

Препятствия на пути (не)трудоустройства иностранцев в Чешской Республике

Организация по оказанию помощи беженцам, o.s. (объединение граждан), Прага 2011

Препятствия на пути (не)трудоустройства иностранцев в Чешской Республике

Организация по оказанию помощи беженцам, o.s. (объединение граждан), Прага 2011

Уважаемые читатели,

Вы держите в руках публикацию **«Препятствия на пути (не)трудоустройства иностранцев в Чешской Республике»**, которая возникла в рамках проекта **„Специальные социальные консультации для иностранцев – помощь при интеграции на рынке труда“**, который был финансируван из средств Операционной программы «Человеческие ресурсы и трудоустройство», финансируемой **Европейским социальным фондом и государственным бюджетом Чешской Республики** посредством Министерства по труду и социальным вопросам.

Целью публикации является создание целостного основного обзора по проблематике трудоустройства и безработицы среди иностранцев на территории Чешской Республики. Трудоустройство принадлежит к числу наиболее важных факторов успешной интеграции иностранцев в так называемой гостевой стране. Одновременно же в области интеграции на рынке труда ЧР для некоторых групп иностранцев существуют значительные правовые и структурные препятствия.

Публикация содержит существенную информацию, которая к данной проблематике относится. К числу её амбиций не принадлежит стремление потрясти воображение специалистов по этой теме, но довести до сведения и разъяснить основные правовые и социальные факты, формальный и неформальный порядок действий участников рынка труда, специфику расположения иностранцев на рынке труда и риски, связанные с (не)трудоустройством и поиском экономически интересного трудоустройства в гостевой стране.

Публикация должна сослужить полезную службу, в частности, для студентов средних, специальных учебных заведений высокого уровня и вузов, занимающихся социально-правовой проблематикой. Далее она рассчитана на начинающих социальных работников, которые свою деятельность будут ориентировать на работу именно с мигрантами, а также на социальных работников, занимающихся иной целевой группой, которые пожелают расширить свой профессиональный кругозор.

Публикация разделена на семь глав. Глава первая нацеливается на **Правовые рамки трудоустройства иностранцев на территории ЧР**. С этой частью непосредственно связана глава **Безработица и её специфика среди иностранцев в ЧР**. Третья глава называется **Торговля людьми с целью принудительного труда в ЧР**. Остальные главы посвящены **Европейскому социальному фонду**; далее мы также подробнее расскажем Вам о проекте **„Специальные социальные консультации – помощь при**

интеграции на рынке труда“, в рамках которого данная публикация и возникла, а также предоставим возможность ознакомиться с **адресным справочником организаций**, которые в своей деятельности нацеливаются на социально-правовые, ассистентные и иные услуги для иностранцев. В самом конце публикации Вы найдёте **обзор использованной литературы и других источников**.

Наряду с чешской версией, публикация также вышла в английском и русском переводах.

Публикация имеется в свободном доступе для скачивания в форме PDF документа на <http://www.opu.cz>

Петр Крейчирж

Организация по оказанию помощи беженцам, o.s. (объединение граждан), Прага 2011

Выражаем благодарность:

Mgr. Иве Шперловой (<http://www.opu.cz>)

глава: Правовые рамки трудоустройства иностранцев на территории ЧР

Mgr. Ондржею Гофиреку (<http://ivris.fss.muni.cz>)

глава: Безработица и её специфика среди иностранцев в ЧР

Mgr. Луции Фричовой (<http://www.opu.cz>)

глава: Торговля людьми с целью принудительного труда в ЧР

Петру Крейчиржу (<http://www.opu.cz>)

главы: ЕСФ, пример проекта, поддержанного посредством ЕСФ, адресный справочник организаций

Mgr. Бланке Толларовой, PhD. (<http://www.soc.cas.cz>)

специальная экспертное заключение

Mgr. Александру Датию (alexdat@seznam.cz)

перевод на русский язык

Петру Фойтеку (<http://www.ambience.cz>)

перевод на английский язык

*Европейским социальным фондом и государственным бюджетом Чешской Республики
(<http://www.esfcr.cz>, <http://www.mpsv.cz>)*

Содержание

1. Правовые рамки трудоустройства иностранцев на территории ЧР	9
1.1 Введение.....	9
1.2 Источники правовой регламентации и принципы трудового права	10
1.2.1 Закон о трудоустройстве	12
1.2.2 Закон о пребывании иностранцев на территории ЧР	19
1.2.3 Кодекс законов о труде – избранные предписания.....	26
1.3 Правовые рамки трудоустройства через агентство	34
1.4 Экскурс в сферу предпринимательского бизнеса иностранцев	39
1.5 Заключение	42
2. Безработица и её специфика в среде иностранцев в ЧР	43
2.1 Введение.....	43
2.2 Безработица - феномен (не только) современного общества.....	44
2.2.1 Исторический контекст и взаимосвязи безработицы	44
2.2.2 Социальное государство и социальная политика	47
2.2.3 Рынок труда	49
2.2.4 Проблематика культурного, социального и экономического капиталов	54
2.3 Иностранцы и рынок труда в Чешской Республике после 1989 года	57
2.4 Иностранцы на рынке труда в ЧР	62
2.5 Влияние безработицы на иностранца.....	65
2.5.1 Индивидуальное восприятие безработицы иностранцем.....	67
2.5.2 Влияние безработицы на семью иностранца.....	74
2.5.3 Положение безработных иностранцев в обществе	78
2.6 Специфика трудоустройства иностранцев	81
2.6.1 Трудоустройство через агентство.....	82
2.6.2 Проблематика нерегулярного труда.....	85
2.7 Резюме	88
3. Торговля людьми с целью принудительного труда в ЧР	92
3.1 Введение	92
3.2 Разграничение проблематики.....	92
3.2.1 Формы торговли людьми и количество жертв в мире.....	93
3.2.2 Процесс торговли людьми.....	94
3.2.3 Разграничение понятия торговли людьми	94
3.2.4 Определение понятия принудительного труда	98
3.2.5 Определение понятия иной формы эксплуатации	100
3.3 Наиболее частые причины торговли людьми в Чешской Республике.....	101
3.3.1 Общие сведения о главных причинах торговли людьми	101
3.3.2 Наиболее частые причины торговли иностранцами в ЧР	101
3.4 Практика трудоустройства иностранцев – Клиентская система	102
3.5 Нелегальность пребывания и нелегальность трудоустройства	106
3.6 Зависимость пребывания от трудоустройства	108
3.7 Незнание чешского языка и незнание чешских правовых предписаний.....	108
3.8 Негативное восприятие иммигрантов со стороны местных жителей.....	109
3.9 Различное этическое сознание	110
3.10 Помощь и поддержка жертвам торговли людьми.....	111
3.10.1 Деятельность государственных органов.....	111
3.10.2 Министерство по труду и социальным вопросам ЧР	114
3.10.3 Департамент службы криминальной полиции и расследований, Отдел по выявлению организованной преступности, отдельные краевые управления Полиции ЧР.....	115

3.10.4 Служба полиции по делам иностранцев и пограничной полиции ЧР	116
3.10.5 Деятельность некоммерческих организаций	116
4. Европейский социальный фонд (ЕСФ) как инструмент борьбы с безработицей, поддержки равных возможностей и состоятельного развития	121
4.1 Введение	121
4.2 ЕСФ в перспективе	121
4.3 ЕСФ в партнёрстве	122
4.4 Историческая эволюция ЕСФ	122
4.4.1 50-е годы: зарождение Европейского социального фонда	122
4.4.2 60-е годы: безработица и миграция	123
4.4.3 70-е годы: обеспечение потребностей специфических групп	123
4.4.4 80-е годы: переход от промышленного хозяйства к экономике, опирающейся на услуги	124
4.4.5 90-е годы: глобализация и информационное общество	125
4.4.6 Период после 2000 года: поддержка Лиссабонской стратегии и Европейской стратегии трудоустройства	126
4.5 Европейский социальный фонд в ЧР	128
4.5.1 Основные программы Европейского социального фонда в ЧР	128
4.5.2 Примеры поддержанных проектов	129
4.5.3 Орган управления и партнёры	129
5. Пример проекта, поддержанного ЕСФ – Текущая информация о проекте....	130
5.1 Идентификация проекта:	130
5.2 Краткое описание проекта	130
5.3 Истории участников проекта	133
5.3.1 История участника проекта из Южноморавского края	133
5.3.2 История участника проекта из Южночешского края	134
5.3.3 История участника проекта из Пльзеньского края	135
5.4 Избранные статистические данные	137
6. Адресный справочник организаций, работающих с мигрантами.....	139
7. Использованная литература и другие источники	145

1. Правовые рамки трудоустройства иностранцев на территории ЧР

1.1 Введение

Целью пособия является предоставление исходного обзора о правах и обязанностях иностранцев, трудоустроенных на территории ЧР, а также краткое описание административного порядка действий, ведущего к легальному трудоустройству. Поэтому в последующем тексте будут упомянуты три основных тематических круга в их взаимосвязи с тремя фундаментальными правовыми предписаниями, которые относятся к проблематике трудоустройства иностранцев. Речь идёт о регулировании трудоустройства согласно закону о трудоустройстве (далее только ЗоТ); во-вторых – об области предоставления разрешения на пребывание согласно закону о пребывании иностранцев (ЗоПИ) или же закону о предоставлении убежища; последней является область условий труда в соответствии с Кодексом законов о труде. Все эти области между собой взаимосвязаны. Тем не менее, нужно иметь в виду их принципиально отличающиеся подходы, вытекающие из их включения в право частное (Кодекс законов о труде – далее только КЗоТ), либо право общественное (закон о трудоустройстве и закон о пребывании иностранцев). С вступлением в действие с 1. 1. 2011 были приняты обширные изменения и дополнения в закон о пребывании иностранцев и закон о трудоустройстве, отразившиеся в иных предписаниях¹; краткое описание изменений внесено в данный текст. В следующих главах будут в общих чертах отражены некоторые из „тенденций“ в области трудоустройства иностранцев, а именно, трудоустройство через агентство и занятие предпринимательством со стороны иностранцев. Статья из всей шкалы возможных трудовых правовых отношений с иностранным элементом ограничится обзором ситуаций, при которых работником является чужеземное физическое лицо.²

¹ Закон № 427/2010 Сб., принятый 21. 12. 2010.

² Кроме того, трудовым отношением с иностранным элементом является как отношение между работником – чешским гражданином и иностранным работодателем, так и командирование иностранным работодателем работника – иностранца для выполнения работы на территории ЧР; ни одна из этих ситуаций – если не считать прямых ссылок – не будет приниматься во внимание в дальнейшем тексте. Для определения иностранного юридического лица решающим является его юридический адрес, см. § 21 пункт 2 Коммерческого кодекса с учётом последующей редакции.

Во введении необходимо разграничить **понятие иностранца**. Как правило, для определения иностранца решающим критерием считается его гражданство³. Однако каждый из вышеуказанных законов это определение далее трактует по-своему и до определённой меры его сужает. Категорию иностранцев, ограниченную гражданством, далее можно делить на граждан ЕС и членов их семей⁴, а также на иностранцев из третьих стран. Гражданам ЕС и членам их семей в принципе определено более выгодное правовое положение, нежели гражданам третьих государств. Подобным образом выгоды предоставлены и иностранцам с постоянным местом жительства на территории ЧР.

Вторым исходным пунктом является **причина применения чешской правовой регламентации**. Релевантным коллизионным определителем для трудовых отношений – то есть, применения КЗоТ – является место исполнения работы, если не будет применён выбор права⁵. Поэтому статья исходит из предпосылки, что трудовые отношения иностранца с чешским работодателем в ЧР будут управляться чешским правовым порядком, причём в соответствии с общими принципами применения норм права ЕС. Европейское право прежде всего в форме директив определяет минимальные стандарты с целью ограничить социальный демпинг и уравнивать условия труда, которые с точки зрения хозяйственного соревнования существенны для функционирования единого рынка. Для применения закона о трудоустройстве, как общественно-правовой нормы, решающим является пространственное действие, в принципе распространяющееся на всю территорию ЧР.

1.2 Источники правовой регламентации и принципы трудового права

Трудовое право можно разделить на трудовое право **индивидуальное** – регламентирующее отношения работника и работодателя с центром тяжести,

³ См. § 33 пункт 1 закона о международном частном и процессуальном праве (далее только ЗМЧПП); лицо без гражданства будет с точки зрения чешского права иностранцем, если будет иметь последнее известное место жительства или место пребывания на территории ЧР.

⁴ Согласно § 15 закона о пребывании иностранцев, членом семьи гражданина ЕС считается супруг, родитель, ребёнок моложе 21 года и такой же ребёнок супруга, необеспеченный прямой родственник и такой же родственник супруга, а также тот, кто имеет с гражданином ЕС постоянные отношения, подобные отношениям семейным, и ведёт с ним совместное домашнее хозяйство.

⁵ См. § 16 ЗМЧПП; трудовые отношения в принципе управляются правом места исполнения работы, что является существенным реквизитом трудового договора, если его участники не достигнут иного соглашения, так называемый выбор права с установленными пределами в виде оговорки, касающейся общественного порядка согласно § 36 ЗМЧПП. У командированных работников правовое отношение управляется правом юридического адреса организации, если только речь не идёт о лице, имеющем местожительство в государстве исполнения работы. Исключения из применения чешского права используются, например, и для работников транспорта.

находящимся в Кодексе законов о труде, и на область **правовой регламентации трудоустройства**. Последняя регулирует отношения, возникающие при реализации права на работу, в смысле ст. 26 Декларации основных прав и свобод, между физическими лицами, государственными органами (прежде всего – Министерством по труду и социальным вопросам (МТСВ) и биржей труда (БТ)) и работодателями с регламентацией в законе о трудоустройстве⁶. Трудовое право исполняет прежде всего защитную функцию, то есть, охраняет более слабую сторону договорных отношений, а также функцию организационную, то есть, создаёт рамки и условия для эффективных трудовых отношений.

Основная разница в самой сущности двух вышеуказанных областей трудового права вытекает из их включения в право частное либо общественное. Индивидуальное трудовое право имеет корни в гражданском праве; основой являются принцип равенства субъектов и принцип договорной свободы. Таким образом, КЗоТ, несмотря на свою частноправовую сущность, содержит ряд принципиальных вмешательств в область договорной свободы в пользу более слабой стороны. Он совершает данное действие в форме обязательной регламентации минимальных трудовых условий с невозможностью отклониться от текста закона, или же условиться по поводу более невыгодной регламентации для работника, нежели устанавливает закон. Этот вид регламентации исходит из факта неодинаковой договорной силы при заключении трудовых отношений и применяется, например, при урегулировании вопроса завершения трудовых отношений, установления максимальной продолжительности работы, времени отдыха и так далее. Раздельный режим касается ЗоТ и является нормой права общественного, где субъекты не находятся в равном положении; напротив, государственный орган наделён верховными полномочиями в форме официального права принимать авторитарные решения о правах и обязанностях второго субъекта. По методам регламентации и характеру субъектов он близок к праву административному; для управления он дополнительно использует Административный кодекс. Поэтому логичным введением в проблематику трудоустройства иностранцев является именно ЗоТ.

⁶ Для полноты информации нужно дополнить, что третьей областью трудового права, которую нельзя обойти молчанием, является коллективное трудовое право. Речь идёт об отношениях между субъектами, представляющими объединённых работодателей, и субъектами, представляющими работников, например, профсоюзными организациями; правовая регламентация базируется в КЗоТ и в законе о коллективных переговорах, основным принципом является ограничение индивидуальной воли сверх рамок КЗоТ в пользу воли коллективной, выраженной в коллективных договорах. Данная правовая область далее в публикации не будет отражаться.

1.2.1 Закон о трудоустройстве

ЗоТ создаёт совместно с ЗоПИ основные правовые рамки специфической регламентации трудоустройства иностранцев. Система основана на принципе разрешительном и принципе охраны рынка труда при одновременном уважении принципа свободного передвижения рабочей силы в ЕС. Поэтому отличие иностранцев из ЕС от иностранцев из третьих стран имеет в рамках ЗоТ принципиальное значение. Хотя ЗоТ исходит из предположения, что все иностранцы, помимо всего прочего, нуждаются в разрешении на работу, однако одновременно такими иностранцами он не считает лиц с гражданством иной страны Европейского Союза или членов их семей⁷. Однако и той в ситуации, когда бы трудовые отношения управлялись на основании иностранного права, будь то на основе выбора такого права или согласно юридическому адресу работодателя, то есть, без учёта того, что в рамках индивидуального трудового права неприменимы чешские правовые предписания, такой иностранец нуждается в разрешении на работу; разумеется, в том случае, если его нельзя отнести к какой-либо категории исключений, содержащихся в ЗоТ. Кроме того, согласно ЗоТ, трудоустройством считается и выполнение заданий, вытекающих из предмета деятельности юридического лица; таким образом, условие получения разрешения на работу распространяется и на пайщиков (компаньонов), а также уставные органы иностранного юридического лица⁸. Если коротко обобщить, то правовая регламентация, приведённая в данной главе, помимо исключительных ситуаций, имеет существенное значение только для иностранцев из третьих стран, если они не являются членами семей граждан ЕС.

Как уже было указано, так называемые **европейские иностранцы** имеют аналогичное правовое положение, то есть, те же права и обязанности, что и граждане ЧР, если ЗоТ явным образом не утверждает обратное. Данной определённо иной регламентацией являются **обязанность работодателя вести регистрацию** этих категорий работников согласно § 102 пункту 2 ЗоТ и **информационная обязанность работодателя** согласно § 87 ЗоТ. Речь идёт об обязанности предоставить бирже труда письменную информацию прежде всего о заступлении на работу гражданина ЕС или же члена его семьи, а также иностранца, который не нуждается в разрешении на работу, причём не позднее, чем в день заступления такого работника для исполнения трудовых

⁷ См. § 85 ЗоТ; и далее § 3, пункты 2 и 3 ЗоТ.

⁸ См. § 89 ЗоТ

обязанностей⁹. Содержанием предоставленной информации являются, например, идентификационные данные иностранца, его адрес в ЧР и номер заграничного паспорта, вид и место исполнения работы, предполагаемый период исполнения трудовых обязанностей или же данные о максимально достигнутом им уровне образования¹⁰. Действует правило, согласно которому о каждом изменении этих данных работодатель должен сообщить в срок до 10 календарных дней от того дня, когда изменение произошло, или же когда он о нём узнал.

Для иностранцев из третьих стран является правилом то, что для выполнения работы на территории ЧР они нуждаются в **разрешении на трудоустройство** и разрешении на пребывание в стране, или же должны быть обладателями зелёной или синей карты. Также существует обязанность иметь разрешение на трудоустройство для работника заграничного работодателя, который командировывает этого своего работника для исполнения обязанностей на территорию ЧР¹¹. Разрешение далее требуется и в случаях сезонной работы¹². Кроме того, и из других правовых предписаний может следовать ограничение в виде чешского гражданства как предпосылки для исполнения работы/занятия должности¹³.

Разрешение выдаёт биржа труда (бюро по трудоустройству; БТ) на основании непосредственно заявления иностранца, или же заявления, поданного посредством работодателя. Территориально соответствующим является БТ согласно месту исполнения работы¹⁴. Заявление подаётся в виде формуляра с приложениями; ими являются: заключение работодателя, что он иностранца трудоустроит, документ о профессиональной квалификации иностранца, а также иные документы, если они требуются согласно характеру работы.¹⁵

⁹ Данная обязанность на определённые избранные категории работников не распространяется, а именно, не действует для членов спасательных подразделений, работников международного транспорта, аккредитованных журналистов, а также военного и гражданского персонала вооружённых сил

¹⁰ См. согласно ссылке в § 102, пункт 2 на § 91 пункт 1 подпункты а) b) c) e) ЗоТ.

¹¹ См. §95 ЗоТ.

¹² См. § 96 ЗоТ; речь идёт об иностранцах, занимающихся деятельностью, зависящей от времени года в течение максимально 6 месяцев в календарном году, когда между отдельными трудоустройствами должен пройти период не менее, чем 6 месяцев

¹³ Примером может быть функция судьи согласно § 60 закона № 6/2002 Сб., о судах и судьях.

¹⁴ См. § 7, пункт 3 ЗоТ.

¹⁵ Формуляр заявления и обязательных приложений можно найти на веб-сервере МТСВ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_zamest_ciz, доступны к 15. 1. 2011.

Административный сбор, взимаемый в гербовых марках при подаче заявления, равен 500 чешским кронам при первом заявлении и 250 чешским кронам при подаче заявления с просьбой о продлении разрешения .

Бюро по трудоустройству принимает решение на основании экспертного анализа по поводу того, идёт ли речь, во-первых, о *заявленном вакантном рабочем месте*, во-вторых, является ли это место таким, *которое с учётом требуемой квалификации или недостатка свободных рабочих сил нельзя занять иным образом*. Третьим критерием является *ситуация на рынке труда*, которую бюро по трудоустройству при выдаче разрешения обязано учитывать. О наличии свободных рабочих мест (вновь созданных или освобождённых), включая их описание, работодатель обязан сообщать БТ в срок до 10 календарных дней¹⁶. Только в связи с рабочим местом, о котором было в данном порядке сообщено, можно впоследствии выдать разрешение на трудоустройство иностранца.

Здесь важно упомянуть о том, что биржа труда является административным бюро и в делопроизводстве, за вычетом определённых исключений¹⁷, действует согласно Административному кодексу (АК). Биржа труда издаёт решения о предоставлении/непредоставлении/продлении срока действия разрешения на трудоустройство. Срок на издание решения согласно § 71 АК является безотлагательным либо, самое позднее, равен 30 дням с момента подачи заявления. В особо сложных случаях срок может быть продлён.

Для работодателей, трудоустраивающих иностранцев с предоставленным разрешением на работу, существует **информационная обязанность**, касающаяся неприступления к работе либо окончания исполнения рабочих обязанностей перед окончанием срока, на который было выдано разрешение, причём принципиально в срок до 10 дней от момента, когда это произошло¹⁸.

