON.
- Mareš, P., Rabušic L. 1994. „Nezaměstnanost v ČR na počátku 90.tých let v regionálním pohledu.“ *Sociologický časopis*. Roč. 30, Č. 4, Str. 475-478.
- Mareš, P., Vyhliďal, J., Sirovátko, T. 2002. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí
(online dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ztrata.pdf>)
- Marshall, G. 1998. „labour-market segmentation.“ *A Dictionary of Sociology*. (online dostupné z: <http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-labourmarketsegmentation.html>)
- Massey, D. S., Bartley, K. 2005. „The Changing Legal Status Distribution of Immigrants: A Caution.“ *International Migration Review*. Vol. 39, No. 2, Pp. 1103-1125.
- Matějů, P. (ed.). 1998. *Zpráva o vývoji české společnosti 1989 – 1998*. Praha: Academia.
- Matoušek, O. 1997. *Rodina jako instituce a vztahová síť*. Praha: SLON.
- Meduna, M. 2003. „Employment of Foreigners in and from the Czech Republic.“ In. *Migration for Employment. Bilateral Agreements at a Crossroads*. Brusel: OECD. (online dostupné z: <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/8104171E.PDF>)
- Muffels, R. J. A. 1998. „Stárnutí a flexibilizace.“ *Sociologický časopis*. Roč. 34, Č. 3, Str. 285-302.
- Murray, Ch. 1998. *Příliš mnoho dobra*. Praha: SLON.
- Nekorjak, M. 2009. *Mezisévěty*. Disertační práce. Brno: FSS MU.
- Nešporová, O. 2007. *Rodiny přistěhovalců*. Praha: VÚŘAD PRÁCESV.
- Pahl, R. 1984. *Divisions of Labour*. Oxford: Basil Blackwell.
- Pavel, J., Turková, V. 2007. *Zaměstnanost cizinců v České republice*. Praha: MF.
- Peterka, R. 2006. Švarcsystém – účinný, geniální, ale stále nelegální. *Idnes.cz*(online dostupné z: http://finance.idnes.cz/p_dane.asp?c=A060718_135423_p_dane_vra)
- Polanská, J., Kadlecová, M. 2008. *Neregulérní pobyt cizinců v ČR: Problémy a jejich řešení*. Praha: Grafikon
- Požizková, H. 2008. *Analýza zahraniční zaměstnanosti v České republice; postavení cizinců na trhu práce a podmínky jejich ekonomické integrace*. Praha: VÚŘAD PRÁCESV.
- Pospíšilová, A. 2006. *ANALÝZA: Reprodukční chování imigrantů v České republice*. (online dostupné z: http://www.demografie.info/?cz_detail_clanku&artclID=277)
- Potůček, M. 1995. *Sociální politika*. Praha: SLON.
- Rákoczyová M, Trbola R. (eds.). 2009. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha:SLON.
- Reineri, E. 2003. *Illegal immigration and the underground economy*. Conference paper (online dostupné z: <http://www.anu.edu.au/NEC/Archive/reyneri.pdf>)
- Shamir, B. 1986. „Self-Esteem and the Psychological Impact of Unemployment“. *Social Psychology Quarterly*. Vol. 49, No. 1, Pp. 61-72.
- Sirovátko T. 1997. „Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v ČR.“ *Sociologický časopis*. Roč. 33, Č. 2, Str. 169-188.
- Sirovátko, T. 2007. *Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze*. rukopis Brno: FSS MU
- Sirovátko, T., Mareš, P., (eds.). 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU.
- Sirovátko, T., Řezníček, I. 1995. *Dlouhodobá nezaměstnanost a záchranná sociální síť*. Brno: MU.
- Slack, P. 1995. *The English Poor Law, 1531-1782*. Cambridge: Cambridge University Press
(online dostupné z: <http://books.google.com/books?id=ZmeB-7om2ZYC&pg=PP1&dq=The+English+Poor+Law,+1531-1782#v=onepage&q&f=false>)
- Slámová, T. 2006. *Trh práce v ČR po vstupu do EU*. Diplomová práce Brno: FSS MU
- Social Security Board. 1937. *Unemployment Compensation – What and Why?*
(online dostupné z: <http://www.larrydewitt.net/SSinGAPE/UI1937book2.htm>)
- Spicker, P. „British social policy, 1601-1948.“ *An Introduction to Social Policy*
(online dostupné z: <http://www2.rgu.ac.uk/publicpolicy/introduction/historyf.htm>)

Šišková, T. a kol. 2001. *Menšiny a migranti v České republice*. Praha: Portál.

Tomeš, I. 1996. *Sociální politika – teorie a mezinárodní zkušenost*. Praha: Socioklub.

Townsend, J. *ADissertation on the Poor Laws*. (online dostupné z: <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/townsend/poorlaw.htm>)

Trbola, R., Rákočzyová, M. 2010. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: VÚRAD PRÁCESV.