Разрешение на работу может быть выдано на срок до 2 лет; оно может быть на основании заявления и повторно продлено, всегда на максимальный срок в размере 2 лет. Однако на практике можно чаще всего встретить с разрешением на работу на срок от 6 месяцев до одного года, БТ подобный порядок действий обосновывает потребностью проводить контроль на предмет того, не изменилась ли ситуация на рынке труда. Заявление о продлении разрешения можно подать максимально за 30 дней до окончания срока действия изначального разрешения; реквизиты заявления являются аналогичными.

¹⁶ См. § 35 ЗоТ.

¹⁷ См. § 142 и последующие ЗоТ.

¹⁸ См. § 88 ЗоТ; в связи с таким сообщением БТ обязано информировать Министерство внутренних дел.

ЗоТ в § 97 приводит **исключения из предпосылок для выдачи разрешения на работу**. Биржа труда при изучении вопроса на предмет выдачи разрешения на работу не требует в установленных законом случаях исполнения трёх вышеуказанных условий: наличия заявленного рабочего места, которое нельзя занять иначе и без учёта ситуации на рынке труда. Поэтому лица, имеющие право на такой льготный порядок действий, при условии соответствия формальных реквизитов заявления, имеют юридическое право на получение разрешения на работу. Речь идёт прежде всего о заявителях, просящих предоставить им международную охрану¹⁹, включая лиц, которым были предоставлены так называемые визы толерантности, допускающие их пребывание в стране согласно закону об убежище (в процессе делопроизводства по кассационной жалобе), если с момента подачи ими заявления о предоставлении международной охраны прошло хотя бы 12 месяцев. Далее речь идёт о лицах с предоставленной визой толерантности согласно закону о пребывании в стране иностранцев, о лицах в возрасте до 26 лет, трудоустроенных на случайных, периодических и ограниченных по времени работах в рамках обмена между учебными заведениями или в рамках программ для молодёжи и иностранцев на так называемых стажировках и так далее.²⁰ Стоит отдельно упомянуть срок в течение одного года от подачи заявления о предоставлении международной охраны, когда такой заявитель вообще не имеет возможности быть трудоустроенным, то есть, разрешение на работу ему выдано не будет. После окончания этого срока он имеет право на вышеописанное льготное рассмотрение его заявления²¹.

Кроме описанных исключений из предпосылок для выдачи разрешения, в § 98 ЗоТ перечислены **исключения из самой обязанности иметь разрешение на работу** при трудоустройстве в ЧР. Иностранцев, которые в ЧР могут работать без разрешения на трудоустройство, то есть, в этом отношении находятся в режиме граждан ЕС, можно разделить на несколько групп. В первую очередь в ЧР могут работать без разрешения иностранцы с предоставленным убежищем, дополнительной охраной или же

¹⁹ Правовой порядок различает в принципе 2 формы международной охраны – убежище и дополнительную охрану, обе - согласно закону об убежище. Заявителем, просящим предоставить международную охрану, является лицо, о заявлении которого не было вынесено правомочное решение. Хотя закон предполагает 90-дневный срок для выдачи решения, на практике такое делопроизводство ведётся в течение ряда лет.

²⁰ Под стажировкой подразумевается трудоустройство на ограниченный период времени с целью совершенствования своих способностей и квалификации, максимально на период одного года с возможностью продления.

²¹ Декларированным смыслом годового периода является препятствование интеграции иностранца в ЧР, которая бы в последующем могла быть препятствием для отъезда иностранца обратно в страну происхождения после отрицательного решения по поводу его заявления.

с разрешением на постоянное пребывание, а также иностранцы с разрешением на долгосрочное пребывание с целью совместного проживания семьи, если носитель права на воссоединение семьи является некоторым из вышеуказанных иностранцев.²² На практике таким иностранцем может быть, например, супруг/а иностранца, который имеет на территории ЧР постоянное местожительство.

Вторую значительную группу, исключённую из круга обязанных иметь разрешение на работу, являются студенты очного обучения из средних, специальных высокого уровня или высших учебных заведений (включая время каникул), а также выпускники таких/аккредитованных учебных заведений, а также педагоги или академические работники вузов и исследовательские, научные работники или участники разработок в публичной исследовательской организации, если они выполняют эту деятельность на территории ЧР систематически.²³ Следующей группой являются иностранцы – продуктивные и работоспособные деятели искусств, спортсмены и ученики/студенты до 26 лет и так далее, время исполнения работы которыми не превышает 7 идущих один за других календарных дней или всего 30 дней в календарном году. При исполнении данного временного условия действует исключение и для лиц, которые в ЧР обеспечивают поставку товаров или услуг, проводят монтажные или ремонтные работы на основании коммерческого договора²⁴, и иных лиц²⁵.

Разрешение аннулируется согласно § 100 ЗоТ на основании истечения срока, на который оно было выдано, но прежде всего, однако, по факту завершения работы, для проведения которой оно было выдано. Здесь нужно подчеркнуть, что разрешение на работу относится к одному конкретному трудоустройству у конкретного работодателя. Разрешение на работу не является общепотребимым разрешением, и без изменения разрешения на работу невозможно переходить от одного работодателя к другому, даже при условии исполнения аналогичной трудовой деятельности. Разрешение на работу прямо связано с разрешением на пребывание на территории ЧР. Эта связь не действует

²² См. § 98, пункты а), с), l) ЗоТ.

²³ См. § 98, пункт j) в связи с § 5, пунктом d), далее § 98, пункт o) и § 98, пункт n), всё - ЗоТ.

²⁴ См. § 98, пункт d) ЗоТ.

²⁵ Разрешение на работу далее не требуется командированному работнику работодателя, размещённого в ЕС; специальная регламентация действует для резидентов иного государства-члена ЕС и членов их семей. Последней группой являются уже упомянутые спасатели, работники международного транспорта, средств массовой информации и персонал вооружённых сил; включая членов семьи члена дипломатической миссии, консульского бюро или же работника международной правительственной организации, или же такие иностранцы, в отношении которых данное положение определяет международный договор, см. § 98, пункт k), § 98, пункты m) и p), § 98, пункты b), e), f), g), h), i), всё - ЗоТ.

наоборот²⁶. Поэтому, если кончится действие права на пребывание в стране, или же если право на пребывание будет правомочно завершено, то одновременно прекратится и действие разрешения на работу. Такого рода прекращение действия разрешения происходит непосредственно на основании предписаний ЗоТ и для его окончания не требуется административное делопроизводство в рамках деятельности биржи труда. Помимо прекращения действия разрешения на работу *ex lege*, разрешение может быть также изъято.

Бюро по трудоустройству может на основании установленных законом условий согласно § 100, пункту 2 **лишить** иностранца предоставленного ему разрешения на работу. Об изъятии (лишении) ведётся административное делопроизводство, однако обжалование такого решения не обладает откладывающим эффектом, то есть, иностранец и в результате неправомочного решения об изъятии у него разрешения лишается возможности быть далее легально трудоустроенным. Основанием для изъятия разрешения является то, что исполнение работы противоречит выданному разрешению, например, если иностранец исполнял у работодателя иные трудовые обязанности, нежели те, на которые ему было выдано разрешение, или же то, что разрешение было выдано на основании неправдивых данных.

При несоблюдении обязанностей, приведённых в законе, лицо совершает **административное правонарушение (деликт)**. Органом, отвечающим за его рассмотрение, является БТ согласно месту исполнения работы. ЗоТ в §139 и §140 разграничивает ситуации, при которых физическое лицо совершает правонарушение, или же юридическое лицо и физическое лицо, занимающееся предпринимательством, совершает административный деликт. В принципе, кроме нарушения обязанности сообщить или зарегистрировать на бирже труда приведённые в законе факты действительности или данные²⁷, речь идёт прежде всего о занятии нелегальным трудом или предоставлении возможности для занятия нелегальным трудом²⁸. Далее административным деликтом, во взаимосвязи с правовой регламентацией трудоустройства через агентство, являются оказание лицом посреднических услуг при трудоустройстве без разрешения, иное нарушение закона или общепринятых правил

²⁶ См. основания для аннулирования визы/разрешения на пребывание в стране согласно § 37 и § 46, пункту 8, оба - ЗоПИ.

²⁷ См. § 139, пункт 2, подпункт d) или же § 140, пункт 2, подпункт d) ЗоТ.

²⁸ Правонарушением является, согласно § 139, пункту 1, подпункту b) ЗоТ, если (кто угодно) осуществит посреднические услуги для предоставления работы без разрешения, согласно подпункту c) исполняет нелегальную работу или же, согласно подпункту d), сделает возможным исполнение такой работы.

при посредничестве по предоставлению работы, или же нарушение запрета на дискриминацию, или же необеспечение равенства при обращении²⁹. Санкцией для физического лица за исполнение нелегальной работы является штраф в размере до 10.000 крон. Здесь нужно обратить внимание на то, что за нелегальную работу карает не только ЗоТ, но и ЗоПИ.

В этой связи существенной является **заявительная обязанность, возложенная на некоторые органы государственного управления** согласно § 106 и § 107 ЗоПИ. Поэтому биржа труда должна немедленно и в письменном виде сообщить Министерству внутренних дел о трудоустройстве иностранца без разрешения на работу или без права на пребывание в стране, или же если иностранец не заступит на рабочее место согласно предоставленному разрешению, или же произойдёт досрочное завершение трудоустройства. Биржа труда также посылает полиции копию решения о (не)предоставлении, (не)продлении и лишении разрешения на работу.

Полиция по делам иностранцев (далее только полиция) имеет право проводить как **контроль пребывания (проживания)** иностранца с целью выяснить, находится ли он на территории на законном основании и исполняет ли он условия пребывания или иные обязанности, установленные ЗоПИ, так (по последнему упомянутому вопросу) и контрольную проверку иных лиц. В рамках данных своих контрольных полномочий полиция по делам иностранцев может входить в рабочие помещения работодателя без учёта времени работы, торговли или эксплуатации предприятия, а именно при наличии обоснованного подозрения, что здесь находятся иностранцы³⁰.

В качестве новой нормы, вступившей в действие с 1. 1. 2011, ЗоТ вводит в § 86 обязанность работодателя, который имеет интерес к трудоустройству иностранцев, заранее сообщить об этом намерении и обсудить его с БТ, включая идентификацию количества иностранцев, их трудового применения и планируемого периода исполнения работ³¹. Такой порядок действий не является необходимым, если речь идёт об иностранце, имеющем право быть трудоустроенным без разрешения на работу, или же в его случае при рассмотрении заявления о выдаче разрешения не учитывается ситуация на рынке труда, или же речь идёт о продлении разрешения. Вне правового

²⁹ См § 139, пункт 1, подпункты а) и б) или § 140, пункт 1, подпункты а) и б) ЗоТ.

³⁰ См § 167, пункт 2 во взаимосвязи с § 167, подпунктом d) ЗоПИ.

³¹ § 86, пункт 1 ЗоТ гласит: „Работодатели могут приглашать иностранцев для заполнения вакантных рабочих мест (§ 35), замещение которых нельзя обеспечить иначе, если они заранее сообщают бирже труда и обсудят с ней своё намерение трудоустроить иностранцев, включая их количество, виды работы, которую они будут выполнять, и предполагаемый период исполнения работ.“

поля данной обязанности находятся и работодатели иностранцев с зелёной или синей картами. Из существа данного постановления не следует, что БТ обладала бы компетенцией уже в данной фазе отказать работодателю в его заявке с просьбой трудоустроить иностранца. Тем не менее, несомненно, что последствием новой обязанности является затруднённый доступ иностранца на рынок труда, как минимум, в форме ещё одного административного барьера для работодателя. И вопрос заключается лишь в том, не слишком ли подобный подход поддерживает нынешнюю тенденцию трудоустройства иностранцев посредством субъектов, специализирующихся на трудоустройстве иностранцев, то есть, агентств по трудоустройству, или же является ли такое развитие ситуации желательным (см. далее).

1.2.2 Закон о пребывании иностранцев на территории ЧР

Для более комплексного понимания проблематики трудоустройства иностранцев в данной главе будет кратко изложено, какие возможности получения статуса для проживания в стране в связи с трудоустройством имеет иностранец, который хочет в ЧР работать. Упомянуто будет предоставление права на пребывание в форме зелёных и синих карт. Заключение будет посвящено проблематике и последствиям нелегального труда.

Принципом ЗоПИ является различие краткосрочной визы (визы для пребывания на срок до 90 дней), долгосрочной визы (визы для пребывания на срок свыше 90 дней), разрешения для долгосрочного пребывания и разрешения для постоянного пребывания³². На основе краткосрочной визы в ЧР нельзя быть трудоустроенным. Предпосылкой для предоставления долгосрочной визы или разрешения для пребывания является разграничение цели пребывания. ЗоПИ различает в качестве цели пребывания, например, трудоустройство, предпринимательство, совместное проживание семьи, обучение, научные исследования и так далее. Законом предполагается прежде всего постепенная эволюция права на пребывание, то есть, продвижение от долгосрочной визы к разрешению на пребывание, в принципе при сохранении аналогичной цели пребывания; повторное продление последнего может привести к получению права на постоянное пребывание.

Первым шагом является подача **заявления с просьбой о предоставлении долгосрочной визы с целью трудоустройства**, то есть, визы на срок свыше 90 дней.

³² Для упрощения здесь не упоминается институт выездного распоряжения. На граждан ЕС и членов их семей распространяются иные правила переходного и постоянного пребывания; (см. 1.2.1 публикации)

Визу предоставляет Министерство внутренних дел максимально на срок 6 месяцев; такую визу нельзя предоставить гражданину ЕС, а на обязательное получение долгосрочной визы нет юридического права.³³ Заявление подаётся в представительском бюро ЧР в стране происхождения иностранца или же в стране, где иностранец имеет предоставленное право на постоянное или долгосрочное пребывание³⁴. Необходимыми формальностями являются заполненный официальный формуляр заявления и оплата административного сбора³⁵, далее заграничный паспорт, две фотографии и документ об обеспечении проживания на территории ЧР.³⁶ Таким документом, например, является договор об аренде квартиры с официально заверенной подписью владельца квартиры. Если иностранец в соответствии с ЗоПИ обязан для трудоустройства на территории ЧР иметь разрешение, то он далее предоставляет или уже выданное разрешение на работу, либо же должен сообщить, что заявление с просьбой о его выдаче подал, то есть, сообщить номер делопроизводства и биржу труда, которую он о выдаче разрешения попросил.³⁷ Иностранец перед вклеиванием визы в заграничный паспорт не подтверждает оплату проездного медицинского страхования, поскольку в качестве будущего работника обязан оплачивать страховку в рамках всеобщего медицинского страхования во взаимодействии со своим работодателем³⁸. В случае непредоставления визы иностранец имеет возможность в 15-дневный срок с момента сообщения о непредоставлении визы обратиться с просьбой о новом рассмотрении доводов непредоставления визы. Заявление подаётся посредством органа, который визу не предоставил, то есть, чаще всего, посредством представительского бюро ЧР.³⁹ Период пребывания на основании визы можно по заявлению продлить⁴⁰, а именно, максимально на время действия визы; иностранец должен в этом случае представить

³³ См. § 30, далее § 51, пункт 4 и §51, пункт 2, всё - ЗоПИ.

³⁴ См. § 53, пункт 1, исключая иностранцев из стран, прямо указанных в директиве № 429/2009 Сб., устанавливающей исключения из обязанности попросить о предоставлении визы или разрешения на пребывание в соответствующем представительском бюро.

³⁵ Размер сбора устанавливает закон № 634/2004 Сб., об административных сборах; согласно статье 117а подпункту а) тарифного справочника: принятие заявления о предоставлении визы на срок свыше 90 дней – 1000 крон.

³⁶ См. § 53, пункт 2, § 31, пункты 1 а 2 ЗоПИ, § 31, пункт 1, подпункт е) (это положение не действует, если будет сделана видеозапись иностранца)

³⁷ Министерство может попросить иностранца, чтобы он к вышеуказанным формальным реквизитам присовокупил документ, аналогичный регистрационной выписке из реестра наказаний (справке о несудимости) из страны его происхождения. Медицинское заключение о том, что он не страдает серьезным заболеванием, министерство может потребовать предоставить только в случае обоснованной опасности, что он такой болезнью страдает. Министерство должно непосредственно призвать иностранца к тому, чтобы он предоставил оба документа сверх стандартных рамок.

³⁸ См. § 180j, пункт 4, предложение первое ЗоПИ.

³⁹ См. § 180е ЗоПИ.

⁴⁰ См. § 35 ЗоПИ.

решение о продлении разрешения на работу. Непосредственно период действия долгосрочной визы с целью трудоустройства продлить нельзя. Если иностранец хочет продолжать работать, то он должен в срок подать заявление в министерство о выдаче разрешения на долгосрочное пребывание.

Срок **разрешения на пребывание** будет соответствовать периоду, на который было выдано разрешение на работу⁴¹. Время действия долгосрочного разрешения можно также повторно продлить по заявлению иностранца. Это заявление должно быть подано в министерство в период от 90 до 14 дней перед окончанием срока, на который было выдано разрешение⁴²; период, на который разрешение можно продлить, ограничен временем исполнения трудовых обязанностей⁴³. В принципе можно просить о **выдаче нового разрешения на пребывание с иной целью** и, например, с пребывания с целью обучения „перейти“ на пребывание с целью трудоустройства. Режим заявления с просьбой о предоставлении разрешения на пребывание принципиально отличается от режима заявления о выдаче визы. По поводу заявления с просьбой о предоставлении разрешения на пребывание ведётся административное делопроизводство и, таким образом, здесь применим метод стандартного переосвидетельствования решения.

Аннулировать выданную визу/разрешение на пребывание с целью трудоустройства может Министерство внутренних дел, прежде всего, в том случае, если иностранец перестал соответствовать одному из условий предоставления визы/разрешения или же его пребывание не соответствует цели, для которой виза/разрешение были предоставлены. На практике такая ситуация настанет, если иностранцу БТ аннулирует разрешение на работу, или же иностранец фактически не трудоустроен, хотя формально имеет документ о разрешении на работу, например, если работодатель не сообщил в соответствующее БТ об окончании трудовых отношений. По поводу аннулирования ведётся административное делопроизводство.

Специальным постановлением по поводу пребывания с целью трудоустройства является пункт 8 § 46 ЗоПИ. Здесь иностранцу гарантируется 60-дневный срок пребывания с момента завершения трудовых отношений. На основании определённых законом правовых доводов на этот период Министерство внутренних дел при далее

⁴¹ См. § 44, пункт 3 е) ЗоПИ.

⁴² См. § 47, пункт 1 ЗоПИ с исключением в виде доводов, не зависящих от воли иностранца.

⁴³ См. § 44а, пункт 1, подпункт е) ЗоПИ.

регламентированных условиях не аннулирует иностранцу разрешение на пребывание. Речь идёт об охране работника, в отношении которого либо трудовые отношения были завершены односторонним правовым актом работодателя прежде всего по организационным причинам, или же трудовые отношения были немедленно аннулированы со стороны работника ввиду неисполнения основных обязанностей работодателя⁴⁴. Закон предоставляет данный срок для поиска новой работы и оформления разрешения на работу, исходя из нового рабочего места⁴⁵.

Особым основанием для пребывания на территории ЧР является разрешение на долгосрочное проживание с целью трудоустройства в форме **зелёной или синей карты**. Это право на пребывание уже включает в себя разрешение на трудоустройство, для которого карта и была выдана⁴⁶. Сущностью его является ведение МТСВ специального *„центрального учёта вакантных рабочих мест, которые могут занять владельцы зелёной/синей карты“*⁴⁷. Учётная регистрация содержит свободные рабочие места, которые не удалось заполнить желающими трудоустроиться через 30 дней после сообщения БТ об их наличии, или же Министерство промышленности и торговли обозначило их в качестве ключевых и работодатель с таким обозначением согласился. Кроме того, в отношении синей карты речь должна идти о местах, для работы на которых требуется высокая квалификация. Таковой квалификацией считается высшее образование или специальное образование высокого уровня, если обучение длилось хотя бы 3 года. Зелёная карта может быть выдана для трудоустройства с различной квалификацией, от самого низкого до высшего образования, в то время, как синяя карта ограничена именно высокой квалификацией, и одним из реквизитов заявления является

⁴⁴ По поводу причин окончания трудовых отношений подробнее см. главу 1. 4. Кодекса законов о труде.

⁴⁵ §46, пункт 8 ЗоПИ: Действие разрешения на долгосрочное пребывание с целью трудоустройства, выданного иностранцу с разрешением на работу согласно специальному правовому предписанию⁸⁶⁾, чьи трудовые отношения завершились по одной из причин, приведённых в § 52, подпунктах а)-е) Кодекса законов о труде либо по соглашению ввиду данных причин, или же немедленным аннулированием согласно § 56 Кодекса законов о труде, и иностранец ко дню окончания трудовых отношений пребывал на территории страны с целью трудоустройства а) в течение хотя бы 1 года, если этот период непосредственно предшествовал окончанию трудовых отношений, или б) в течение периода менее 1 года, если он ко дню окончания трудовых отношений непрерывно пребывал на территории в течение 3 лет; в срок непрерывного проживания для этих случаев засчитывается время пребывания по визе, разрешающей проживание свыше 90 дней, а также на основании разрешения на полгосрочное проживание, полиция аннулирует, если иностранцу в срок 60 дней со дня, последовавшего после дня окончания трудовых отношений, не будет выдано новое разрешение на работу.

⁴⁶ См. § 42g, пункт 9, и § 42i, пункт 4 ЗоПИ.

⁴⁷ См. § 37a и § 37b ЗоТ; учётная регистрация доступна на веб-сайте МТСВ http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zelka/vm и http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/modka/vm.

справка о доходе до налогообложения в размере 1,5 средней ежегодной заработной платы до налогообложения, объявленной МТСВ⁴⁸. Зелёная карта может быть выдана лишь гражданам некоторых определённых государств⁴⁹.

Заявление с просьбой о выдаче карты на такое место подаётся, как правило, в представительстве ЧР⁵⁰. Карту, так же, как и иные лицензии на проживание, выдаёт Министерство внутренних дел. При предоставлении разрешения представительство практически вклеивает в паспорт иностранца долгосрочную визу, дающую право на пребывание в течение 6 дней с целью получения разрешения на пребывание в форме карты после прибытия на территорию; условием является договор о проездном медицинском страховании до времени заступления на работу⁵¹.

Срок действия зелёной карты ограничен периодом трудоустройства и максимальной возможной продолжительностью согласно квалификации. Синяя карта выдаётся со сроком действия, на 3 месяца превышающем период трудоустройства, но максимально на 2 года.⁵² Срок действий обеих карт можно продлить⁵³. Так же, как и само разрешение на трудоустройство, эти карты связаны с конкретной работой у конкретного работодателя. Изменение (как работодателя, так и трудовой должности) в случае наличия синей карты возможно, но подпадает в течение 2 лет под согласование с министерством⁵⁴.

В заключение можно резюмировать, что институт зелёной карты был включён в правовую систему ко дню 1. 1. 2009, однако до сих пор использовался минимально. Синяя карта ЕС является совместным проектом ЕС⁵⁵, в чешский правовой порядок она

⁴⁸ Предоставляется трудовой договор на период минимум одного года, который содержит сумму заработной платы до налогообложения.

⁴⁹ Речь идёт об иностранцах из следующих стран: Австралийское сообщество, Черногория, Хорватская Республика, Япония, Канада, Корейская Республика, Новая Зеландия, Республика Босния и Герцеговина, Республика Македония, Соединённые Штаты Америки, Сербия, Украина; см. § 182, пункт 1, подпункт е) ЗоПИ.

⁵⁰ Заявление с просьбой о выдаче карты можно подать и на территории ЧР в министерстве, при исполнении условий минимального предыдущего пребывания на территории и подтверждения получения работы в должности, приведённой в центральном учётом регистре согласно § 42g, пункту 2 ЗоПИ для карты зелёной и согласно § 42i, пункту 3 ЗоПИ – для карты синей.

⁵¹ См. § 30, пункты 2 и 3 ЗоПИ, а также § 42j там же.

⁵² См. § 44 ЗоПИ.

⁵³ За исключением зелёной карты типа „С“, она не продляется, см. § 44, пункт 7.

⁵⁴ См. § 42 i, пункт 9.

⁵⁵ См. Директиву Совета 2009/50/ЕС об условиях вступления на территорию и пребывания граждан третьих стран с целью выполнения трудовых обязанностей, требующих квалификации на уровне высшего образования.

была включена с началом действия с 1. 1. 2011; ввиду условия, касающегося размера заработной платы, нельзя ожидать, что она будет широко использоваться.

ЗоТ разграничивает понятие **нелегального труда** в § 5, подпункте а) и трактует два его варианта. Во-первых, речь идёт о ситуации, когда физическое лицо (без учёта его гражданства) исполняет работу для иного лица, но не находится в трудовых отношениях с этим лицом, или же не делает это на основании иного договора, например, договора подряда (в просторечии «чёрная работа»); исключением являются дети и супруг/а физического лица, для которого работа выполняется. Вторая дефиниция нелегального труда применяется исключительно к физическим лицам – иностранцам, которые выполняют работу без разрешения на трудоустройство, или же в противоречии с выданным разрешением, или в противоречии с разрешением на пребывание, или же в противоречии с разрешением на пребывание в форме синей или зелёной карты. Этот тип нелегальной работы влечёт за собой, помимо прочего, и последствия для статуса пребывания иностранца в виде возможности административного выдворения согласно § 119, пункту 1, подпункту б) субпункту 3 ЗоПИ. Полиция по делам иностранцев в таком случае издаёт решение об административном выдворении на срок до 5 лет, если иностранец, на которого не распространяются исключения согласно ЗоТ, трудоустроен без разрешения на работу. Полномочия полиции по делам иностранцев далее распространяются и на лиц, которые на территории ЧР занимаются доходной деятельностью, хотя не имеют на то законных оснований. Здесь речь идёт о деятельности, в своей сущности соответствующей предпринимательской деятельности, но, например, без предпринимательского удостоверения. Наказанной может быть и вторая сторона трудовых отношений, поскольку аналогичные последствия в виде выдворения из страны влечёт за собой и трудоустройство иностранца без разрешения ли же посреднические услуги по такому трудоустройству; это происходит в случае, если работодатель также является иностранцем. Для полноты информации следует добавить, что такое решение всегда можно издать с учётом соразмерности последствий данного вмешательства в личную или семейную жизнь выдворяемого иностранца; полиция по делам иностранцев одновременно должна выяснить, не препятствуют ли выезду иностранца из страны определённые законом доводы, не позволяющие осуществить такой выезд⁵⁶.

⁵⁶ См. § 119а, пункт 2, и § 179 ЗоПИ.

Новинкой, вступившей в действие с 1. 1. 2011, является регламентация финансовой **ответственности за расходы, связанные с административным выдворением иностранца, который был на территории страны трудоустроен.** Согласно § 123 ЗоПИ, в случае трудоустройства иностранца без разрешения на работу или без действующего разрешения на проживание, в первую очередь (то есть, прежде самого иностранца) несёт ответственность тот, кто иностранца таким образом трудоустроил. Далее следует тот, кто иностранца трудоустроил в рамках контракта субподряда, или же каждая сторона в коммерческих договорных отношениях, которая знала, должна была или могла знать, что речь идёт об иностранце, не имеющем разрешения. Работодатель или же каждый следующий вышеуказанный субъект может от этой повинности освободиться, если докажет, что свои обязанности добросовестно исполнил и не знал, что разрешение на пребывание в стране является подделкой. Если расходы, связанные с административным выдворением, не будут возмещены этим способом, то наступает обязанность иностранца их возместить, или же возместить из средств финансового залога. В случае, если они не будут оплачены в установленный срок, обязанность возмещения постепенно переходит на других лиц. Ими являются: лицо, обязующееся это сделать в приглашении, заверенном полицией; далее посредник при трудоустройстве без разрешения на работу; далее работодатель, который завершил трудовые отношения с иностранцем перед завершением срока, на который ему было выдано разрешение на работу, по причинам, прямо приведённым в ЗоПИ, если иностранец после аннулирования действия разрешения на пребывание с целью трудоустройства из страны не выехал⁵⁷. Такой работодатель будет освобождён от этой обязанности, если достоверно докажет, что обеспечил иностранцу оплату расходов, связанных с выездом. В аналогичных случаях за возмещение расходов отвечает посредник при трудоустройстве; последней является транспортная организация, которая не исполнила свои обязанности согласно ЗоПИ. Размер возмещения определяют своим решением полиция по делам иностранцев или Министерство внутренних дел.⁵⁸

⁵⁷ Причины определены предписанием § 52 (подпунктов а) - е) КзоТ), описывающим некоторые из доводов для увольнения, данного работодателем как на основании договора по тем же причинам, так и далее путём немедленного аннулирования трудовых отношений со стороны работника согласно § 56 КзоТ; см. главу 1.4. Кодекса законов о труде.

⁵⁸ Решение о размере возмещения невозможно обжаловать (§ 123, пункт 5); поэтому, в случае несогласия с решением мог бы прямо последовать судебный пересмотр административного решения.

Новинкой ЗоПИ является также совершенно по-новому регламентированная в пункте 8 § 107 **обязанность возмещать расходы по медицинскому обеспечению**, предоставленному иностранцу в период от окончания трудовых отношений до выезда из страны, если такое обеспечение не возмещается иным образом. Субъектом такой обязанности является лицо, которое иностранца трудоустроило, если трудовые отношения завершились по вышеуказанным доводам согласно § 52, подпунктам а) - е), соглашением по тем же причинам и согласно § 56 КЗоТ перед окончанием срока, на который были выданы разрешение на работу, зелёная или синяя карты, а право иностранца на пребывание в стране по этой причине было или должно быть аннулировано.

1.2.3 Кодекс законов о труде – избранные предписания

Кодекс законов о труде является основной правовой нормой, регламентирующей трудовые отношения, то есть, прежде всего, отношения между работниками и работодателями. По отношению к иностранцам данная норма применяется так же, как и ко гражданам ЧР. То есть, в оптимальном случае, после того, как иностранцы получат доступ на чешский рынок труда, их правовое положение не отличается от положения какого-либо иного работника; правопорядок запрещает дискриминацию. Однако на практике можно относительно часто столкнуться с ситуациями, которые в том или ином смысле не соответствуют стандартам КЗоТ. Некоторые практические действия находятся в прямом противоречии с КЗоТ, иные лишь являются способами, как закон обойти. Содержанием данной главы будет подборка как раз некоторых из наиболее часто нарушаемых предписаний с короткими примерами.

Здесь необходимо снова обратить внимание на частноправовую сущность КЗоТ, а также прав и обязанностей, приведённых в нём. В случае нарушения условий, содержащихся в КЗоТ, работник должен добиваться соблюдения своих прав самостоятельно и судебным путём. Иностранец при выполнении работы без разрешения на трудоустройство, таким образом, принципиально снижает свои шансы на то, что справится с выполнением своей доказательной обязанности перед судом⁵⁹.

⁵⁹ Можно полагать, что, без учёта исполнения условий для трудоустройства иностранцев согласно ЗоТ, если произойдёт заключение трудового договора и работа фактически исполняется, то применяется КЗоТ, то есть, применяется охранная роль трудового права без учёта того, что, например, речь идёт об исполнении работы иностранцем без разрешения на работу или на пребывание в стране.

Контрольные полномочия инспекторов по труду⁶⁰ прямо не затрагивают данные частноправовые требования; например, нельзя добиться выплаты невыданной зарплаты путём лишь обращения внимания инспектората по труду на несоблюдение условий, вытекающих из КЗоТ, в случае с конкретным работодателем (см. далее).

Коротко необходимо упомянуть **принцип противостояния диспозитивных и обязательных предписаний КЗоТ**. В § 2 заложен принцип договорной свободы в области трудовых отношений; тем не менее, как уже было замечено, диспозитивный характер модифицирован когентными (обязательными) или же так называемыми относительно обязательными предписаниями. Последние используются там, где имеется наибольший общественный интерес по защите более слабой договорной стороны. Диспозитивность означает возможность отклониться от регламентации, приведённой в КЗоТ, или же договориться по соглашению об иных правилах. Когентность норм означает их императивный характер, когда даже согласным провозглашением сторон невозможно устранить регламентацию КЗоТ, причём под угрозой санкции неправомерия такого соглашения или же правовой процедуры на его основании. Относительная когентность далее означает невозможность снизить стандарт защиты, но можно в одностороннем порядке договориться об иной регламентации, например, о большей продолжительности отпуска. Однако в таких случаях нужно заботиться о соблюдении правил равной доступности и запрета дискриминации, то есть, такое более выгодное обращение работодатель должен обеспечить и остальным работникам⁶¹.

Трудовые отношения возникают на основе заключения трудового соглашения. Оно определяется как исполнение зависимого труда в отношении руководства и подчинения. Зависимость исходит из права работодателя определять условия труда и из обязанности работника осуществлять труд согласно указаниям работодателя. Трудовыми отношениями являются и отношения на основе соглашений, осуществляемых вне стандартного трудового отношения (соглашение о трудовой деятельности и соглашение об осуществлении работы), а также трудовые отношения

⁶⁰ Инспекторы по труду: контролируют соблюдение обязанностей, установленных, например, в КЗоТ; могут давать указания по принятию мер для устранения недостатков, обнаруженных при проверке; ведут делопроизводства об административных правонарушениях, налагают штрафы. В инспекторат можно подать письменное предложение о проведении проверки. Подробнее см. закон № 251/2005 Сб., об инспекции по труду.

⁶¹ См. § 16 КЗоТ; предписание ссылается на применение закона № 198/2009 Сб., о равном обращении и правовых средствах защиты от дискриминации; §16, пункт 3 КЗоТ далее содержит исключения из этой обязанности.

между товариществом и его членами. Данные разграничения существенны для определения так называемой «шварцсистемы», когда зависимая работа выполняется формально самостоятельными субъектами (см. далее).

Трудовые отношения основываются на **трудовом договоре** между работником и работодателем. Необходимыми реквизитами такого договора являются только определения вида работы, места исполнения работы и дня заступления на работу. Днём, о котором таким образом была достигнута договорённость, **трудовые отношения** и возникают. Работодатель обязан заключить такой договор письменно и одну копию договора предоставить работнику. Если договор был заключён только устно, то есть, если работодатель не исполнил условие письменного его изготовления, то это не означает, что договор недействителен⁶². Работодатель далее обязан, если договор не содержит данные о правах и обязанностях работника, данную информацию в течение одного месяца работнику в письменном виде предоставить. К данной информации относятся, например, данные о продолжительности отпуска, рабочем времени, сроке расторжения договора и о зарплате (см. далее).

Институт **испытательного срока** является существенным, хотя на практике им часто злоупотребляют. Его смыслом является предоставить обеим сторонам договорных отношений пространство для проверки того, интересуют ли их такие отношения; в случае получения отрицательного ответа на этот вопрос он позволяет быстро данные отношения расторгнуть. КЗоТ в § 35 определяет, что испытательный срок не может быть дольше, чем 3 месяца, должен быть договорён письменно и не позднее, чем в день договорённого приступления к рабочим обязанностям; если он будет установлен на срок короче 3 месяцев, то его позже нельзя продлять. Трудовые отношения могут быть в рамках испытательного срока завершены без указания причины⁶³. В действительности происходит заключение трудовых договоров на период (не)определённый; данные договора в последующем реализуются только в пределах максимальной продолжительности испытательного срока. Работодатель в последний

⁶² Если обе стороны договариваются о минимальных необходимых формальных реквизитах в виде «что» (какая работа), «где» (место исполнения работы) и «с какого момента» (дата приступления к работе), то речь идёт о действующем рабочем договоре; о недействительности см. § 21 КЗоТ.

⁶³ См. § 66 КЗоТ; завершение может произойти как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Ограничение действует только в течение первых 21 календарных дней нахождения работника на бюллетене по нетрудоспособности; в течение этого срока нельзя аннулировать трудовые отношения со стороны работодателя. Далее согласно пункту 2 *„письменное сообщение об окончании трудовых отношений должно быть вручено второму участнику договора минимально за 3 дня до окончания трудовых отношений.“*

день испытательного срока аннулирует трудовые отношения, хотя почти одновременно те же самые субъекты заключают новый договор с новым испытательным сроком. Ввиду обхода цели испытательного срока работник сталкивается с неопределённостью в виде возможного в любой момент окончания трудовых отношений без указания причин.

Завершение трудовых отношений может произойти прежде всего в результате согласного решения обеих сторон, то есть, по соглашению, далее ввиду расторжения договора со стороны одного из участников, ввиду немедленного аннулирования трудовых отношений в период испытательного срока и по причине истечения срока, на который было договорено наличие трудовых отношений⁶⁴. Сверх рамок данных обычных способов завершения трудовых отношений, на случай трудоустройства иностранцев добавляются три дальнейших способа, упомянутые в § 48, пункте 3 КЗоТ. Для реализации первых двух способов требуется решение государственного органа, в то время, как на основании последнего способа трудовые отношения завершаются непосредственно исходя из закона. Таким образом, трудовые отношения завершаются, во-первых, днём завершения пребывания в стране согласно решению об аннулировании разрешения на пребывание, которое можно выполнить; во-вторых, завершаются днём вступления в законную силу приговора, налагающего наказание в виде выдворения из страны; в-третьих, завершаются истечением срока, на который было выдано разрешение на работу или специальное разрешение на долгосрочное пребывание с целью трудоустройства, то есть, зелёная и синяя карты.

Соглашение о расторжении трудовых отношений должно быть (под угрозой санкции недействительности) письменным, а если работник этого желает, то в нём должно быть приведено и обоснование⁶⁵. День окончания отношения есть любой день, указанный в соглашении.

Увольнение тоже должно быть всегда письменным; также нужен документ о нём вручить второй стороне. Работник может уволиться и без указания причины, однако работодатель обязан причину увольнения фактически регламентировать и соотнести её

⁶⁴ Иными видами окончания трудовых отношений являются решение суда или смерть физического лица.

⁶⁵ Требование предъявить обоснование является подходящим шагом, в частности, в том случае, если произойдёт расторжение трудовых отношений, связанное с регламентированными причинами для увольнения со стороны работодателя согласно § 52, подпунктам а) - d), поскольку данные причины являются основанием для возникновения права на выходное пособие согласно § 67 КЗоТ.

с доводами, которые буквально определены в Кодексе законов о труде. Ими, согласно § 52, подпунктам а), b) и c), прежде всего являются расформирование или перемещение работодателя, а также ситуация, в которой работник становится излишним. Далее работодатель может уволить работника, который в результате трудовой травмы, профессиональной болезни или угрозы возникновения такой болезни не способен в дальнейшем исполнять прежнюю работу согласно подпункту d), или же лишился таковой способности иначе, согласно подпункту e). Условием является выдача соответствующего врачебного заключения со стороны медицинского учреждения данного предприятия. Причины согласно § 52 (от а) до d)) устанавливают право на **выходное пособие**, в случае трудовой травмы или профессионального заболевания – минимально в размере 12 средних заработных плат.⁶⁶

Причиной увольнения являются и доводы, ввиду которых можно аннулировать трудовые отношения со стороны работодателя немедленно⁶⁷. Трудовые отношения завершаются по истечении периода расторжения договора. **Период расторжения договора** составляет минимально 2 месяца и исчисляется от первого дня месяца, следующего после месяца, когда второй стороне был вручён документ об увольнении. На практике работнику следовало бы настаивать на подтверждении того, что работодатель заявление об увольнении получил.

Немедленное аннулирование трудовых отношений со стороны работника можно осуществить по двум причинам⁶⁸. Первая связана с тем, что работодатель не выплатил зарплату, её компенсацию или же какую-либо их часть в течение 15 дней с момента, когда было необходимо осуществить выплату. Вторая причина связана с обязанностью работодателя перевести работника на иной вид труда, например, если работник утратил способность долгосрочно исполнять свою работу, или же если беременная/кормящая/мать ребёнка в период до 9-го месяца после родов исполняет работу, которую исполнять не должна, или же данная работа, согласно заключению

⁶⁶ Далее, согласно § 52, подпунктам f) и g) можно увольнение со стороны работника также обосновать неисполнением предположений по выполнению договоренной работы или ввиду неудовлетворительных трудовых результатов, если работнику в течение последнего года указывалось не необходимость устранения данных недостатков; доводом являются также серьёзное неисполнение обязанности, постоянное частичное неисполнение обязанности, если в течение последних 6 месяцев на это обращалось внимание работника.

⁶⁷ Доводы для немедленного расторжения трудовых отношений регламентированы в § 55 КЗоТ и заключаются в особенно грубом нарушении обязанностей со стороны работника или же в осуждении работника за умышленное уголовное преступление к безусловному наказанию в виде лишения свободы на срок, превышающий 1 год или 6 месяцев.

⁶⁸ См. § 56 КЗоТ.

врача, угрожает её беременности или материнству⁶⁹. Если работодатель не выполнит свою обязанность по переводу таких работников, последние могут немедленно расторгнуть трудовые отношения; при этом им полагается получение выходного пособия, как минимум, в размере трёхкратной средней зарплаты⁷⁰.

Кроме того, для определённых категорий работников КЗОТ устанавливает **охранный период**⁷¹. Таким периодом является, например, период временной нетрудоспособности, время беременности работницы, период отпуска матери или отца по уходу за ребёнком. В течение этого периода, если не считать буквальных исключений из правила, нельзя завершить трудовые отношения путём увольнения со стороны работодателя. Однако охранный период применяется прежде всего в случае договора, заключённого на неопределённый срок, поскольку эта его протяжённость не возбраняет завершению трудовых отношений по иным причинам, нежели ввиду увольнения. На практике это означает, что беременную работницу нельзя уволить в процессе беременности или же периода нахождения в материнском или родительском отпуске по уходу за ребёнком. Если она была уволена ранее, то период увольнения в таком случае не вступает в действие и трудовые отношения завершатся лишь после окончания оставшейся части срока расторжения договора по возвращении женщины из материнского или родительского отпуска по уходу за ребёнком.

Но на практике ситуация явно может выглядеть иным образом. Работница в связи с беременностью подаст заявление о переводе на иной вид работы, а работодатель попытается без учёта вышеописанного охранного периода как можно быстрее аннулировать трудовые отношения. Экстремальным случаем является злоупотребление недостаточным знанием языка со стороны иностранки, или же её неинформированностью о своих правах, а также ощущением общей неуверенности в чужой среде, когда она лишь *ex post* обнаружит, какой документ в действительности подписала (например, соглашение о расторжении трудовых отношений без права на выходное пособие, антидатованное перед началом беременности вместо документа о праве на получение пособий при уходе в декретный отпуск). Ведение же судебной тяжбы за признание недействительности такой правовой процедуры для иностранца часто реально недоступно.

⁶⁹ См. § 41 КЗОТ.

⁷⁰ См. § 67 КЗОТ.

⁷¹ См. § 53 КЗОТ.

Нередко иностранцу, также буквально вразрез с правовой регламентацией, бывает заявлено, что работодатель имеет право на определённый порядок действий, например, на типично немедленное расторжение трудовых отношений, но он этого не делает, потому что указанному иностранцу искренне хочет помочь. Путём целенаправленного давления и дезинформации о правах и обязанностях он вынуждает иностранца подписать соглашение о завершении трудовых отношений без указания причин, хотя в ином случае работник бы имел право хотя бы на выходное пособие в размере зарплаты за несколько месяцев.

Последний пример связан с возложением надежд на то, что иностранец понимает, что, очевидно, он не способен добиваться реализации своих прав в суде, а также боится проверки со стороны полиции по делам иностранцев. Ввиду тесной взаимосвязи между трудоустройством и разрешением на пребывание в стране противовесом для завершения трудовых отношений может служить обещание, что работодатель не сообщит о данном факте бирже труда и полиции по делам иностранцев. То есть, до момента проверки иностранца/работодателя в отношении первого не будет начато делопроизводство об окончании пребывания, или же право на проживание у него останется и иностранец может попытаться в срок до „официальной даты“ окончания действия разрешения на работу (несмотря на то, что его действие по закону завершается в момент окончания трудоустройства у конкретного работодателя) найти иного работодателя, с которым бы он подал заявление о выдаче нового разрешения на работу. Или же тем самым он приобретает время для того, чтобы попросить об изменении цели пребывания, например, на основании предпринимательской лицензии (см. далее), или же, наконец, для того, чтобы нелегальным трудом добыть средства для того, чтобы покинуть страну.