Vágnerová, M. 2000. *Psychopatologie pro pomáhající profese*. Praha: Portál.

Večeřa, M. 1993. *Sociální stát, východiska a přístupy*. Praha: SLON.

Vojtková, M. 2005. „Teorie mezinárodní migrace.“ *Socioweb* (online dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=113>)

Vojtková, M. 2007. „Demografické události cizinců v ČR.“ *Socioweb* (online dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=292&lst=118>)

Úřad práce SV. 2003. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. (online dostupné z: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>)

Balázová, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In Český rozhlas 6 > Studio STOP [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008. Dostupné na WWW: <<http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/zprava/431233>>.

Burčíková, P. Jak dál? In Publikace La Strada ČR [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

Burčíková, P. Obchod s lidmi a nucená či vykořisťující práce v České republice. In Publikace La Strada ČR [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2006. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/4/49e174d7497e3c855dd453b6f6045e72.pdf>>.

Burdová Hradečná, P. Červené karty pro cizince bez pobytového oprávnění aneb regularizace zůstává velkým strašákem české migrační politiky. In Komentáře [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. [Migraceonline.cz](http://migraceonline.cz), posl. aktualizace 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2069732>>.

Cakirpaloglu, P. Psychologie hodnot. Vydavatelství Votobia, 2004.

Chamr & Partners s.r.o. Družstvo [online]. Praha: CHAMR & PARTNERS s.r.o., posl. aktualizace 2007. Dostupné na WWW: <<http://www.prodej-ready-made-spolecnosti.cz/zakladani-obchodnich-spolecnosti/druzstvo.htm>>.

Charita ČR. Ukrajina. In Kde Charita pomáhá [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <<http://www.charita.cz/article.asp?nArticleID=354&nDepartmentID=207&nLanguageID=1>>.

Černík, J. Co znamená organizovaný zločin v prostředí pracovní migrace v České republice. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/2003/odbor/obp/iom.pdf>>.

Černík, J. Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku. In Články [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha: [Migraceonline.cz](http://migraceonline.cz), posl. aktualizace 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1955294>>.

Červinka, O. Novodobí otrokáři vydělávají na bídě. In Migrace [online]. Praha: Infoservis společnosti Člověk v tísní při České televizi, o.p.s., posl. aktualizace 2009. Dostupné na www: <[www: <www.infoservis.net/art.php?id=1069233772](http://www.infoservis.net/art.php?id=1069233772)>

Čížek, T. Postoje k cizincům na trhu práce očima sociologického výzkumu. In Témata [online]. Praha: SOCIOweb.cz - Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., posl. aktualizace 30. 12. 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=329&lst=113>>.

Doleželová, A. Záznam z diskuze „Vztah české společnosti k cizincům po 20 letech demokracie“. In Integrace [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. [Migraceonline.cz](http://migraceonline.cz), posl. aktualizace 30. 12. 2009. Dostupné na WWW: <<http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2211154>>.

Eckhardtová, D. Klientelismus – přirozenost nebo nemorálnost?. In Teorie pro všechny [online]. Praha: SOCIOweb.cz - Sociologický ústav AV ČR, v.v.i., posl. aktualizace 2009. Dostupné na WWW: <www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie&shw=133&lst=103>.

Günter, V. Pracovní migranti v kruhu klientského systému. In Veřejná správa číslo 14/2006 – Archiv – červen 2008 [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/casopisy/s/2006/14/konz.html>>.

Intermundia, o.p.s. Výzkum obchodu s lidmi především za účelem nucené práce. In Komerční sexuální zneužívání dětí, obchod s lidmi – Archiv červen 2008 [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/2003/odbor/obp/intermundia.pdf>>.

Kompendium sociální nauky církve / Papežská rada pro spravedlnost a mír. Překlad: Ctirad Václav Pospíšil. Kostelní Vydří: Karmelitánské nakladatelství, 2008.

Konvence OSN a další dokumenty k organizovanému zločinu. In Archiv MV ČR červen 2008 [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/konvence_osn.pdf>.

Kutálková, P. Identifikace obchodovaných osob jako součást sociální práce s marginalizovanými skupinami/ osobami žádajícími o mezinárodní ochranu [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/d/d2e71832954a86f52b3e78cdc5471992.pdf>>.

Listina základních práv a svobod.

La Strada Česká republika, o. p. s. I v ČR se obchoduje s lidmi [online]. Praha: MPSV ČR, posl. aktualizace 26. 11. 2008. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5921>>.

La Strada ČR. Nabídka sociálních služeb. In Služby pro klientelu [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <<http://www.strada.cz/cz/služby-pro-klientelu/nabidka-socialnich-sluzeb/264.html>>.

Launikari, M., Puukari, S. Multikulturní poradenství. Praha: Dům zahraničních služeb MŠMT pro Centrum Euroguidance, 2009.

Linhart, J. Základní lidská práva a svobody a jejich procesní ochrana. Brno. 2008. diplomová práce. Masarykova univerzita. Právnická fakulta. Katedra právní teorie. JUDr. Jaromír Harvánek, CSc.