В случае **вознаграждения за труд** действует принцип одинакового вознаграждения за одинаковый труд/труд аналогичной стоимости⁷². Размер вознаграждения не является необходимым реквизитом трудового договора, но работодатель обязан письменно проинформировать работника о заработной плате, сроке выплаты зарплаты и так далее не позднее, чем в течение 1 месяца от дня приступления к исполнению трудовых обязанностей⁷³.

⁷² См. § 110 КЗоТ, включая определение одинакового труда. КЗоТ различает понятия заработной платы и оклада – см. § 109.

⁷³ См. § 37 пункт 1, подпункт ф) КЗоТ.

Институт минимальной зарплаты⁷⁴ является ограничением договорной свободы работника и работодателя, которым КЗоТ устанавливает самое низкое допустимое вознаграждение за труд, причём без учёта сверхурочной работы или без доплаты за работу в праздничные дни и так далее, а также вне зависимости от того, идёт ли речь о трудовых отношениях или о вознаграждении за работу, производимую вне трудовых отношений. Актуальная начальная ставка минимального вознаграждения за труд при нагрузке 40 часов в неделю равна 8.000 крон, или 48.10 кроны за час работы. Если, согласно закону, количество рабочих часов в неделю ограничено (например, на производстве, работающем в три смены, оно не может превысить 37,5 часа в неделю⁷⁵), то минимальная зарплата в сумме останется сохранённой; для этого соразмерно увеличится почасовая ставка. Речь идёт о «грязной» зарплате, то есть, из этой суммы далее платится медицинская и социальная страховки, а также подоходный налог.

Частым нарушением КЗоТ в отношении вознаграждения за труд является **невыплата зарплат**, невыплачивание части зарплат или осуществление её урезаний вне рамок необходимых отчислений. Прежде всего необходимо сказать, что в данной проблематике соединяется ряд уже ранее обозначенных тем. Если у иностранца есть разрешение на работу, с иностранцем был заключён письменный трудовой договор, он обладает одним экземпляром этого договора, а также регулярно получал выписки из платёжной ведомости и обладает документом об отработанных часах за период, за который ему не была выплачена зарплата, то очень реально, что он добьётся выплаты зарплат. Такую почти идеальную ситуацию, однако, на практике, как правило, осложнит целый ряд факторов. Например, иностранец имеет официальную зарплату только в размере минимального вознаграждения, которое ему и было выплачено. Соглашение о выплате более высокой суммы нигде не было зафиксировано, а работодатель его существование отрицает. Или же иностранец трудового договора в письменном виде не имеет, а также не способен доказать, что работал на работодателя. Поэтому остальным сотрудникам весьма часто настоятельно намекается, что, если они будут готовы подтвердить, что иностранец с ними работал, то они могут быть уверены, что им зарплату тоже не выплатят или же с ними немедленно расторгнут трудовые отношения; такие же неприятные ситуации настанут при расследовании фактов

⁷⁴ См. § 111 КЗоТ и директиву правительства № 567/2006 Сб., о минимальной зарплате, о самых низких уровнях гарантированной зарплаты, об определении затруднённых условий рабочей среды и о размере доплаты к зарплате за работу в затруднённых условиях рабочей среды.

⁷⁵ См. § 79 КЗоТ .

получения трудовых травм или же исчезновения предметов/товаров и т. д. работодателя на рабочем месте. В ситуации, когда иностранец, помимо всего прочего, ещё и не имел разрешения от БТ, то есть, мог бы быть оштрафован за правонарушение с возможными последствиями конфликта в отношении статуса его пребывания в стране, он лучше сам уйдёт от работодателя, или же взыскивает долг неформальным путём.

Обязанность платить работнику за исполненный труд является незаменимой обязанностью, вытекающей из трудовых отношений, а также самой сущностью трудовых отношений, сравнимой с обязанностью работника лично выполнять работу согласно указаниям работодателя⁷⁶. Если иностранцу не была выплачена зарплата⁷⁷, то следует попытаться собрать все документы, специфицировать свои требования как можно подробнее и письменно потребовать от работодателя, чтобы он в определённый срок зарплату выплатил. Если же он и далее отказывается сумму долга выплатить, то можно обратиться в областные инспекторы по труду с предложением провести проверку и далее реализовать своё право в гражданско-правовом судебном делопроизводстве (иск о выдаче зарплаты). После истечения 15 дней от срока, когда должна была быть произведена оплата, работник имеет право немедленно расторгнуть трудовые отношения с правом на выходное пособие в размере не менее, чем трехкратного среднего вознаграждения⁷⁸.

1.3 Правовые рамки трудоустройства через агентство

Самостоятельной главой в теме трудоустройства иностранцев является трудоустройство посредством трудовых агентств. Правовая регламентация трудовых агентств содержится прежде всего в ЗоТ, но также и в КзоТ; также в связи с финансовой ответственностью за расходы, связанные с административным выдворением иностранца упоминает о трудовых агентствах и ЗоПИ. Сам по себе институт трудовых агентств не ограничен законом в рамках страны происхождения, то есть, они могут оказывать посреднические услуги по трудоустройству физическим

⁷⁶ См. § 38 КЗоТ.

⁷⁷ Приведённые случаи не касаются ситуаций, когда работодатель находится в делопроизводстве о признании неплатёжности, то есть, не имеет финансовых средств на выплату зарплат. В такой ситуации следует обратиться для решения вопроса на биржу труда, подробнее, например, <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/insolvency>.

⁷⁸ Время выплаты зарплаты наступает, самое позднее, в следующем календарном месяце после месяца, в котором исполнялась работа. Зарплата выплачивается в чешских кронах, см. § 142 КЗоТ.

лицам без учёта их гражданства. Тем не менее, большая часть этих агентств сосредоточивается на работе с иностранцами.⁷⁹

В принципе агентства работают так: конкретное физическое лицо они принимают к себе на работу, становятся, таким образом, его работодателем, а после этого закрепляют его за конкретным пользователем. Данным пользователем является юридическое или физическое лицо (иное, нежели трудовое агентство), которое даёт закреплённому работнику трудовые задания и следит за их исполнением. Закрепление того же работника за тем же пользователем в принципе не должно длиться больше 12 месяцев; работник может обратиться с непосредственной просьбой о закреплении на более продолжительный срок⁸⁰. Требования по поводу договора между агентством и пользователем разграничивает КЗоТ; существенным реквизитом договора является информация об условиях выплаты зарплаты и труда работника пользователя, приблизительно аналогичного временно закреплённому работнику агентства⁸¹. КЗоТ, таким образом, требует равенства между штатными работниками и работниками агентства.

Согласно ЗоТ, трудовое агентство определяется как юридическое или физическое лицо, которое имеет разрешение на посредничество при трудоустройстве⁸². Такое разрешение согласно заявлению предоставляет МТСВ; оно же ведёт и регистрационный перечень всех агентств⁸³. Условием предоставления разрешения, кроме безупречной репутации и специальной квалификации лица, просящего о предоставлении разрешения, является

⁷⁹ Посредничество при трудоустройстве согласно ЗоТ осуществляют также БТ в форме поиска подходящей работы для физических лиц, или же поиска подходящих работников для работодателя, а также в виде консультационной и информационной деятельности. Самостоятельное же трудоустройство физических лиц с целью исполнения ими труда для пользователя является прерогативой трудовых агентств, см. § 14, пункт 1 во взаимосвязи с пунктом 5 ЗоТ.

⁸⁰ См. § 309, пункт 6 КЗоТ.

⁸¹ См. § 308, пункт 1, подпункт ф), а также, в частности, § 309, пункт 5 „Трудовое агентство и пользователь обязаны обеспечить, чтобы трудовые и тарифно-окладные условия временно прикрепленного работника не были хуже, чем имеющиеся или возможные условия примерно аналогичного работника. Если в течение исполнения работы для пользователя трудовые и тарифно-окладные условия временно прикрепленного работника являются худшими, то трудовое агентство обязано по заявлению временно прикрепленного работника, или же, если оно выяснит данное обстоятельство иным способом, и без заявления, обеспечить равное обращение; временно прикрепленный работник имеет право добиваться от трудового агентства соблюдения прав, которые он таким образом приобрёл.“

⁸² См. § 14, пункт 2, подпункт б) ЗоТ. (§14, пункт 4 – лицо, находящееся в ином государстве-члене ЕС с целью посредничества при трудоустройстве, может предоставлять такую услугу на территории ЧР временно и в отдельных случаях, однако оно должно информацию о такой деятельности, а также иные определённые данные предоставить МТСВ).

⁸³ См. § 60 ЗоТ и веб-сайт МТСВ: http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/zpr_prace.

также обязательное положительное заключение Министерства внутренних дел, которое *при выработке заключения оценивает предоставление разрешения на посредничество при трудоустройстве с точки зрения общественного порядка, безопасности и соблюдения прав третьих лиц*; в его распоряжении имеется информация от Полиции ЧР, разведывательных служб и так далее. Если МВД не выдаст заключение в течение 15 дней, то вступает в силу правило воображаемого согласия.⁸⁴ Дополнительным условием для разрешения на оказание посреднических услуг является обязанность заключить договор о страховании на случай банкротства как самого агентства, так и пользователей, в размере тройного среднемесячного дохода всех временно закреплённых работников⁸⁵. Одна лишь публикация предложений по трудоустройству, без прямой посреднической деятельности между потенциальными работниками и работодателями (например, через средства массовой информации и связи или же электронным образом) не считается прямым посредничеством, то есть, для такой деятельности не нужно разрешение МТСВ⁸⁶.

На работников агентств не распространяются ограничительные предписания КЗоТ о трудовых отношениях на определённый период времени. Эти предписания гласят, что трудовые отношения на определённый период времени можно установить между одними и теми же участниками максимально на срок двух лет⁸⁷. Агентства и их работники, однако, могут создавать цепочки из нескольких трудовых договоров на определённый период времени и сверх данных временных рамок.

На практике частым специальным положением трудовых договоров с агентствами бывает договорной штраф на случай, если бы работник в течение ограниченного отрезка времени заключил трудовой договор с пользователем, то есть, минуя посредничество при трудоустройстве со стороны трудового агентства, вошёл бы в прямые юридические трудовые отношения⁸⁸. Такие положения договоров, по мнению автора, нужно по ряду причин отвергнуть. Если говорить коротко, то, согласно

⁸⁴ См. § 60а ЗоТ

⁸⁵ См. § 58а ЗоТ.

⁸⁶ См. § 16 ЗоТ.

⁸⁷ См. § 39, пункт 5 КЗоТ.

⁸⁸ Примером такого положения является обязательство работника, что он не заключит никакого договора согласно КЗоТ или Коммерческого кодекса в последующей редакции ни с одним из коммерческих партнёров агентства (причём даже исключая и договор, заключённый посредством иного трудового агентства) в течение 5 лет со дня заключения данного трудового договора. В случае нарушения указанного обязательства работник обязуется выплатить договорной штраф в размере 50.000 крон.

основным принципам, приведённым в § 13, пункте 2 КЗоТ, работодатель, между прочим, не имеет права настаивать на обеспечении выполнения подобного обязательства в трудовых отношениях, за исключением конкурентной клаузулы. Сущностью конкурентной клаузулы является воздержание работника после окончания трудовых отношений от исполнения аналогичной или конкурентной доходной деятельности по отношению к деятельности бывшего работодателя в течение максимально 1 года. Однако условием является и обязательство данного бывшего работодателя относительно соответствующей финансовой компенсации⁸⁹. Вышеуказанный пример под законное ограничение конкурентной клаузулы не подпадает, он не является уравновешенным финансово, но лишь односторонне налагает санкции на работника, что находится в прямом противоречии с обязательным запретом, приведённым в КЗоТ; такое положение можно считать недействительным.⁹⁰

Дискуссии и критика, касающиеся трудовых агентств, связаны со злоупотреблением их фактически сильного положения посредника, ведущим к частому нарушению охранных лимитов, установленных КЗоТ. Примером может быть невыплата договоренной зарплаты или осуществление вычетов сверх обязательных рамок, несоблюдение установленных законом лимитов в отношении безопасности труда или же установление максимального рабочего времени или минимального периода отдыха. Исторически более старшей, хотя функционально до определённой степени аналогичной является «клиентская» система. Она заключается в роли „клиента“ – посредника, который имеет на месте хорошие контакты и обеспечивает оказание иностранцу основных услуг: занимается поиском работы для иностранца, обеспечением его транспортировки и проживания, на основании доверенности исполняет формальности, нужные для выдачи разрешений на работу и проживание, осуществляет письменные и устные переводы, помогает решать дальнейшие проблемы, возникающие с течением времени, ведёт переговоры с властями. За эти услуги он получает финансовое вознаграждение. Проблематичными в подобных отношениях являются полная зависимость иностранца от своего клиента и фактическая невозможность повлиять на поведение клиента. Если

⁸⁹ Кроме того, институт конкурентной клаузулы служит для охраны know how. Предлагаемые трудовым агентством должности, как правило, связаны с работой в различных фабричных цехах; например, речь часто идёт о работе оператора монтажной линии, сварщика и так далее, то есть, в таких случаях, исходя из самой сущности указанной деятельности, можно с трудом представить возможность применения конкурентной клаузулы.

⁹⁰ Иным используемым на практике способом дополнительного финансирования услуг агентства и углубления зависимости является оплата путём признанного обязательства, призванная возместить фиктивный ущерб, причинённый работником.

произойдёт расторжение таких отношений, то иностранец оказывается в тяжёлой ситуации. Часто он не имеет ряда документов, например, разрешения на работу, и даже не знает, действительно ли было подано заявление с просьбой о его выдаче. По его адресу не высылаются административные решения, поэтому он с уверенностью не может знать, не было ли аннулировано его право на пребывание в стране и так далее. Посредническая система создаёт, помимо возможности злоупотребить зависимостью иностранца, также и препятствия в деле интеграции и информированности иностранцев, которая бы в последующем могла препятствовать злоупотреблениям. Не является исключением ситуация, когда к давлению со стороны клиента/работодателя добавляется ещё и прессинг обстоятельств, при которых иностранец покинул свою страну, например, большие долги за обеспечение получения визы и поездки в ЧР (такие факты в последующей части текста приводятся на примере вьетнамской общины).

ЗоТ также определяет способы аннулирования разрешения на посредничество при трудоустройстве, причём, согласно новой редакции, в § 63 ЗоТ был добавлен новый довод, ввиду которого Министерство внутренних дел может своим решением такого разрешения лишить. Речь идёт прежде всего о ситуации, когда делопроизводство о лишении лицензии было начато на основании предложения Министерства внутренних дел, и данное министерство выдаст новое отрицательное заключение, или же если агентство *„посредничает при трудоустройстве с нарушением выданного разрешения на посредничество при трудоустройстве или вразрез с общепринятыми правилами, или же иначе нарушает обязанности, вытекающие из данного закона.“*⁹¹ Несмотря на позитивность такого расширения санкционных полномочий МТСВ, на практике уже сегодня есть возможности до определённой степени избежать таких последствий: перед возможным лишением лицензии трудовое агентство может прекратить посредничество при трудоустройстве и перевести своих работников на новый субъект.

Поэтому в будущем остаётся под вопросом, принесут ли по-новому регламентированные правила работы трудовых агентств большую транспарентность в деятельности чешского рынка труда, будут ли они на пользу иностранцам. И не только им, поскольку снижение стандартов путём обхода или прямого нарушения КЗоТ и иных трудовых юридических норм по отношению к иностранцам, без сомнения, будет иметь последствия для всей трудовой юридической среды, то есть, и для граждан ЧР или ЕС.

⁹¹ См. § 63, пункт 2, подпункт b) ЗоТ.

1.4 Экскурс в сферу предпринимательского бизнеса иностранцев

Под предпринимательством понимается, во-первых, *деятельность систематическая*, во-вторых, *ведущаяся самостоятельно, от собственного имени и под собственную ответственность*, в-третьих, *с целью достижения прибыли*, и в-четвёртых, *на условиях, далее установленных законом*⁹². Признаками, таким образом, являются систематичность, которая, однако, необходимо не является непрерывностью, а также самостоятельность в противоположность зависимости, или иерархическому положению в трудовых отношениях.

Закон о предпринимательстве определяет иностранных лиц согласно месту жительства (физические лица) и юридическому адресу (юридические лица). Если лицо имеет постоянное местожительство вне территории ЧР, то оно считается иностранным лицом и, в качестве такового, имеет в законе специальную регламентацию⁹³. Иностранное физическое лицо должно, например, помимо документов об исполнении общих условий, предоставить документ о полученной им долгосрочной визе или же разрешение на долгосрочное пребывание. В последующем тексте будет упомянута только правовая регламентация по отношению к регистрационному предпринимательству.

Коротко можно резюмировать, что практический порядок действий тут следующий: иностранное физическое лицо старше 18 лет должно доказать свою безупречную репутацию и, одновременно с уплатой административного сбора, сообщить в документе о регистрации предпринимательства требуемые данные, в частности, представить адрес проживания на территории ЧР; если место ведения предпринимательской деятельности расположено в арендованном помещении, то представить согласие владельца объекта. Предпринимательское бюро, соответствующее месту предпринимательства (ПБ), проверит факт исполнения условий, необходимых для делопроизводства о предоставлении разрешения на проживание⁹⁴, и выдаст повестку для представления документа о разрешённом пребывании на территории ЧР. После исполнения этого последнего условия ПБ выдаст предпринимательскую лицензию; право на занятие предпринимательством для иностранных лиц возникает в день их записи в коммерческий регистр, ведущийся

⁹² См. § 2 закона № 455/1991 Сб., о предпринимательстве, далее только ЗоП.

⁹³ См. § 5, пункт 2 ЗоП.

⁹⁴ См. §47, пункт 7 ЗоП.

соответствующим краевым судом (или иной аналогичный регистр⁹⁵). Таков же порядок действий и при продлении разрешения, когда иностранец обязан по получении повестки предоставить ПБ новое разрешение. Если оно не предоставлено, то право на занятие предпринимательством аннулируется в последний день срока, установленного в повестке⁹⁶.

Право на предпринимательство можно аннулировать не только по общим причинам, но (если речь идёт об иностранце) и ввиду прекращения действия или аннулирования права на проживание на территории ЧР. Ведение деятельности, являющейся предпринимательством, без лицензии есть правонарушение⁹⁷. Обязанностью предпринимателя является визуально обозначить место занятия бизнесом, если оно отличается от места жительства. Предприниматель также обязан письменно сообщать о возможном прерывании занятий бизнесом, если речь идёт о периоде, превышающем 6 месяцев⁹⁸. Однако здесь в регламентацию лицензии предпринимателя согласно ЗоП (не сообщать о прерывании предпринимательской деятельности, если период перерыва короче 6 месяцев) принципиальным образом вмешиваются обязанности иностранца, вытекающие из права на проживание согласно ЗоПИ. За исключением лиц, имеющих ПМЖ, каждый иностранец в течение периода наличия права на пребывание обязан исполнять заранее определённую цель пребывания. Если данной целью является непосредственно предпринимательство, то иностранец не имеет возможности своё предпринимательство прервать, или же такое прерывание могло бы повлечь за собой начало делопроизводства об аннулировании права на пребывание согласно ЗоПИ⁹⁹.

Согласно изменению, вступившему в действие с 1. 1. 2011, в ЗоПИ было добавлено ограничение, состоящее в возможности подать заявление о предоставлении нового разрешения только во время долгосрочного пребывания после предыдущего минимум двухлетнего проживания на территории¹⁰⁰; то есть, о предоставлении такого нового разрешения нельзя попросить в период пребывания на территории на основании визы

⁹⁵ См. § 10, пункт 5 ЗоП.

⁹⁶ См. §57, пункт 2 ЗоП.

⁹⁷ См. § 61, пункт 3, подпункт а) ЗоП.

⁹⁸ См. § 31, пункт 11 и ...

⁹⁹ См. § 37, пункт 1, подпункт б)

¹⁰⁰ См. § 45, пункт 1, последнее предложение ЗоПИ: *Иностранец, который собирается пребывать на территории с целью предпринимательства, может обратиться с просьбой о таком изменении, если является обладателем действующего разрешения на долгосрочное пребывание и проживает на территории в течение периода, превышающего 2 года.*

толерантности (терпения) – если административный орган не продлит разрешение с иной целью и в рамках делопроизводства будет подан иск против решения административного органа. И далее, иностранец должен пребывать минимально 2 года на территории ЧР на основании права на пребывание с иной целью, нежели предпринимательство. По новым правилам при продлении разрешения на пребывание с целью предпринимательства Министерство внутренних дел может также потребовать предоставить платёжное извещение о подоходном налоге¹⁰¹.

Аналогично уже упомянутой обязанности БТ, предпринимательское бюро также обязано сообщать министерству о фактах, имеющих значение применительно к пребыванию в стране, то есть, о ситуациях, при которых последствием окончания предпринимательской лицензии может быть аннулирование упомянутого разрешения на пребывание ввиду неисполнения цели пребывания¹⁰². Далее, суд, определённый для ведения коммерческого реестра, или иной орган, регистрирующий физических лиц, занимающихся предпринимательством, сообщает министерству об изменениях или же об удалении записи об иностранце из регистра, за исключением граждан ЕС. Аналогично и районное управление социального обеспечения сообщает о приостановке или окончании ведения самостоятельной доходной деятельности, исключая случаи, касающиеся граждан ЕС.¹⁰³

Правовой контур здесь необходимо дополнить практическим примером: иностранец пребывает на территории уже ряд лет, изначально приехал на основании долгосрочной визы с целью трудоустройства, которая ему была повторно продлена. Однако в процессе подачи последнего заявления, на основе доводов в виде экономического кризиса и обязанности БТ предоставить преимущества чехам или европейским иностранцам, разрешение на работу ему не продлили. Поэтому иностранец попросил выдать ему новое разрешение на пребывание с иной целью – занятия предпринимательством. Далее ряд иностранцев в подобной ситуации (самостоятельно или же, чаще всего, через посредника) отказались от возможности попросить продлить разрешение на работу и непосредственно попросили сменить цель пребывания на предпринимательство. Однако фактическое трудоустройство в подавляющем

¹⁰¹ См. § 46, пункт 7, подпункт f) ЗоПИ.

¹⁰² Согласно § 106, пункту 2 речь идёт о прерывании, приостановлении, прекращении или аннулировании предпринимательской лицензии иностранца с долгосрочной визой или разрешением на долгосрочное пребывание.

¹⁰³ См. § 106, пункты 7 и 8 ЗоПИ.

большинстве случаев не изменилось, только лишь обязанность оплачивать медицинскую и социальную страховки легла на плечи иностранца (см. так называемую «шварцсистему»¹⁰⁴). При поездках в страну происхождения, с целью навестить остальных членов семьи или же по финансовым причинам, многие иностранцы на определённый период снимались с учёта в районном управлении социального обеспечения, ввиду чего у них не возникала обязанность в данном периоде осуществлять оплату взносов/авансов по страховке, поскольку они приостановили предпринимательскую деятельность, причём без сообщения этих данных ПБ, поскольку срок приостановки не превысил 6 месяцев. Далее, начиная с 2010 года, полиция по делам иностранцев начала требовать от районных управлений социального обеспечения информацию на предмет того, не был ли иностранец, просящий продлить разрешение с целью предпринимательства, когда-либо в период действия предыдущего разрешения на пребывание снят с регистрационного учёта районного управления социального обеспечения, или же не вносил ли он коррективы в свою регистрацию в районном управлении социального обеспечения, то есть, не становился ли снова не учёт и не оплачивал ли неустойки. На основании неуплаты или оплаты страховки задним числом полиция по делам иностранцев делала вывод, что иностранец не исполнял в течение всего срока пребывания цель данного пребывания, и потому заявление с просьбой о продлении разрешения не удовлетворяла. По мнению автора, вся эта цепочка имеет ряд юридических ошибок; тем не менее, до конца 2010 года эта практика последовательно применялась.

1.5 Заключение

В своём выступлении я попыталась не только предоставить как теоретические исходные данные, имеющие отношение к проблематике трудоустройства иностранцев, но и упомянуть об их практических аспектах. Широта этой проблематики и, в частности, именно вариабильность практики не позволяют коснуться всех тем, которые бы стоило упомянуть; например, в тексте отсутствует разбор ситуации в связи с дискриминацией. Тем не менее, я верю, что текст исполнил роль введения в тему

¹⁰⁴ Сущностью данного феномена является избежание со стороны работодателя обязанности, согласно § 74, пункту 1 КЗоТ, *„обеспечивать исполнение своих задач прежде всего в отношении работника, находящегося в трудовых отношениях“*. Основным для различения понятий аутсорсинга и приведённого обхождения закона является заключение по поводу того, является ли деятельность, которая обеспечена самостоятельными исполнителями, деятельностью, которая прямо связана с обеспечением самого предмета деятельности работодателя.

систематики и взаимосвязей между законом о трудоустройстве, законом о пребывании иностранцев и Кодексом законов о труде. Тем не менее, именно указанное соединение, усиленное, в результате принятия новой редакции законов, целым рядом автоматически установленных информационных обязанностей административных органов по отношению к полиции или министерству, может восприниматься как шаг назад; см. вопрос отделения процесса проверки легальности проживания и труда от процесса контроля за соблюдением трудовых стандартов на рабочем месте¹⁰⁵. Бесспорно, что Чешская Республика по ряду причин нуждается в иностранной рабочей силе; с целью заполучения таких иностранцев она вводит, например, институт зелёных и синих карт. Однако результат законного установления прав и обязанностей выглядит как явно репрессивный; кроме того, для отдельно взятого иностранца оно не является наглядным и очевидным, чем снижается вероятность того, что иностранец свои обязанности исполнит. Контроль над структурами сверх рамок конкретного иностранца, однако, не представляется эффективным; обхождение закона со стороны некоторых агентств или иных посредников пока что не возбуждает такого пристального внимания, какое вызывают конкретные случаи вины отдельных лиц.

2. Безработица и её специфика в среде иностранцев в ЧР

2.1 Введение

Данная глава ориентирована на проблематику безработицы в современном западном типе общества, а также на специфические проблемы, которые безработица приносит иностранцам. Во вводной части текст разбирает исторические взаимосвязи рынка труда и безработицы, а также коротко посвящён возникновению социального государства как институции, которая должна защищать членов общества от неблагоприятных последствий потери рабочего места. Далее текст касается теории сегментации и смягчения (увеличения гибкости) рынка труда в связи с экономическими теориями миграции. С этой частью непосредственно связан пассаж о влиянии различных типов капитала (культурного, социального и экономического) на положение индивидуума на рынке труда. Целую вводную часть текста далее заключает краткий обзор эволюции рынка труда, включая позиции иностранцев в Чешской Республике после 1989 года.

¹⁰⁵ См. Чанек, М. *Контроль соблюдения трудовых прав мигрантов и мигранток находится в состоянии конфликта с контролем статуса их пребывания в стране*. Май 2010, доступно на <http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2230052>.

Вторая часть главы разбирает влияние безработицы на отдельного человека, его семью, а также – опосредованно – и на всё общество в целом. Текст занимается проблематикой индивидуального восприятия безработицы с точки зрения потери доходов и снижения жизненного уровня, вопросами подавленности безработного индивидуума и его социальной изоляции, а также изменениями в восприятии времени и индивидуальной структуры дня. Далее эта часть главы разбирает влияние безработицы отдельного человека на его семью, а именно, в виде изменения социальных ролей, а также изменения репродуктивного поведения безработных. Последней темой является перемена в положении безработных в обществе, которая проявляется в виде метаморфозы социального статуса, снижения уровня участия безработных в жизни общества, а также занимается неравномерным распределением риска безработицы в рамках популяции.

Последняя часть данной главы посвящена специфическим чертам трудоустройства и безработицы иностранцев, живущих в Чешской Республике. Текст касается проблематики трудоустройства через агентства, которое за последние годы в данной стране получило значительное распространение; также здесь упоминаются некоторые аспекты нерегулярного труда иностранцев. Далее главу заключает резюмирование предоставленных сведений с учётом ситуации иностранцев на рынке труда и возможных угроз, с которыми они сталкиваются при потере работы.

2.2 Безработица - феномен (не только) современного общества

2.2.1 Исторический контекст и взаимосвязи безработицы

О безработице, как таковой, имеет смысл говорить только там, где работа и трудовые отношения основаны на концепте трудоустройства и под понятием труда имеется в виду оплачиваемое трудоустройство, как продукт эволюции капиталистических и экономических отношений. Только люди, которые работают за зарплату, могут свободно завершить свою работу на основании собственного решения, а их трудоустройство также может быть завершено со стороны кого-либо другого, имеют возможность стать безработными в сегодняшнем смысле этого слова. Однако безработица как ситуация, когда отдельные люди оказываются без доходов от ими исполняемой деятельности, имеет место в обществе уже в течение многих столетий, хотя ранее её и не называли таким образом. Что касается доиндустриальных обществ, которые включали в себя рабовладельческую или крепостную общественные системы,

а также в случае центрально-планируемых экономик (включающих в себя идею полного трудоустройства), то там, в сущности, невозможно говорить о безработице в сегодняшнем значении этого слова. В то время вместо понятия безработицы использовалось общее понятие бедности, поэтому отдельные лица, которые не имели работы, считались частью массы бедняков.

Социальные нормы в случае отсутствия доходной деятельности в жизни человека различались и различаются по отношению к ситуации, когда были и по-прежнему имеются категории, которые должны дифференцировать, является ли это состояние результатом воли индивидуума или следствием внешних обстоятельств. Уже начиная с раннего нового времени мы можем в некоторых обществах обнаружить определённую категоризацию индивидов¹⁰⁶, которые не имели работы и добывали себе средства на пропитание различными способами. Например, уже в 1531 году английский Бедняцкий закон (Poor Law) определял так называемых „статных нищих“ (sturdy begars), которые телесно сильны и способны работать, но добровольно решили, что работать не хотят. Данное определение, однако (ошибочно), предполагало, что в стране имеется достаточно работы для всего здорового населения. Эти люди далее подвергались наказанию, поскольку тогдашний тудоровский властвующий класс считал их угрозой для общественного порядка. Бедняцкие законы, которые в Англии постепенно „новеллизировались“ вплоть до середины 19-го века, были, в качестве формы заботы о бедном населении, аннулированы лишь Законом о национальной помощи 1948 года (National Assistance Act). До того времени они были первой формой государственной помощи бедным.

В конце средневековья бедность, ввиду структурных и циклических изменений (войны, эпидемии, падение производства), начала распространяться с „традиционных“ категорий лиц (вдовы, сироты, слепцы, хромые) на всё больший круг индивидов. Образ бедняков в обществе начал диверсифицироваться: с одной стороны, тут существовали бродячие нищие, способные работать, но добровольно не трудящиеся; с другой стороны, были и бедняки, которые постоянно жили в данной местности, работать хотели, но работу найти не могли. Институционализированная помощь в течение 16-го века начинает нацеливаться на вторую группу, в то время, как первая группа „бездельников“ становится целью репрессий. Елизаветинский бедняцкий закон 1601

¹⁰⁶ В связи с гендерной проблематикой в тексте в некоторых случаях используются обозначения как в женском, так и в мужском роде. Однако, для упрощения чтения и восприятия текста, в большинстве пассажей используется только мужской род.

года был одной из первых поддерживаемых государством социальных программ, которая ясно различала индивидов, которые не были способны работать, и тех, кто работать не хотел. В течение 17-го века далее возникают благотворительные дома, а позже - так называемые „рабочие дома“, где люди, которые иным образом не могли о себе позаботиться, имели возможность жить и трудиться. Однако жизнь в рабочих домах не была совершенно добровольной. Данные институции в значительной степени служили в качестве инструментов социального контроля за бедняками, которые были способны работать, а также как средство предохранения от потенциальных социальных потрясений, которых правящий слой опасался.

„Современная“ безработица, которой мы обозначаем массовый феномен, связанный с существованием рыночного хозяйства, появилась в связи с первой промышленной революцией примерно около 1780 года. Развитие промышленности одновременно с возникновением фабрик и перемещением большого количества изначально деревенских жителей в города принесли с собой систематическое разделение труда и сформировали подобие современных городов. Наряду с этим, однако, возрастало и число индивидов, которые работу в городах не нашли или же потеряли, что было вызвано не только стремительным ростом количества жителей, но также и, помимо всего прочего, использованием дешёвого детского труда¹⁰⁷.

Таким образом, с началом промышленной революции проблема массовой безработицы становится стабильным и сохраняющимся феноменом. Однако одновременно начали возникать и первые системы социального страхования, которые должны были защищать индивида от влияния неблагоприятных жизненных событий, исключавших его из системы подключения к труду (болезнь, рабочие травмы, инвалидность). Первую систему обязательного социального страхования ввёл в Пруссии/Германии в 1878 – 1893 годах князь Отто фон Бисмарк, а первое страхование от безработицы далее помог ввести в 1911 году в Великобритании лорд Уильям Генри Беверидж. Наряду с этим (частичным) переносом ответственности за потерю работы с индивидов и их семей на государство начинают развиваться институции так называемого социального государства.

¹⁰⁷ Первые законы (Factory Acts), ограничивающие детский труд, были приняты в 1833 и 1844 годах в Великобритании.

2.2.2 Социальное государство и социальная политика

Понятие социального государства (welfare state) связано с именем Уильяма Г. Бевериджа, который в 1942 году разработал первую комплексную систему социального обеспечения. Термин «социальное государство» отсылает к масштабу предоставления ключевых общественных социальных услуг (прежде всего, здравоохранения, образования, жилья, обеспечения доходов и бюро социальной помощи). Таким образом, речь идёт об определённом типе государства, форме политической среды или специфическом типе общества, которое заботится о благе своих граждан и перекладывает на свои плечи часть их индивидуальной ответственности за свои жизни. Таким образом, возникает модель гражданства, частью которого также является гарантия так называемых социальных прав граждан.

Формы социального государства отличаются в зависимости от контекста, в котором они развивались и эволюционировали. Существует несколько типологий социального государства; автором одной из самых известных является Гёста Эспинг-Андерсен, который на основании меры декомодификации¹⁰⁸ и способов социальной стратификации различает три идеальных типа¹⁰⁹ социального государства:

- Либеральный (англо-саксонский) – мера декомодификации здесь небольшая, так же, как мала и роль государства и семьи; напротив, принципиальна роль рынка, а индивиды должны прежде всего позаботиться о себе сами. Примером такого типа являются, например, Соединённые Штаты Америки.
- Консервативный (континентальный, корпоративистский) – мера декомодификации здесь больше, нарастает роль государства в ущерб влиянию рыночных механизмов, однако в социально-проблематичных ситуациях ударение прежде всего делается на помощь от семьи и работодателя. Примером данного типа является Германия.
- Социально-демократический (скандинавский) – мера декомодификации является наивысшей, с универсальной солидарностью. О человеке в сложной ситуации

¹⁰⁸ Декомодификация есть социально-политическое понятие для выражения освобождения жизни индивидов от зависимости по отношению к рынку. Люди могут до определённой степени свободно принять решение о неучастии в оплачиваемом труде, если полагают это необходимым, и не обязаны при этом опасаться потери места, дохода или снижения жизненного уровня.

¹⁰⁹ Речь идёт об идеальных книжных моделях политики; в действительности в своём чистом виде они не существуют, а получившийся в результате режим социального государства всегда является комбинацией ряда моделей.

полностью позаботится государство. Примером такого типа является, скажем, Швеция.

Социальное государство получило распространение после второй мировой войны, а его наибольший подъём осуществился благодаря экономическому росту в течение 50-60-х годов минувшего века. В 70-х годах, в связи с хозяйственным кризисом, далее наступает упадок социального государства как следствие ограниченных средств, которые отдельные национальные государства могли израсходовать в социальной области. Потом, с конца 70-х годов, в связи с переменами на рынке труда, медленным экономическим ростом, растущим бременем пенсионной и медицинской систем по отношению к государственным бюджетам, а также ростом безработицы, происходит отступление от принципов щедрого социального государства к сегодняшнему более экономному варианту.

Идея социального государства подвергается критике со многих сторон. Главные аргументы этих критических замечаний основаны на дороговизне всей системы (социальное государство является дорогостоящим и обременяет государственные бюджеты), низкой эффективности (бюрократический аппарат, который необходим для функционирования всей системы, работает непрозрачно и неэффективно; частный сектор бы справился с данными задачами лучше) и, наконец, низкой легитимности (социальное государство предоставляет выгоды только определённым слоям населения). В общем можно констатировать, что критики социального государства его, с одной стороны, упрекают в ограничении свободного рынка и, тем самым, свободы индивидов (либеральная критика), а с другой стороны, социальное государство считается инструментом власти правящего класса, который лишь поддерживает сохраняющееся социальное неравенство (критика со стороны левых сил). Все критики, а также защитники социального государства, однако, соглашаются с тем, что необходимо систему изменить и адаптировать её к нынешним экономическим и социальным условиям.

Социальное государство и его социальная политика, наряду с семьёй, являются в настоящее время единственным значительным механизмом, который защищает индивида в случае потери работы. Государство предоставляет безработным финансовое пособие, которое или является производным от размера предыдущего дохода, или же иногда устанавливается в едином размере для всех безработных (например, Великобритания). Также учреждаются специализированные биржи труда (бюро по

трудоустройству), которые занимаются информационной, консультационной и посреднической деятельностью, обеспечивают реквалификацию желающих получить рабочее место, инициируют создание новых рабочих мест и организацию общественно-полезных работ. Однако социальная политика государства бывает воспринимается вплоть до отождествления с понятием „спасательной сети“ при отказе естественного регулятора, каковым является рынок труда, выравнивающий предложение и спрос на рабочую силу.

Идея социального государства основана на представлении об определённом типе жизненного пути членов общества или же граждан национального государства, к которому относится, помимо прочего, и жизнь в рамках границ данного государства, а также внесение вклада в его налоговую или социальную системы. Нарастающая трансграничная миграция, когда чем дальше, тем больше людей проживают значительную часть своей жизни в иных государствах, нежели те, гражданами которых они являются, эту идею проблематизирует и, таким образом, требует разработки новых моделей гражданства. Дело в том, что социальное государство и его социальная политика защищает от последствий неблагоприятных жизненных ситуаций, когда происходит выпадение (сбой) доходов от оплачиваемого труда, прежде всего граждан данного национального государства. Вследствие неустанных перемен на глобальных рынках труда иммигранты также часто оказываются в ранимой позиции на рынке труда, на котором применяется социальная политика.

2.2.3 Рынок труда

Рыночная экономика и рынок труда являются фундаментальным механизмом, который в современном обществе связывает предложение рабочей силы¹¹⁰ со спросом на неё путём взаимодействия работодателей и работников. Рынок труда, таким образом, обеспечивает системе продукцию рабочей силы, структурированную, согласно её требованиям, на производственные процессы и виды деятельности, а также одновременно обеспечивает рабочей силе финансовые и социальные средства, необходимые для её выживания в обществе (зарплату и социальный статус).

Не все лица, способные найти себе применение на рынке труда, на него в действительности вступают. Часть населения на него не вступает добровольно, поскольку им поддержка со стороны государства (социальные пособия) или частных

¹¹⁰ В экономической теории труд является мерилем деятельности, выполненной людьми. Таким образом, он рассматривается наряду с другими производственными факторами, например, землёй и капиталом.

институций (семья, благотворительные организации) позволяет функционировать с обществом (или вне его) без подключения к рынку труда – то есть, без продажи своей рабочей силы работодателям. В этом случае речь идёт об индивидах, которые экономически неактивны и не трудятся на работе, или же за эту работу не получают вознаграждение – то есть, пенсионеры, лица, долгосрочно страдающие заболеваниями, индивиды, душевно или физически не способные трудиться, студенты или женщины-домохозяйки. Второй категорией лиц вне рынка труда далее являются люди, которые пребывают вне рынка труда вынужденно, поскольку или вообще не обладают способностями найти себе применение на рынке труда, или же им мешают вступить на рынок труда их привычки или государственные институты.

2.2.3.1 Сегментация рынка труда – двойственный рынок труда

Рынок труда, однако, не является гомогенным (то есть, не существует только один рынок труда); он сегментирован согласно географическим областям, отраслям и профессиям. Данные частичные рынки труда далее относительно отделены друг от друга, и в рамках предложения и спроса на рабочую силу между ними взаимно почти не существует конкуренции. Теория двойственного рынка труда¹¹¹ (dual labour market) разделяет рынок труда на первичную и вторичную составляющие.

¹¹¹ Эту теорию создали в США в 70-е годы Питер Доринджер и Майкл Пайор (Internal Labor Markets and Manpower Analysis, 1970)

Первичный рынок труда, прежде всего, характеризуется высокими доходами, бенефитными выгодами для работников, уверенностью в трудоустройстве и хорошими перспективами для мобильного роста. То есть, на первичном рынке труда мы можем найти лучшие и выгоднейшие трудовые возможности, работу с высоким престижем, предоставляющую хорошие возможности профессионального роста и хорошие условия для осуществления работы. Эту часть рынка труда можно далее разделить на более высокий первичный сектор, который включает в себя работников, трудящихся в течение долгого времени, которые продвигаются в своих должностях в зависимости от количества отслуженных лет, и более низкий первичный сектор, который пополняется преимущественно „синими воротничками”¹¹², исполняющими стабильную квалифицированную работу.

Для *вторичного рынка труда*, напротив, характерны низкие зарплаты, краткосрочные трудовые нагрузки, неуверенность в трудоустройстве, небольшие (или никакие) перспективы по части карьерного роста, а также отсутствие выгод для работников. Этот сегмент трудового рынка, таким образом, предлагает менее стабильные трудовые возможности; для него характерна высокая текучесть кадров и сменяемость периодов трудоустройства и безработицы. В данном сегменте трудового рынка мы находим, прежде всего, неквалифицированные или низкоквалифицированные трудовые должности, от труда ручного (строительные рабочие, официанты) до неручного (низшие чиновники). Вход и выход из вторичного рынка труда происходят проще и быстрее, чем в первичном секторе. Переход из вторичного в первичный сектор значительно затруднён, а передвижение между этими двумя сегментами минимально.

Данное разделение рынка труда влечёт за собой несколько последствий. Существование барьеров в движении рабочей силы между обоими сегментами имеет в качестве следствия концентрацию некоторых типов работников в отдельных сегментах. Во вторичном секторе чаще находим женщин, далее очень молодых или, напротив, очень пожилых неквалифицированных лиц или инвалидов, а также (очень часто) иммигрантов или членов этнических меньшинств; таким образом, разделение первичного и вторичного рынков труда отражает структуру власти в обществе.

Теория двойственного рынка труда в исследованиях по миграции также утверждает, что одним из главных двигателей международной миграции является неустанный спрос

¹¹² „Синие воротнички“ – обозначение для рабочих, которые исполняют ручную работу, вознаграждаемую почасовой оплатой. Они отличаются от „белых воротничков“, труд которых (по большей части - канцелярский) не считается ручным (мануальным).

на иммиграционную рабочую силу в развитых обществах. Она далее дотирует вторичный трудовой сектор. Майкл Пайор приводит три возможных объяснения спроса на зарубежную рабочую силу в современных индустриальных обществах: общий недостаток рабочей силы на рынке труда, потребность пополнить „нижние“ позиции в иерархии рабочих мест и, наконец, недостаток рабочей силы во вторичном сегменте рынка труда. Последнее объяснение одновременно содержится в предыдущих двух. Общий недостаток рабочих мест ведёт к созданию свободных мест на нижнем уровне иерархии рабочих позиций. Однако к общему недостатку рабочих сил прибавляются следующие проблемы, которые вытекают из демографических и социальных изменений в современных промышленных обществах (снижение рождаемости, распространение образования, эмансипация женщин), а также проблемы, связанные с мотивацией для занятия рабочих позиций в нижней части их иерархической структуры. Дело в том, что эти позиции связаны с низким социальным статусом и значительно ограниченными возможностями карьерного роста. В результате недостатка имеющейся „местной“ рабочей силы в нижней части иерархии рабочих позиций работодатели мотивированы для их заполнения или даже иногда принуждаемы брать на работу иностранных работников, имеющих желание работать при невыгодных рабочих условиях.