Migraceonline.cz. Analýzy přístupu žen imigrantek a mužů imigrantů ke vzdělávání a na trh práce v České republice. In Publikace a výzkumy [online]. Praha: Migraceonline.cz, posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2040773>>.

MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In Dokumenty - kriminalita [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

Mazel, M. Stanovisko OBP k trestnému činu obchodování s lidmi podle § 232a trestního zákona ve vztahu k pojmům nucené práce a jiné formy vykořisťování. In Archiv [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/nucena-prace-stand.pdf>.

MV ČR. Obchod s lidmi – Definice. In Dokumenty - kriminalita [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-definice.aspx>>.

Charita ČR. Magdala. In Terénní programy [online]. Praha: Charita ČR, posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <<http://www.dchltm.cz/služby.php?id=t>>.

MV ČR. Výsledky výběrového dotačního řízení v rámci programů z oblasti obchodování s lidmi a domácího násilí. In Aktuality [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 3.4. 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/vysledky-vyberoveho-dotacniho-rizeni-v-ramci-programu-z-oblasti-obchodovani-s-lidmi-a-domaciho-nasili.aspx>>.

MV ČR. Výukový materiál - Obchodování s lidmi za účelem nucené práce - Způsoby monitorování nábory migrujících pracovníků. In Další zahraniční dokumenty – Obchod s lidmi – Archiv – červen 2008 [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/vyuk-material-obchod3508.pdf>.

Blog.cz. Zpráva EU parlamentu. In Archiv [online]. Praha: Blog.cz, posl. aktualizace 7. 7. 2010. Dostupné na WWW: <<http://eldred.blog.cz/1007/zprava-eu-parlamentu>>.

Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (pro období let 2008 – 2011) – Usnesení vlády ČR ze dne 23. 1. 2008 č. 67. In Kriminalita [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 19. 1. 2009. Dostupné na WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

Nekorjak, M. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. In Pracovní migrace [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. Migraceonline.cz, posl. aktualizace 2009. Dostupné na WWW: <<http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197596>>.

Peschke, K. H. Křesťanská etika. Praha: Nakladatelství Vyšehrad, spol. s r.o., 2004.

Policie ČR. Zpráva o činnosti ÚOOZ za rok 2008. In Útvary policie ČR [online]. Praha: Policie ČR, posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <www.policie.cz/clanek/zprava-o-cinnosti-uooz-za-rok-2008.aspx?q=Y2hudW09Mw%3d%3d>.

Průcha, J. Interkulturní psychologie. Praha: Portál, s.r.o., 2004

Synáčová, J.; Kedroň, R. Letenka a eura na cestu. Stát hledá, jak se zbavit cizinců. In Cizinci v Česku [online]. Tyden.cz, posl. aktualizace 2010. Dostupné na WWW: <http://www.tyden.cz/rubriky/domaci/cizinci-v-cesku/letenka-a-eura-na-cestu-stat-hleda-jak-se-zbavit-cizincu_102184.html>.

Škodová, L. Nelegální zaměstnávání má stále zelenou [online]. Měšec.cz, posl. aktualizace 26. 11. 2008. Dostupné na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nelegalni-zamestnavani-ma-stale-zelenou/>>

Úmluva č. 29 o nucené nebo povinné práci. In Texty ratifikovaných úmluv [online]. Praha: MPSV ČR, posl. aktualizace 2009. Dostupné na WWW: <<http://www.mpsv.cz/files/clanky/1171/029.pdf>>.

Úmluva Mezinárodní organizace práce o odstranění nucené práce. In Zaměstnání [online]. Praha: Český helsinský výbor, posl. aktualizace 2008. Dostupné na WWW: <<http://www.helcom.cz/view.php?cislocianku=2004011902>>.

Všeobecná deklarace lidských práv po padesáti letech / Prohlášení Ramseyova kolokvia. In Hanuš, J. Křesťanství a lidská práva. Brno: CDK, 2002.

Zákon č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 326/1999Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů.

Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník, ve znění pozdějších předpisů.

Život z víry: Překlad 2. dílu katolického katechismu pro dospělé. Překlad: Jindřich Šrajfer, Marta Rynešová, Vladimír Feldmann. 2. vyd. České Budějovice: Teologická fakulta Jihočeské univerzity v Českých Budějovicích, 2005.

Bělina, Miroslav a kol.: *Zákoník práce – Komentář*, 2. vydání. Praha 2010: C.H.Beck, ISBN 978-80-7400-317-2

Úskalí (ne)zaměstnanosti cizinců v České republice
Organizace pro pomoc uprchlíkům, o. s., Praha 2011



Organizace pro pomoc uprchlíkům, o. s.

Kovářská 939/4, 190 00 Praha 9

tel.: +420 284 683 545, +420 284 683 714, fax: +420 233 371 258

e-mail: opu@opu.cz, <http://www.opu.cz>