2.2.3.2 Сегментация рынка труда – формальный и неформальный секторы

Кроме деления рынка труда на первичный и вторичный сегменты, мы можем использовать и иную дифференциацию - на формальный и неформальный рынок труда. Понятие „неформальная экономика“ возникло в 70-х годах 20-го века в качестве обозначения хозяйственной деятельности, которая происходит вне рамок официальных корпораций общественного или частного сектора. Это обозначение изначально было реакцией на расширение самостоятельной доходной деятельности и случайного труда в странах „третьего мира“. Позже это понятие начало использоваться для общего описания экономических действий, находящихся вне контроля общественных институтов, которые служат для регулирования экономики (включая рынок труда), - типично налоговых департаментов.

Неформальный рынок труда, таким образом, отличается тем, что не подпадает под контроль и регулирование со стороны вышеупомянутых институтов. Во-первых, к нему можно отнести, например, самообеспечение запасами, домашние работы и различные формы дружеской взаимопомощи, но прежде всего под него подпадают различные

формы нерегулярного и нелегального предпринимательства - от избежания исполнения трудовых и налоговых предписаний до деятельности с явно криминальным характером. В случае экономической деятельности мигрантов к сфере неформального рынка труда можно отнести, например, использование „клиентской системы“¹¹³ или „шварцсистемы“¹¹⁴ при их трудоустройстве. К данной теме мы подробнее вернёмся в главе 2.6.

2.2.3.3 Увеличение приспособляемости рынка труда

Примерно с начала 70-х годов прошлого века западные общества были полны энтузиазма по поводу значительного экономического роста и, тем самым, почти полного трудоустройства, что было тесно связано с развитием социального государства. Однако в связи с нефтяным кризисом (не только) в этом географическом пространстве более значительным темпом начала нарастать безработица. Экономика со временем начала глобализоваться¹¹⁵ и чем дальше, тем больше начала выдвигать требования по части „адаптации знаний“ и перманентного обучения в среде общества знаний (knowledge society). Ввиду дальнейших технологических инноваций отдельные фирмы в рамках глобализованной экономики способны производить всё больше продукции с применением всё меньшего количества работников. Следствиями несовершенной адаптации рабочей силы к данным процессам становятся безработица и нестабильность предлагаемых рабочих мест. В таких глобализованных экономиках далее нарастает общий объём ненадёжного трудоустройства, которое характеризуется прерываемой трудовой карьерой, недобровольным трудом с частичной нагрузкой,

¹¹³ Термином «клиентская система» обозначается организованное трудоустройство иммигрантов (прежде всего, с Украины), целью которой является посредничество при предоставлении рабочих мест иммигрантам на локальном рынке труда. Эту систему можно изобразить как пирамиду иерархических отношений, где в её основании находятся зарубежные работники, которые часть своих доходов передают имеющим более высокое положение членам данной системы за посредничество при трудоустройстве и другие услуги. На вершине пирамиды находятся действующие лица, которые связаны со структурами организованной преступности (мафии); промежуток между низом и верхом заполняют посредники („клиенты“), которые за финансовую плату обеспечивают себя охраной со стороны мафии, посредничают при предоставлении работы и получают деньги от работников-иммигрантов, которые находятся на нижнем уровне системы.

¹¹⁴ Возникновение названия системы связывают с именем предпринимателя Мирослава Шварца. В период, когда это ещё не было незаконным (до конца 1991 года), он изменил статус всех своих работников, переведя их на положение лиц, занимающихся самостоятельной доходной деятельностью, существенно сэкономив при этом на оплате социального и медицинского страхования. Эта идея вхожила и других работодателей, поэтому закон о трудоустройстве был изменён ко дню 1. 1. 1992; согласно новой редакции, так называемая «шварцсистема» была почти запрещена.

¹¹⁵ Капитал (деньги) обладает значительной мобильностью; ввиду погони за максимально низкими производственными расходами он начал перемещаться в области, где требования рабочей силы по поводу зарплаты значительно ниже, чем в развитых западных экономиках (типично азиатские страны).

трудом ниже уровня достигнутой квалификации, ухудшенными трудовыми и платёжными условиями и недобровольными нестандартными формами работы (субконтрактация, неформальное трудоустройство).

Увеличение гибкости рынка труда, таким образом, включает в себя предпочтение частичных и краткосрочных трудовых договоров на ограниченное время работы, а также приверженность более свободным отношениям между фирмами и их формально независимыми субпоставщиками конкретных продуктов и услуг.¹¹⁶

Последствием этих тенденций является высокая мера текучести рабочих кадров, а также перемещение всё большей рыночной неуверенности с самих фирм на их работников или субпоставщиков. Рынок труда, обретший большую гибкость, может, с одной стороны, оптически снижать меру безработицы путём перемещения индивидов с должностей работников на позиции лиц, занимающихся самостоятельной доходной деятельностью; с другой стороны, однако, в более гибкой и приспособленной экономике растёт доля рискованных рабочих позиций с низкими заработными платами. Приспособляемость рынка труда, таким образом, тесно связана с его сегментацией: первичные рынки труда в целом более защищены и менее упруги и приспособляемы, в то время, как вторичные сегменты полностью подчинены требованиям приспособляемости. Дифференциация рисков приспособляемости далее происходит в зависимости от качеств культурного капитала¹¹⁷, вследствие его накопления и переноса, так же, как и в зависимости от качеств капитала социального¹¹⁸, о которых речь пойдёт далее.

2.2.4 Проблематика культурного, социального и экономического капиталов

Размер культурного капитала, который с точки зрения рынка труда определяется прежде всего на основании достигнутых образования и квалификации, ставит индивида на рынке труда в выгодную или невыгодную позицию и до определённой степени

¹¹⁶ В качестве самой экстремальной формы этих контрактов можно привести, например, „работу по звонку“ (on-call work) или подобную же „кризисную работу“ (zero working hours). Работники, которые вынуждены трудиться на основе этих типов договорных отношений, должны (часто в буквальном смысле слова) сидеть дома и без какой-либо оплаты ждать, что работодатель им позвонит и предложит какую-либо работу.

¹¹⁷ Долгосрочные предпосылки индивида или группы для достижения социальных целей. Он зависит на уровне социализации и образования. Что касается образования, существен не только его уровень, но и направленность, а часто – и престижность конкретного учебного заведения. Культурный капитал приносит своему владельцу прибыль, которая проявляется в привилегированном социальном положении (и выгодах, которые из него следуют).

¹¹⁸ Социальный капитал мы понимаем как сумму социальных отношений, знаков почётного внимания и серьёзности. Речь идёт, в сущности, о комплексе общественных контактов индивида.

предопределяет процесс занятия им позиции на первичном или вторичном рынке труда. Согласно своему культурному капиталу, человек направляется на определённые позиции, которые требуют специфических форм данного капитала. Например, высококвалифицированные позиции требуют индивидов со специфической формой образования, кодифицированной, например, вузовским титулом, полученным на основе изучения конкретной специальности. Однако такое правило действует только в случае, если эта символическая форма капитала в данном обществе признаётся. Проблема возникает в ситуации, когда индивид располагает типом культурного капитала, необходимого для выполнения определённой профессии; тем не менее, решающий авторитет (государство, фирма) не признают символическое свидетельство о его образовании или квалификации. Типичным примером данной ситуации являются иностранцы, которым, скажем, в Чешской Республике недостаточно наличие диплома их университета; они должны пройти через административный процесс нострификации¹¹⁹ своего диплома, чтобы их образование здесь было признано в полном объёме. Ввиду того, что, например, иностранцы из третьих стран, которые приезжают в Чехию для работы, часто не могут предоставить все документы, необходимые для нострификации, их образование не признаётся, и они потом вынуждены заступить на рабочую позицию, которая не соответствует достигнутому ими образованию или полученной квалификации. Культурный капитал включает в себя также различные типы мастерства и умения, не зависящие от официального свидетельства о формальном образовании, но также имеющие значение для получения определённых трудовых позиций; они часто культурно-специфичны (способ коммуникации с потенциальным работодателем, определённый тип языкового кода, способность „продать“ свои знания и умения и т.д.).

Социальный капитал, а также его размер или, скорее, „широта“, является следующим фактором, который влияет на шансы при внедрении на рынок труда. Индивиды с разнообразными социальными контактами подходящего типа имеют больше шансов на получение выгодной позиции на трудовом рынке, нежели лица, чей социальный капитал ограничен или не имеет (с точки зрения рынка труда) высокого потенциала для достижения выгодной трудовой позиции¹²⁰. Социальный капитал создаётся уже

¹¹⁹ Нострификация есть признание иностранного образования (например, титула «доктор», «профессор») чешскими властями.

¹²⁰ С этой точки зрения выгоднее иметь контакты с однокурсниками из вуза, нежели с компанией друзей из „гетто“.

с раннего возраста посредством семейной сети, соседства, одноклассников по начальной и средней школам, однокурсников по вузу, сообществ по интересам и т.д. Социальные контакты далее развиваются в рамках работы, поэтому индивиды с более выгодной „стартовой позицией“ расширяют свой социальный капитал способом, который им может в будущем, возможно, помочь получить иные рабочие места с лучшей характеристикой. Напротив, люди, которые получили работу на вторичном рынке труда, также часто могут найти иное трудовое применение с помощью социальных контактов только в рамках данного рынка труда. Переселение может оказать значительное влияние на объём и качество социального капитала: люди, которые переселятся в иное место, нежели то, где они выросли и получили образование, могут оказаться в менее выгодной позиции по сравнению с людьми, социальный капитал которых с точки зрения применения на рынке труда соответствующим образом локализован.

Влияние социального капитала на возможность получить трудовую позицию согласно своим представлениям очень сильно проявляется как раз среди мигрантов, а именно, весьма различным способом в зависимости от территории их происхождения, квалификации и количества земляков, которые в целевой стране живут, а также от типа труда, который они приехали в целевую страну исполнять.

Следующим типом капитала, который имеет значение для стратегии на рынке труда (особенно – для иностранцев), является капитал экономический. Выбор между различными трудовыми позициями или же решение дать старт собственному предпринимательству в значительной мере зависят от имеющегося объёма финансовых средств. Иностранцы, который должны были для получения трудовой позиции (по большей части речь идёт о низкоквалифицированной позиции на вторичном рынке труда) в целевой стране оплатить посреднические услуги (виза, разрешение на работу), часто вынуждены в стране происхождения залезть в долги, чтобы вообще иметь возможность реализовать свой миграционный проект. Таким образом, они после приезда в целевую страну попадают в невыгодную ситуацию, поскольку сначала они должны вернуть долги, а уж потом могут зарабатывать и откладывать деньги. Напротив, иностранцы, которые приезжают на работу без оплачиваемых посредников или же на высококвалифицированные трудовые позиции (часто в рамках транснациональных компаний), пребывают в несколько более выгодной ситуации (например, если большую часть административных процедур за них осуществит кадровое отделение их работодателя).

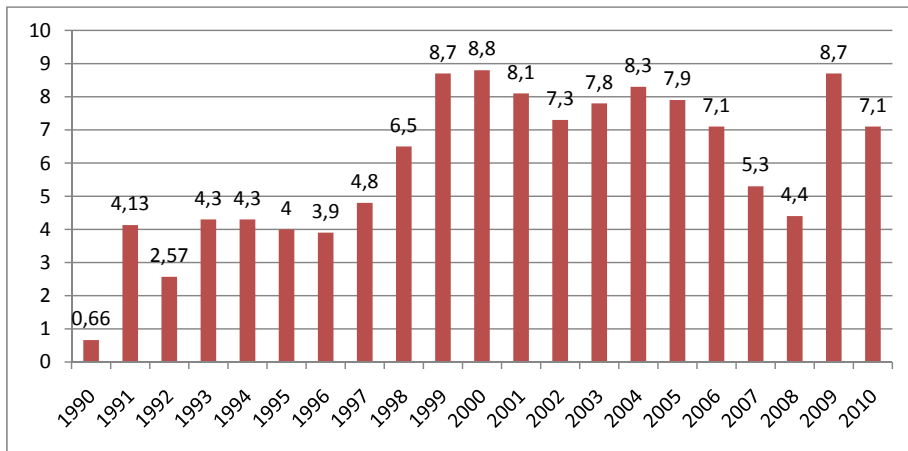
Граждане Чешской Республики, так же, как и иностранцы с ПМЖ, как уже было сказано выше, защищены от прекращения поступления доходов, приносимых оплачиваемой работой, с помощью системы социального страхования. Иностранцы, которые в страну приехали на основе рабочей визы, в случае прекращения поступления доходов или потери рабочего места попадают во вдвойне сложное положение: прекращение поступления доходов им не компенсируется со стороны социального государства; кроме того, их пребывание в стране полностью связано с разрешением на работу, которое выдано, исходя из конкретной трудовой позиции у конкретного работодателя. Тем самым им грозит непосредственный риск выдворения. Если в такой ситуации иностранцы обладают достаточными финансовыми средствами, то у них есть несколько вариантов, как поступить. Они могут попытаться (сами или через посредников) найти иное рабочее место. Многое зависит от того, идёт ли речь о позиции на формальном или неформальном рынке труда; дело в том, что неформальные позиции через оплачиваемых посредников для иммигрантов легко доступны. Впрочем, дело зависит также от конкретной ситуации и региона: трудовые позиции в целом более доступны в крупных городах. Или же иностранцы могут оплатить изменение цели пребывания и обеспечить себе выдачу визы с целью предпринимательства, действительного или фиктивного, что было излюбленным ходом работников, трудоустроенных через агентства, в ситуации, когда на чешскую экономику в полном объёме обрушился экономический кризис. Однако все посреднические услуги стоят немалых финансовых средств. Возможности трудового внедрения иностранцев на локальный рынок труда всегда зависят, помимо социальных характеристик иммигрантов, и от актуальной экономической ситуации в целевой стране, а также, ввиду глобального характера экономик в западных странах, и от общемирового хозяйственного положения. Эволюцию на рынке труда в Чешской Республике мы коротко рассмотрим в следующей главе.

2.3 Иностранцы и рынок труда в Чешской Республике после 1989 года

До 1989 года в тогдашней Чехословакии применялась централизованная плановая экономика, которая имела свои невыгоды, а также определённые позитивные моменты. Экономика имела относительно мало долгов, в стране существовали богатые промышленные традиции, а также в целом относительно высокий уровень квалификации населения. Тогдашнее социалистическое общество почти не знало понятия безработицы – было декларировано состояние полного трудоустройства,

а человек без работы мог быть даже лишён свободы за так называемое тунеядство¹²¹. Однако эти позитивные моменты были уравновешены общей неэффективностью экономики, связанной с её непригодной отраслевой структурой и центральным планированием, которое не могло гибко реагировать на рыночный спрос; рынок труда был деформирован избыточным трудоустройством, непригодной квалификационной структурой и нивелизированными зарплатами. После переворота в 1990 году была осуществлена стабилизация, были реализованы экономические реформы, которые перевели экономику на рыночные рельсы. В 1990 – 1993 годах, в связи с экономической трансформацией, снизилось количество рабочих мест; в Чешской Республике появилась безработица, обычная для всех рыночных экономик. В 1993 году уровень безработицы достиг значения „всего лишь“ 4,3 %, что было дано, помимо всего прочего, вытеснением так называемых работающих пенсионеров с рынка труда. Эволюцию среднего уровня безработицы в 1990-2010 годах можно наблюдать на основе Графика 1.

График 1. Эволюция среднего уровня безработицы в Чешской Республике в 1990-2010 гг.



Источник: ЧСБ (Чешское статистическое бюро; ČSÚ)

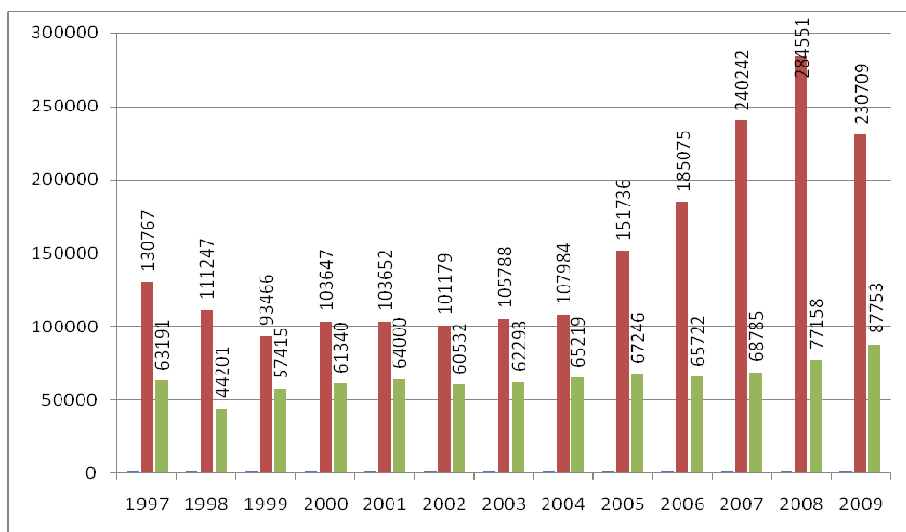
¹²¹ § 203 коммунистического уголовного кодекса так определял тунеядство начиная с 1965 года:

- (1) Тот, кто продолжает систематически пропускать рабочие смены без уважительной причины или имитируя нетрудоспособность, хотя за такие действия уже был наказан местным народным судом или национальным комитетом, будет осуждён к лишению свободы на срок до одного года или подвергнут исправительному воздействию.
- (2) Тот, кто систематически избегает занятий честным трудом и позволяет себя кому-либо содержать, или же средства к существованию добывает иным нечестным способом, будет осуждён к лишению свободы на срок до трёх лет.

Экономическое развитие в независимой Чешской Республике несло с собой и рост уровня безработицы. В 1996 – 1999 годах наступила рецессия; средняя мера безработицы поднялась почти до уровня 9 %. В то время в Чешской Республике находилось в среднем около 150 – 190 тысяч иностранных работников, примерно две трети из которых были всегда в положении работников, а одну треть составляли частные предприниматели. В течение 1993 – 2002 годов повысилось относительное представительство иностранцев с правом на постоянное пребывание¹²²; в это время Чешская Республика перестаёт быть только транзитной страной, становясь для определённой части иностранцев целевой страной иммиграции. Эволюцию количества иностранных работников в Чешской Республике мы можем наблюдать на Графике 2. Наибольшая часть иммиграции состояла из граждан Словакии (до 2002 года иммиграция из Словакии составляла 41 % общего миграционного прироста). Доля иностранцев в общем массиве трудоустройства в Чешской Республике колебалась вплоть до 2004 года примерно на уровне около 3,5 %.

График 2. Трудоустройство иностранцев согласно рабочему положению в 1997-2009 гг.

(первый столбец – количество иностранцев, зарегистрированных на БТ, второй столбец – количество индивидуальных предпринимателей)



Источник: ЧСБ

¹²² Доля иностранцев с ПМЖ по отношению к количеству жителей ЧР в период с конца 1993 года до конца 2002 года возросла с 0,26 % до 0,73 %.

В период 1999 – 2006 годов, вследствие правительственного стимулирования притока иностранного капитала, наступил этап быстрого увеличения межгодового прироста ВВП, который в своей максимальной точке подъёма в 2006 году достигал почти 7%. Он принёс с собой и общее оживление экономики, большой спрос на рабочую силу, особенно в некоторых секторах. Ввиду того, что в Чешской Республике не было достаточного количества подходящих кандидатов на замещение некоторых вакантных рабочих мест и/или эти рабочие места имели характеристики, которые не подходили местной рабочей силе, фирмы начали нанимать на эти позиции иностранную рабочую силу. Из исследовательских бесед, которые во времена хозяйственной конъюнктуры автор текста проводил с работодателями иностранных работников, следовало, что в тот период фирмы ощущали острую нехватку работников, а местная рабочая сила не хотела соглашаться на условия труда, которые ей предлагались. То есть, работодатели вынуждены были решать свои проблемы относительно сложным способом¹²³, путём „импорта“ рабочей силы из-за рубежа. Однако этот факт не отражался на отношении общественности, которая воспринимала трудоустройство иностранных работников как угрозу для местного рынка труда. Из результатов исследований Центра изучения общественного мнения следует, что точка зрения местного населения по поводу трудоустройства иностранцев не слишком позитивна, и этот факт с течением времени не слишком изменяется (см. Таблицу 1)¹²⁴. То есть, чехи по отношению к иностранцам на рынке труда настроены скорее негативно; даже несмотря на противоположный опыт, связанный с трудоустройством иностранцев, они опасаются, что „иностранцы будут отбирать у них работу“.

¹²³ Условия трудоустройства иностранных работников в Чешской Республике были (и по-прежнему являются) относительно строгими, а бюрократический процесс, предворяющий непосредственное исполнение иностранцем работы в ЧР, значительно затянут и осложнён.

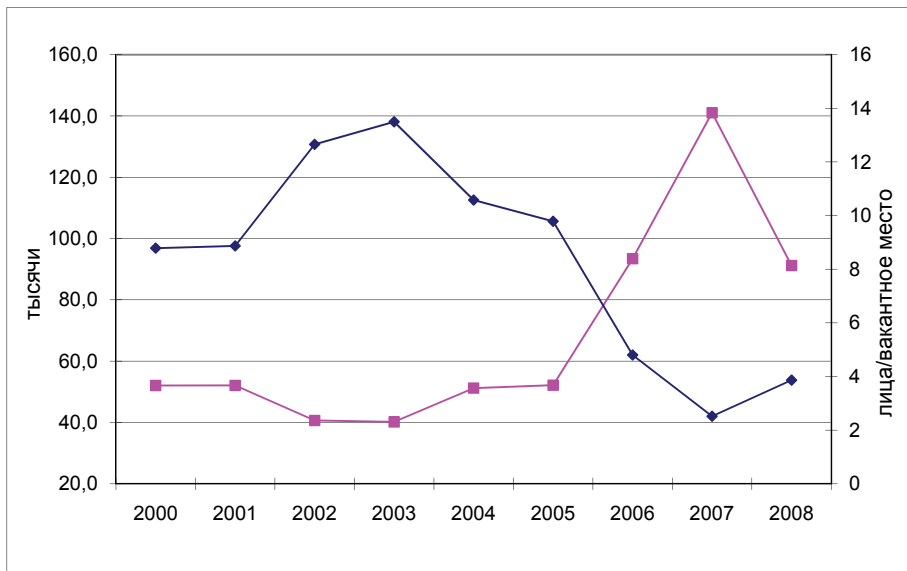
¹²⁴ Отношение чешских граждан к иностранцам на рынке труда изучали и системы международного зондирования European Social Survey (Европейские социальные исследования) и International Social Survey Programme (Программа международных социальных исследований). Результаты этих исследований подтверждают данные местных мониторингов. Неблагоприятное отношение чешских граждан к трудоустройству иностранцев аналогично поведению населения остальных стран бывшего восточного блока, а также экономически менее развитых западных стран наподобие Португалии или Греции. Граждане остальных западных стран относятся к иностранцам и их трудоустройству на местных рынках труда гораздо позитивнее.

Таблица 1. Мнения о трудоустройстве иностранцев с 2003 года. Столбцовые проценты.				
	2003	2007	2008	2009
При принятии на работу нужно отдавать предпочтение иностранцам из стран ЕС перед другими иностранцами				
Согласен	28,7	40,9	37,1	40,4
Не согласен	54,7	47,7	49,1	45,1
Не знает	16,6	11,5	13,8	14,5
Дешёвая рабочая сила подвергает опасности нынешнее трудоустройство чешских граждан				
Согласен	82,3	67,8	66,2	77,9
Не согласен	12,3	29,1	27,8	17
Не знает	5,3	3,2	6	5,1
Иностранцев нужно брать на работу лишь в рамках тех профессий, которыми граждане ЧР не интересуются				
Согласен	62,6	66,3	62,5	65,9
Не согласен	28	28,8	29,7	26,3
Не знает	9,5	4,9	7,8	7,8
Трудоустройство иностранцев должно быть ограничено в областях с высокой безработицей				
Согласен	81,1	74,9	62,9	78,2
Не согласен	11,5	18,4	19,9	14,1
Не знает	7,4	6,7	10,9	7,6
Источник: CVVM май 2003 (N = 1047), май 2007 (N = 1131), март 2008 (N = 1028), март 2009 (N = 1139)				

Экономическое замедление, которое началось во второй половине 2007 года и продолжалось в 2008 году, сильнее всего ударило по чешскому народному хозяйству в начале 2009 года. Вследствие неблагоприятной внутренней и внешней инвестиционной среды и ослабления зарубежного спроса инвестиционная активность фирм на территории ЧР существенно затормозилась, что в результате проявилось и на трудовом рынке. Безработица быстро возросла (с 4,4 % в 2008 году до 7,1 % в 3-м квартале 2010 года); её рост был самым быстрым с 1990 года. На рынке труда долгосрочно господствовало отсутствие структурного равновесия ввиду того, что с 2004 года иностранцы начали постепенно занимать на рынке труда те позиции, которые с точки зрения вида профессий или уровня зарплаты не устраивали местную рабочую силу, но общий уровень трудоустройства постоянно рос. Однако предлагаемые вакантные места, ввиду их структуры, не занимали безработные, и общая безработица, таким образом, не снизилась по отношению к количеству данных вакантных мест, объём которых по-прежнему возрастал. В 2009 году чешская экономика в полной мере испытала на себе всю тяжесть всемирного хозяйственного кризиса; отношения на рынке труда полностью изменились. К концу 2009 года

количество безработных возросло примерно на 150 тысяч человек, несмотря на то, что количество работающих иностранцев упало примерно на 50 тысяч. Число вакантных рабочих мест в межгодовом пересчёте снизилось примерно на 60 тысяч (см. График 3), а предыдущая структурная разбалансировка на рынке труда сменилось общей неуравновешенностью.

График 3. Вакантные рабочие места и доля желающих получить работу в пересчёте на 1 вакантное место



Источник: МТСВ

Последствия хозяйственного кризиса были особенно неблагоприятными для иностранцев, зарегистрированных биржами труда на позициях работников. Этой темой мы будем далее заниматься в главе 3.

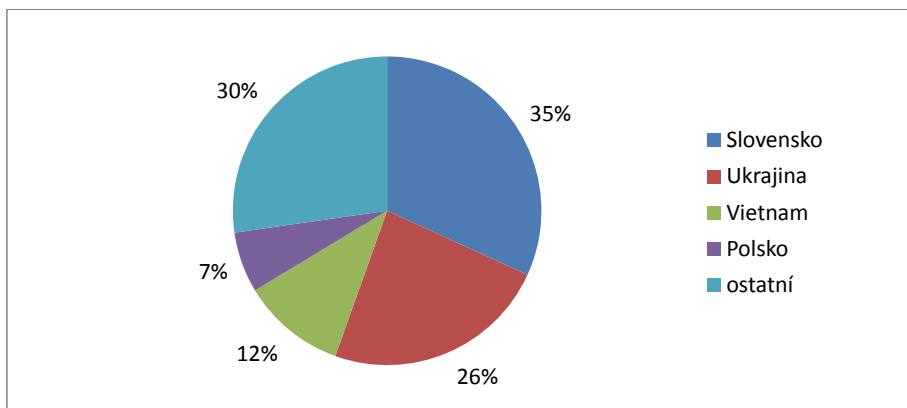
2.4 Иностранцы на рынке труда в ЧР

Сошласно данным Чешского статистического бюро, общее трудоустройство иностранцев в Чешской Республике составляло 318 462 человека, из которых 67,3 % были мужчинами, а 32,7 % - женщинами. Из общего числа иностранцев, трудящихся в Чешской Республике, 72,4 % (то есть, 230 709 человек) было зарегистрировано на биржах труда, что представляет собой иностранцев в положении работников, а также тех из них, кто работает в качестве компаньонов коммерческих компаний, членов

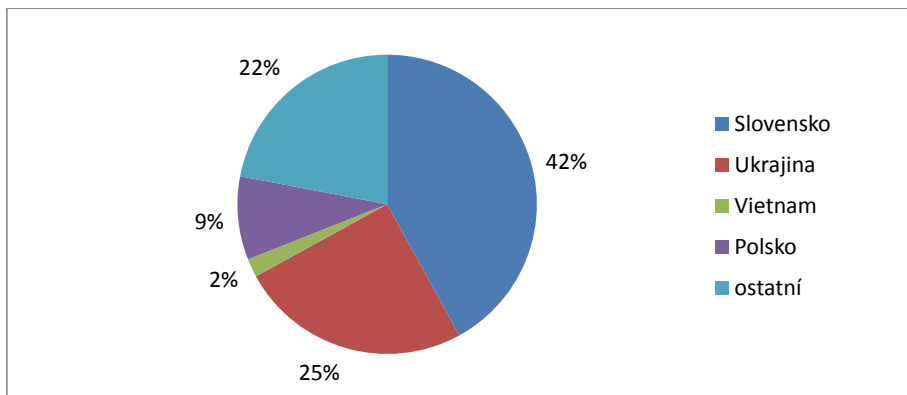
товариществ или же членов уставных органов коммерческих компаний и товариществ, и при этом, помимо участия в управлении компаний, занимается исполнением так называемых текущих заданий. Оставшиеся 27,6 % (87 753 человека) имели действующую предпринимательскую лицензию. Распределение иностранцев, работающих в Чешской Республике, ко дню 31. 12. 2009 согласно типу экономической активности и страны происхождения можно видеть в Графике 4. Больше всего иностранцев в положении работников, трудящихся в Чехии, происходит из Словакии; большинство иностранцев-предпринимателей – родом из Вьетнама.

График 4: Трудоустройство иностранцев в ЧР согласно стране происхождения и типу экономической деятельности

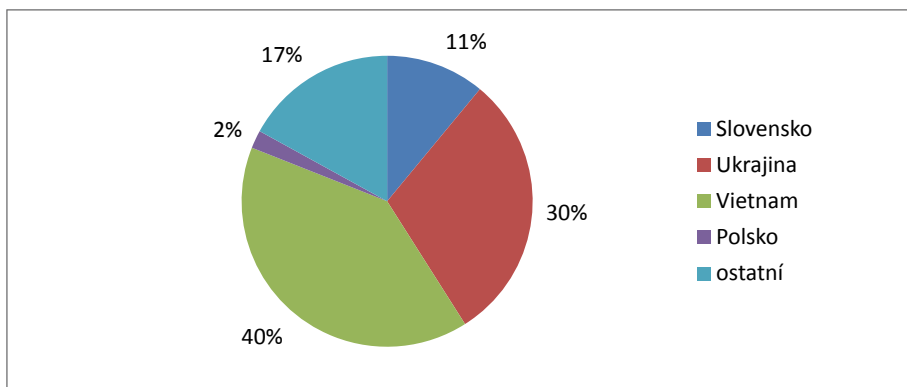
Общее трудоустройство иностранцев



Иностранцы, зарегистрированные на биржах труда



Иностранцы с предпринимательской лицензией



Источник: ЧСБ

Иностранцы, происходящие из стран Европейского Союза, находят себе применение на рынке труда в Чехии преимущественно в положении работников; граждан третьих стран, напротив, мы чаще видим на позициях предпринимателей. Это может быть частично вызвано тем, что вступить на чешский рынок труда проще с помощью предпринимательской лицензии, нежели посредством института разрешения на работу. Самый мощный миграционный поток на местный рынок труда по-прежнему направляется из Словакии. Хотя абсолютное количество словаков на чешском рынке труда увеличивается, но их доля в общем трудоустройстве иностранцев снизилась с 40 % в 2004 году до 30 % в 2008 году. Согласно данным ЧСБ, граждане Словакии работают, в частности, в обрабатывающей промышленности (40 %), далее трудятся в области недвижимости, строительства и торговли. В отличие от иммигрантов из других значительных ресурсных стран, они не работают исключительно на низших рабочих должностях. Примерно четверть из них трудятся в качестве руководящих или квалифицированных работников; они представлены в здравоохранении, технических отраслях или же работают в качестве чиновников. Тем не менее, их репрезентация на вспомогательных и неквалифицированных позициях значительна (примерно пятая часть). Повышается количество трудовых мигрантов (опять-таки, в частности, работников) из второй наиболее значительной ресурсной страны – Украины. Это проявляется и в форме роста доли в рамках общего трудоустройства иммигрантов – с 24 % до 28 %. Украинцы находят себе применение, в частности, в строительстве, где трудится более, чем половина украинских работников. 60 % украинцев работает на

вспомогательных и неквалифицированных позициях, четверть – в качестве ремесленников. Положение Вьетнама, как третьей крупнейшей ресурсной страны, также укрепляется. До 2004 года вьетнамцы участвовали в чешском трудовом рынке главным образом на положении предпринимателей. Их доля в общем трудоустройстве иностранцев-предпринимателей повысилась с 34 % в 2004 году до 40 % в 2009 году.

2.5 Влияние безработицы на иностранца

Увольнение человека с работы имеет много последствий, которые связаны с центральной ролью труда и трудоустройства в западной культуре. Потеря работы для большинства людей является стрессовым и тяготящим экзистенциальным впечатлением, даже несмотря на функционирование системы социального страхования, которая частично компенсирует наиболее острые последствия исчезновения доходов. Для работающего индивида существенна не только финансовая сторона трудоустройства, то есть, возможность участия в потреблении, но также и сторона социальная, то есть, участие в социальном статусе¹²⁵. Трудоустройство также является средством социальной мобильности, поэтому с потерей работы индивид утрачивает не только свой социальный статус, но также и возможность его улучшения. В целом трудоустройство играет в нашей западной культуре роль некой центральной институции, которая служит для определения нас самих – через трудоустройство определены наши жизненные цели, наш социальный статус и социальные сети, трудоустройство также структурирует нашу жизнь посредством времени и пространства. Оплачиваемая работа по профессии закрепились как центральная часть мужской социальной роли кормильца семьи; в процессе эмансипации женщин и их вступления в общественную сферу в 20-м веке она стала также существенной частью женских жизненных проектов в западных обществах. Современное общество сориентировано на ожидание того, что трудоспособный индивид¹²⁶ будет добывать средства к существованию прежде всего трудом или деятельностью, с ним связанной. Одновременно общество настраивает механизмы, которые делают работу доминирующим и необходимым источником доходов для членов этого общества.

¹²⁵ Социальный статус есть положение индивида в социальной структуре. Статус разграничивает права и обязанности индивида по отношению к остальным индивидам, а также формирует ожидания, которые окружающие имеют по отношению к носителю статуса в определённых ситуациях. Речь идёт о престиже, который индивид или группа имеют в глазах общества.

¹²⁶ Здесь мы, разумеется, говорим об индивидах, которые способны исполнять оплачиваемый труд. Лица, имеющие какие-либо нарушения телесного или душевного здоровья, занимают в этом смысле в обществе особое положение.

Переезд с целью найти работу в ином государстве является одним из краеугольных доводов международной миграции¹²⁷. Миграция является неотъемлемой частью глобального капитализма, когда трудовые возможности часто локализованы в областях с недостатком местной рабочей силы, квалифицированной или желающей работать на данных позициях, в то время, как в иных регионах имеется недостаток востребованных трудовых возможностей. Согласно многим теориям миграции, одним из доминирующих мотивов международной миграции являются трудовые возможности в целевой стране. Кроме того, миграция часто является финансово сложным проектом, в котором значительную роль играют ожидания. Проще говоря¹²⁸ – мигранты стремятся максимизировать свою пользу, выраженную размером дохода. Таким образом, они решают мигрировать в том случае, если перспективы шансов на получение работы и ожидаемый размер заработка превысят актуальные или предполагаемые ожидаемые условия в стране происхождения. Поэтому работа¹²⁹ в целевой стране для мигрантов является абсолютно краеугольным вопросом; можно утверждать, что её значение для них (по крайней мере, поначалу) является гораздо большим, чем для местного населения. Прежде всего - по причине большой начальной инвестиции в миграционный проект (дорога, разрешения на работу и пребывание и т.д.), зависимости легальной возможности пребывания от выполнения работы (виза в большинстве случаев связана с разрешением на работу, а оно, в свою очередь, - с конкретной трудовой позицией) и невозможности в случае утраты работы воспользоваться помощью социальной системы. Тем самым иммигрант в начальной фазе оказывается, в сущности, в очень зависимом положении, которое не позволяет ему применять более гибкую жизненную стратегию. Потеря трудовой позиции, таким образом, может иметь для мигранта весьма фатальные последствия, поскольку с ней в большинстве случаев связана и потеря

¹²⁷ Следующими значительными факторами являются: вопрос безопасности, политическая или религиозная свобода, состояние окружающей среды, возможности получения образования или же общие жизненные условия в стране происхождения. Это перечисление не является полным, поскольку мотивация каждого иммигранта для перемещения в иную страну всегда индивидуальна и является комплексом многих факторов на многих уровнях.

¹²⁸ Речь идёт о мнении экономической теории; как уже указано выше, это – лишь небольшая часть комплексных размышлений о создании миграционного проекта. Однако эта часть является весьма существенной, поскольку миграция всегда есть процесс дорогостоящий, который должен индивиду в результате „окупиться“, чтобы он вообще начал о нём размышлять.

¹²⁹ Здесь мы говорим только об иностранцах в положении работников. Иммигранты, которые приезжают в целевую страну на основании предпринимательской визы, находятся в несколько иной ситуации, хотя также часто фактически трудятся на положении работника.

возможности легально находиться в целевой стране¹³⁰. То есть, работа для иммигрантов является важным средством внедрения в новое общество, от которого поначалу зависит возможность легально жить на территории данного государства; в случае более длительного проживания она также является возможностью получения признанного положения в рамках более широкой коллективной общины.

2.5.1 Индивидуальное восприятие безработицы иностранцем

Потеря работы часто является критической жизненной ситуацией, которая ложится на плечи индивида весьма индивидуальным образом; разнообразна и шкала способов, с помощью которых люди с безработицей справляются. То, каким образом индивид с утратой работы справляется, зависит от его общей жизненной ситуации и от характера его личности. Значительную роль в этом процессе играет общая финансовая ситуация отдельного лица (или его семьи), далее поддержка индивида со стороны семьи и более широкого социального круга, мера физической и психической сопротивляемости индивида по отношению к тяжёлым ситуациям, а также возможность применения индивидуального образования. Далее значительную роль играют возраст, пол, этническая принадлежность, степень приспособляемости индивида и его личная мотивация к труду.

Как можно видеть в классических исследованиях о безработице¹³¹, процесс проживания безработицы можно разделить на несколько фаз. В первой стадии после преодоления

¹³⁰ У мигрантов из так называемых третьих стран, то есть, стран вне ЕС, в принципе различаем краткосрочное пребывание (визу до 90 дней), долгосрочное пребывание (визу свыше 90 дней и разрешение на долгосрочное пребывание), ПМЖ (возможность получения при исполнении установленных условий и после 5 лет непрерывного пребывания), убежище и дополнительную охрану. С точки зрения обеспечения долгосрочного пребывания ключевой информацией является факт, что в таком случае нужно соответствовать и конкретной цели пребывания (напр., трудоустройство, предпринимательство, воссоединение семьи, обучение), что может возлагать на данное лицо специфические обязанности и означает необходимость повторно продлевать разрешение на пребывание. То есть, например, при потере работы обыкновенно действует срок в 60 дней для нахождения нового рабочего места (правило действует с 1. 1. 2009), на которое, однако, снова требуется получить новое разрешение на работу. Если иностранец в данный срок работу не найдёт, то истекает действие его разрешения на пребывание и он должен выехать из страны или изменить цель пребывания. Главные трудности, связанные с экономическим спадом, таким образом, касаются лиц, чьё пребывание в ЧР ограничено во времени, или же неустанно существует опасность, что при изменении жизненной ситуации они потеряют право на легальное пребывание.

¹³¹ Jahoda, Lazarsfeld, Zeisel 1933, 1974; Jahoda 1982 и так далее. Хотя эти исследования предоставляют значительные и во многих аспектах до сих пор действующие знания о переживании безработицы, они не учитывают принципиальные изменения рынка труда в связи с глобализацией и процессом увеличения приспособляемости (см. выше), а также в значительной степени основаны на опыте мужчин с белым цветом кожи, принадлежащим к среднему классу в западных обществах. Норму стабильной трудовой карьеры в условиях сегрегированного рынка труда становится всё сложнее и сложнее выполнить ввиду возрастающей доли членов общества; кроме того, безработица может совершенно иначе переживаться со стороны членов низших слоёв общества, женщин и этнических меньшинств.

первичного шока, вызванного радикальным изменением организации жизни, наступает мобилизация сил, когда безработные стараются активно и быстро вернуться обратно в трудовой процесс. В случае, если им не удаётся сделать это в скором времени, наступает стадия апатии, когда безработные отказываются от активного поиска трудовых возможностей и надеются на то, что им биржа труда или кто-либо из близких какое-то место найдут. Долгосрочными следствиями этого состояния далее становятся разрушение структуры дневного времени, общее изменение восприятия времени и связанная с этим депривация ввиду отсутствия регулярной деятельности, утрата смысла ежедневной деятельности, социальная изоляция, утрата интереса к участию в действиях и целях более широких социальных групп, потеря веры в себя и общественного статуса, конфликты в текущих социальных контактах, ухудшение душевного и телесного здоровья, ухудшение семейных отношений и (не в последнюю очередь) утрата ценностей и уважения к общественным авторитетам.

Неблагоприятные последствия безработицы могут быть преодолены при наличии интенсивной моральной и эмоциональной поддержки со стороны ближайших членов семьи, а также достаточного количества накоплений. Однако безработицу крайне тяжело переносят лица пожилого возраста, которые имеют относительно небольшие шансы на возвращение в рабочий процесс. Люди старше 50 лет сталкиваются при недобровольной потере работы с серьёзными проблемами в области уверенности в себе и нарушениями самооценки, которые могут перейти даже в комплексы неполноценности. Это актуально, в частности, для пожилых мужчин, которые тяжёло переживают потерю своей традиционно воспринимаемой позиции кормильца семьи. Особенно тяжело переживается утрата социальных контактов, необходимость ограничивать себя в потреблении и потеря собственного статуса, авторитета и престижа. Также может происходить ухудшение состояния здоровья как с психической, так и с соматической стороны.

Несколько иные, хотя и столь же серьёзные последствия безработицы проявляются в самой младшей группе безработных, у которых при долгосрочной безработице постепенно наступает утрата трудовой мотивации и смысла трудовой дисциплины, обязанности и ответственности. На первый взгляд может показаться, что безработицу они переносят несколько лучше, чем группа старших безработных; тем не менее, и в их поведении могут легко проявиться виды деятельности, воспринимаемые обществом как

проблематичные (алкоголизм, зависимость от наркотиков, гэмблинг). Если они до потери работы трудились относительно непродолжительное количество времени, то быстро утрачивают рабочие навыки.

Отдельными последствиями безработицы для индивида, его семьи и целого общества мы будем заниматься подробнее в следующей главе, где также нацелимся на специфические последствия потери работы для иностранца¹³² в Чешской Республике. Положение иностранцев в отношении к социальному страхованию, которое должно компенсировать неблагоприятные жизненные события, связано с типом их пребывания в стране (виза/постоянное пребывание) и областью социального обеспечения, из которой они имеют право получать средства.

2.5.1.1 Потеря доходов и снижение уровня жизни

Утрата работы, которая сопровождается исчезновением дохода, представляет собой для упомянутого лица переломный момент, который в значительной степени влияет на прежний уровень жизни как безработного мужчины или женщины, так и его (её) семьи. Иногда такую ситуацию может временно компенсировать финансовый „буфер“ накоплений, созданный во время трудоустройства; порой индивиду в такой ситуации может помочь семья. В любом случае, однако, финансовые трудности после потери работы значительны. Социальное государство со своим социальным страхованием и поддержкой в период безработицы должно потерю работы до определённой меры компенсировать; тем не менее, право на данную поддержку не является автоматическим. В Чешской Республике право на поддержку возникает, если лицо хотя бы в течение 12 месяцев за последние 3 года перед заявлением с просьбой о выплате пособия по безработице работало или занималось иной доходной деятельностью. Эта деятельность должна быть связана с обязанностью переводить страховые суммы на пенсионное страхование и взнос на государственную политику трудоустройства, а работодатель должен был эту страховку исправно платить. Заявление с просьбой о предоставлении пособия по безработице необходимо подать на соответствующую биржу труда; ко дню, к которому пособие по безработице должно быть признано, заявитель не может быть получателем пенсии по старости или полной инвалидной пенсии.

¹³² В следующей главе мы будем заниматься только иностранцами, которым в Чехии было предоставлено право на постоянное проживание. В случае пребывания на основании рабочей визы иностранец с потерей работы теряет также право на постоянное пребывание в стране и должен, таким образом, решать совершенно принципиальные экзистенциальные вопросы. Этой тематике будет позже посвящена глава 3.

Размер пособия по безработице относительно низок¹³³ и должен мотивировать безработных к активному поиску новой работы. Кроме того, пособие по безработице предоставляется только в течение ограниченного времени, в зависимости от возраста заявителя¹³⁴. Размер пособия установлен в виде доли от среднего чистого месячного заработка по последнему месту работы, а именно, в размере 65 % в первые два месяца предоставления, 50 % - в третьем и четвёртом месяцах, а в течение оставшегося периода предоставления – в размере 45 % предыдущего заработка. В случае, если безработному лицу не удастся найти трудовое применение до конца периода поддержки, то он переходит в режим социальных пособий, размер предоставления которых устанавливается на основе его конкретной финансовой и семейной ситуации. Безработные должны в большинстве случаев изменить структуру своего потребления – так называемую потребительскую корзину¹³⁵. На очередь, таким образом, приходит покупка более дешёвых и менее качественных продуктов питания, а также, например, ограничения при смене гардероба. Эта ситуация проблематична, в частности, для лиц, которым требуется какой-либо специфический вид диеты, или же они заботятся об индивиде с физической или душевной формой инвалидности. Ввиду того, что, согласно различным исследованиям, деятельность, связанная с потреблением (консьюмеризацией), например, планирование покупок и поиск конкретного товара или услуг, занимает большую часть свободного времени лиц, ограничение возможности потребления является принципиальным жизненным впечатлением для безработных. Они не могут с помощью консьюмеризации компенсировать возможную скуку и жизненную фрустрацию и не имеют возможности путём регулярного обмена ценностями подтверждать свой социальный статус. Снижение уровня жизни, таким образом, проявляется в разных ситуациях, в зависимости от накоплений, которыми располагает упомянутое безработное лицо.

¹³³ Максимальный размер пособия с подтверждением предыдущих доходов был равен в 2010 году в ЧР 13 280 крон, а при посещении реквалификационных курсов - 14 883 крон. Максимальный размер пособия без подтверждения предыдущих доходов при одновременном использовании реквалификации был равен 3206 кронам.

¹³⁴ Пособие предоставляется лицам моложе 50 лет в течение 5 месяцев, лицам от 50 до 55 годами – 8 месяцев, а лицам старше 55 лет – в течение 11 месяцев. Продолжительность предоставления пособия, таким образом, принимает во внимание постепенное нарастание сложности поисков новой работы по мере увеличения возраста.

¹³⁵ Потребительская корзина является комбинацией потребительских ценностей. Потребитель определяет свои предпочтения для отдельных типов потребительских корзин, то есть, типы товаров, которые хочет купить.

2.5.1.2 Депривация и социальная изоляция безработных

Безработица в значительной мере влияет на общественную жизнь безработных индивидов и их семей. В этой связи мы говорим о депривации¹³⁶ безработных, которая, связана не только с их исключением из процесса потребления (как было замечено выше), но также и с исключением из социальных отношений. Относительная депривация, которую переживают безработные в нынешнее время благодаря медийным презентациям комфорта средних и высших слоёв, может быть источником большого напряжения и неудовлетворённости с учётом невозможности удовлетворить свои устремления к данному виду консьюма. Эта неудовлетворённость может быть, кроме того, усилена и окружением, которое от безработного индивида или его семьи ожидает поддержания стиля жизни, который у индивида (семьи) был перед утратой работы. Невозможность участвовать в некоторых совместных потребительских видах деятельности (например, посещение кино, поездка в отпуск, некоторые типы спортивного времяпрепровождения и т.д.) далее может привести и к ограничению социальных контактов, социальной изоляции безработных.

Социальная изоляция в безработице проявляется на двух уровнях. Потеря работы ведёт не только к разрыву социальных связей с (бывшими) сотрудниками, но и к прерыванию ряда контактов, которые с этой работой прямо связаны не были. Некоторые исследования показывают, что ограничение социальных контактов происходит даже внутри семей безработных. Причиной ограничения контактов являются физическое отсутствие индивида в пространстве для использования общего жизненного опыта (это касается прежде всего бывших коллег и сотрудников), а также чувство стигматизации безработных, связанное с потерей работы. То есть, безработный постепенно попадает во всё более глубокую изоляцию по отношению к окружению; с этим связано и его всё более пассивное отношение к жизни.

В случае с иностранцами, которые потеряли работу, ситуация может быть ещё несколько более сложной. Если у них здесь нет семьи, которая могла бы им быть психической опорой и часто втягивает их в иные социальные отношения (например,

¹³⁶ Депривация обозначает недостаточное удовлетворение важной психической или физической потребности индивида. Чаще всего бывает по-чешски описываема как эмоциональное страдание – какой-либо недостаток чувств и эмоций, ощущаемый индивидом. Депривацию мы разделяем на абсолютную (то есть, определённую угрозу существованию) и относительную (скорее - психическое страдание, причинённое сравнением собственного уровня жизни и отношений с окружением). В то время, как перед возникновением социального государства жизням граждан угрожала прежде всего депривация абсолютная, в настоящее время речь идёт скорее о депривации относительной, которая сегодня гораздо сильнее ввиду общего медийно презентуемого жизненного стандарта среднего класса, который может восприниматься как определённая норма для устремлений общественности.

через детей), то они в большинстве случаев имеют крайне ограниченные социальные контакты даже при наличии работы, а после её утраты их социальная жизнь может почти полностью исчезнуть. Однако в случае с иностранцами на степень социальных контактов и широту социальных сетей оказывает существенное влияние знание языка целевой страны. Очевидно, что знание языка значительно упрощает налаживание и поддержание социальных контактов с мажоритарным населением, но свою роль тут играет и тип работы, которую иностранец ранее выполнял. Иностранные работники транснациональных компаний, которые возвращаются в мультинациональной среде, имеют контакты скорее со своими земляками, или же с иными иностранцами. Гораздо большие проблемы при налаживании контактов с местным населением имеют прежде всего иностранцы, которые размещаются на вторичном рынке труда, поскольку их социальное взаимодействие вне группы собственных земляков относительно ограничено.

Иностранцы, как правило, не слишком активно участвуют в деятельности формальных земляческих союзов и содружеств, которые являются потенциальной возможностью развития социальных контактов; они предпочитают скорее неформальные земляческие сети. Однако существование такого типа сетей имеет двойной эффект. С одной стороны, оно поддерживает интеграцию иностранцев в целевой стране путём посредничества при предоставлении нужной информации и облегчения ориентации в новой среде. С другой стороны, однако, эти сети способствуют частичной изоляции или, как минимум, замедлению процесса подключения к социальным сетям большинства, если они нацелены прежде всего на земляков.

2.5.1.3 Изменение восприятия времени и структуры дня

Как уже было сказано выше, безработица не только влияет на уровень жизни и общественную жизнь безработных, но и глубоко касается также структуры их ежедневной жизни, а также проживания и восприятия времени. Безработные в результате утраты своего трудового применения потеряли доход, но, с другой стороны, приобрели большое количество „свободного“ времени. Способ, с которым они обращаются с недостатком денег и избытком свободного времени, далее определяет их жизненную стратегию.

Безработные ощущают психологические стрессовые изменения в восприятии времени, которые, наряду с разрушением регулярной структуры времени дня (которую даёт работа), считаются одним из самых значительных воздействий безработицы на психику

человека. Время перестаёт быть для индивида важным, оно идёт медленнее, чем на работе, после определённого периода безработный уже не отличает будний день от уикэнда. Таким образом, долгосрочная безработица в значительной мере разлагает структуру личности безработных; как следует из научных исследований, лишь небольшая часть людей способна самостоятельно сохранить свою временную структуру. Большинство людей с этим не справляется и должно быть к удержанию определённой структуры дня принуждаемо внешними социальными нормами, которые составляют опору наших ежедневных действий. Структура дня у работающих индивидов определена прежде всего началом и концом трудового периода и внедрена в сознание большинства людей в процессе их социализации¹³⁷.

Имеющее смысл использование времени в процессе безработицы проблематично, для безработного важно, чтобы он смог удержать какую-то систему времяпрепровождения, определённый стереотип, который ему поможет преодолеть пассивный стиль жизни и скуку. Согласно результатам различных социологических исследований, нацеленных на проведение свободного времени безработными, доминантным видом деятельности индивидов без работы является контактирование с потенциальными работодателями и поиск возможностей трудоустройства. Далее они занимаются самообразованием, реквалификацией и своими хобби.

Для иностранцев, которые не имеют работы, в этом смысле важно, находятся ли они в целевой стране сами или с семьёй, или же имеют ли они социальные связи, которые бы им могли помочь заполнить свободное время. Например, забота о детях может быть важной деятельностью, которая заполнит большую часть дня безработных. Индивиды, которые находятся в целевой стране в одиночестве, могут ввиду недостатка социальных контактов и, тем самым, только индивидуального проведения свободного времени, легче впадать в депрессии и тяготиться мрачными мыслями. В странах с длительной миграционной традицией уже часто созданы иностранные общины и анклавов, в которых и долгосрочная безработица переживается коллективно, а свободное время может проводиться, например, в форме взаимных визитов, совместных бесед на улице за чаем или кофе. Дело в том, что какое-либо совместное действие тождет быть лучше, чем индивидуальная пассивность (хотя это правило не

¹³⁷ Социализация – процесс внедрения человека в общество, при котором он осваивает общественные нормы, ценности и социальные роли. Первичная социализация проходит в самом раннем возрасте в семье и продолжается примерно до третьего года жизни, когда завершается индивидуализация лица. Вторичная социализация далее проходит в семье, школе и общении со сверстниками; она готовит индивида к тому, что он займёт своё место в обществе.

обязательно в каждом случае). Семья или группа друзей могут быть хорошей профилактикой психических проблем, которые могут проистекать из проведения свободного времени в одиночестве; одновременно, однако, проведение всего времени в узком кругу лиц может быть психически тяжёлым и потенциально конфликтным. Социальные контакты могут быть источником информации о трудовых возможностях и стратегии потребления с ограниченными средствами; одновременно, однако, безработные в данной ситуации могут взаимно поддерживать друг друга и не мотивировать себя к избавлению от безработицы. Семья или группа друзей, таким образом, могут быть хорошей профилактикой психических проблем, которые потенциально проистекают из проведения свободного времени в одиночестве.

2.5.2 Влияние безработицы на семью иностранца

Потеря работы со своими последствиями проявляется не только на личности безработного, но также – прямо или опосредованно – на его или её семье. Потеря дохода и другие вышеуказанные проявления безработицы отражаются на общем положении семьи; ограниченная финансовая среда и возросшее эмоциональное напряжение могут привести к нарушению семейных отношений, которые должны при наличии нормальных условий безработного поддерживать и помогать ему в его стремлении вернуться на рынок труда. Поэтому необходимо при исследовании последствий безработицы в жизни человека обращать внимание, помимо индивидуального проживания этой ситуации, ещё и на конфигурации, которые безработица создаёт в семьях и домашних хозяйствах, как компактных сущностях, имеющих собственные системы ценностей, норм и приоритетов, соблюдение которых требуется от их членов.

Безработица проявляется в жизни семьи не только в виде снижения доходов и, тем самым, падения её жизненного стандарта, но также в форме нарушения ежедневной рутины и разрушения всей семейной системы под влиянием изменений в социальных отношениях. В социальную изоляцию ввиду исключения с рынка труда попадает не только сам безработный, но и его семья, участие которой в социальных отношениях существенно уменьшается. По причине потери доходов также изменяется положение безработного в его семейной системе и, в связи с этим, в большинстве случаев происходит также изменение в разделении ответственности за исполнение домашних работ. Ранее действовавшие семейные правила разрушаются, изменяются разделение

труда и содержание социальных ролей; эти процессы могут принципиальным образом нарушить, а иногда – и полностью уничтожить семейные отношения и связи.

Миграционный проект очень часто мотивирован стремлением улучшить уровень жизни мигранта и его семьи. Сбой в получении доходов является принципиальной проблемой, которая серьёзно угрожает этому проекту. Роль мигранта, как кормильца всей семьи, таким образом, нарушена, а будущее его семьи становится неопределённым. По этой причине прекращение доходов для иностранца, по сравнению с местным населением, является особенно неблагоприятным жизненным событием. Однако семья для безработных должна была бы быть (и часто является) убежищем и опорой в нелёгкой жизненной ситуации. Поэтому важно, чтобы безработный не переживал отсутствие работы в одиночестве, чтобы его семья была рядом с ним. В этом смысле иностранцы находятся в невыгодном положении, их семья осталась в стране происхождения и не может быть рядом с упомянутым лицом. Однако и для иностранцев, семья которых находится рядом с ними, часто гораздо большее значение имеет факт, что после потери доходов они не могут свою семью финансово поддерживать. Миграционный проект очень часто мотивирован стремлением улучшить уровень жизни мигранта и его семьи. Сбой в получении доходов является принципиальной проблемой, которая серьёзно угрожает этому проекту. Роль мигранта как финансового локомотива, который обеспечивает и поддерживает всю семью, таким образом, нарушается, а будущее его семьи становится неопределённым. По этой причине прекращение поступления доходов для иностранца, по сравнению с местным населением, является особенно неблагоприятным жизненным событием.

2.5.2.1 Перемены в социальных ролях

Следствием отсутствия работы у индивида является и изменение его социальных ролей. Особенно заметно это в семьях, где до сих пор сохраняется традиционное разделение на мужские и женские роли (как правило, в семьях низшего класса), то есть, мужчина играет роль кормильца семьи, что может быть частым явлением и в семьях мигрантов, в зависимости от того, из какой страны, типа места проживания (город/провинция) и общественного слоя они происходят. Хотя сегодня модель мужчины как исключительного кормильца семьи уже в рамках значительной части населения преодолена, а женщины существенным образом участвуют в формировании семейных бюджетов, во многих семьях мужчина по-прежнему воспринимается как главный добытчик финансовых средств для обеспечения своих близких. Поэтому потеря

профессиональной роли и, тем самым, роли главного кормильца семьи в этих семьях для мужчины особенно сложна. Для мужчины она может означать утрату своей доминирующей позиции, а вместе с ней – и своего статуса, престижа и авторитета. Потеря работы, кроме того, в семье связана с утратой легитимности неравного разделения труда, поскольку безработный мужчина неожиданно имеет достаточное количество времени для того, чтобы взял на себя некоторые домашние обязанности, которые до сих пор исполняла женщина, а мужчина от них „откупался“ заработком, который он приносил домой с работы.

Женщины сегодня в целом подвергаются большей угрозе безработицы, нежели мужчины. Ввиду того, что их роль в семье согласно общественным нормам, а часто – и в действительности связана с ролью лица, обеспечивающего заботу (в отношении детей, мужчины или иных родственников), часто и их безработица воспринимается окружающими и ими самими иначе, нежели у мужчин. Потеря работы для женщины в традиционно ориентированных семьях не обязательно должна нести с собой такие стигматы и стресс, как у мужчин. Дело в том, что роль лица, обеспечивающего заботу, может предоставить безработной женщине (в отличие от мужчины) возможность альтернативного исполнения своей роли. Традиционная женская роль воспринимается как роль матери, которая заботится о своих детях и домашнем хозяйстве; тем самым, женщина может ощущать полноценное исполнение своей роли и без постоянного дохода, получаемого на работе. У женщин младшего возраста одной из стратегий при потере работы могут быть беременность и материнский/родительский отпуск по уходу за ребёнком. Это, однако, не означает, что женщины не воспринимают потерю работы как проблему. По-первых, в современном западном обществе уже устоялась модель, которая представлена двухдоходной семьёй (каковая ввиду размера зарплат является необходимостью), поэтому отсутствие одного дохода ощущается как проблема; во-вторых, женщины, в частности, из среднего класса социализированы в сторону профессиональных устремлений.

Для иностранцев, которые происходят из среды, культурно отдающей предпочтение этой традиционной модели семейных отношений, без исключения действуют все вышеуказанные атрибуты проблем, связанных с изменением ролей при утрате работы. Однако исследования семей мигрантов указывают на то, что и в мигрантских группах, которые могут с точки зрения конфигурации семейных ролей восприниматься как традиционные, в результате миграции происходит разрушение этого разделения ролей в семье; например, женщина фактически превращается в кормилицу семьи. Примером

может служить, скажем, женская трудовая миграция из Украины в Италию, где женщины работают помощницами по домашнему хозяйству и, таким образом, финансово обеспечивают свои семьи на Украине.

2.5.2.2 Влияние безработицы на репродуктивное поведение

Потеря работы влияет также на более широкий контекст репродуктивного поведения индивидов, испытавших такой удар. Исследования, которые занимались историческими источниками кризисных 30-х годов прошлого века, например, подтвердили снижение количества браков и падение рождаемости в Британии и Австралии, а также аналогичную ситуацию в 80-х годах. С другой стороны, было доказано, что для некоторой части женщин беременность и последующее материнство может быть определённой стратегией бегства от безработицы. Ребёнок, таким образом, для женщины может стать целью применения времени, которое она по причине безработности имеет, а также значительной ценностью, которую общество (почти универсально) признаёт. Статус матери далее является более выгодным, чем статус бездетной безработной, в том числе, ввиду бенефитов социального государства, которые из этого статуса следуют.

В Чешской Республике до сих пор не было проведено исследование, которое бы занялось репродуктивным поведением иностранцев после потери работы; тем не менее, определённые выводы можно сделать на основе демографических событий, зафиксированных Чешским статистическим бюро. Выясняется, что продуктивная плодовитость иммигранток в этой стране по-прежнему находится на очень низком уровне. Более значительным образом она отличается лишь у женщин с вьетнамским гражданством, чья общая плодовитость несколько выше, чем у женщин, принадлежащих к чешскому населению. Низкая репродуктивность иммигрантов у нас часто является следствием характера их пребывания; дело в том, что по-прежнему преобладает временная рабочая миграция. Однако, несомненно, имеется тут влияние и ряда моментов неуверенности и трудностей, которые связаны с приходом иностранца и его жизнью у нас; они не создают благоприятные условия для создания семьи. Свою роль может играть и тот факт, что дети иностранцев, рождённые у нас, не получают чешское гражданство и их будущее, таким образом, не является полностью обеспеченным. Таким образом, эти обстоятельства могли бы свидетельствовать о том, что иностранцы будут иметь, в отличие от местного населения, меньшую тенденцию к тому, чтобы „решать проблему“ потери работы зачатием ребёнка. Однако для

подтверждения или опровержения этой гипотезы до сих пор не имеются в распоряжении качественные данные, поэтому в данный момент речь идёт лишь о предположении.

2.5.3 Положение безработных иностранцев в обществе

До сих пор мы занимались вопросом влияния потери работы на индивида, которого постигла безработица, и на его семью. Однако безработица оказывает также значительное влияние на то, как упомянутый индивид воспринимается в обществе. Уже во введение было сказано, что современное западное общество имеет тенденцию различать своих бедных и нуждающихся членов на тех, которые имеют право получать помощь из общественных средств, и на тех, кто этого «не заслуживает», кто сам виноват в том, что попал в такую ситуацию, или же активно не стремится её изменить. То есть, от безработных ожидается, что они будут и впредь выполнять свои социальные обязательства и будут активно пытаться изменить своё положение. Далее предполагается, что безработный считает свою ситуацию нежелательной, и что он должен прилагать максимум усилий и посвящать максимум своего времени для поиска работы. Официальная дефиниция безработицы в каждой стране иная, но, как правило, человек именуется безработным, если он не имеет оплачиваемой работы, зарегистрирован на бирже труда и ищет работу, а также способен и желает немедленно к ней приступить. Индивиды, которые не имеют работы и её не ищут, называются неработающими; их рассматривают как людей, не заслуживающих институциональной поддержки социального государства.

2.5.3.1 Изменение социального статуса

Работа является существенным элементом, который в значительной мере определяет положение индивида в современном западном обществе. Согласно тому, какую работу человек исполняет, приходят к заключению, „кем человек является“. Этот социальный статус, который индивид приобретает в процессе своей трудовой карьеры, является одной из основных характеристик, которые определяют позицию индивида в обществе. Поэтому в результате потери работы происходит не только редефиниция этой позиции, но также и принятие на себя нового статуса „безработного“. Этот статус, по сравнению со статусом „работающего“, в обществе воспринимается как второстепенный, и с ним связаны определённые неприятные обстоятельства. Потеря дохода, в результате которой происходит снижение участия в потреблении, ведёт к ограничению

возможности проявить свою собственную идентичность, создавать и поддерживать социальные контакты, структурировать своё время. Однако безработные стремятся как можно дольше удержать свой жизненный стандарт, или же его видимые потребительские проявления, чтобы „не упасть“ в глазах своего окружения.

Исполнение оплачиваемой работы позволяет человеку получить относительно уважаемое положение в обществе, а заработок от этого труда ему предоставляет возможность участвовать в потреблении, которое считается стандартным. У мигрантов изменение социального статуса, связанное с потерей работы, проявляется подобным же образом, как и у местного населения; однако некоторые проявления несколько более специфичны. Как уже было сказано выше, в Чешской Республике большинство населения не поддерживает неограниченное трудоустройство иностранцев. Однако чехи готовы „терпимо относиться“ к иностранцам, занимающим позиции, работу на которых они сами бы исполнять не хотели. Тем не менее, общее отношение чешского населения к иностранцам можно было бы на основе результатов исследований характеризовать как не слишком благоприятное или даже отрицательное. Ввиду того, что иностранцы в чешском обществе воспринимаются прежде всего как рабочая сила, если они теряют работу, то оказываются в ситуации, когда может подвергнуться опасности восприятие легитимности их пребывания в стране. То есть, безработный иностранец может чувствовать себя нежелательным лицом независимо от того, имеет ли он право получать финансовую поддержку от социальной системы; иностранцы отдают себе отчёт в том, что мажоритарное общество с недовольством рассматривает ситуацию, при которой иностранцы могли бы быть „бременем“ для социальной системы. Статус безработного иностранца, таким образом, в публичной сфере является особенно невыгодным.

2.5.3.2 Проблема участия безработных в жизни общества

С учётом нынешнего состояния рынка труда можно констатировать, что безработным, которые не имеют пригодного культурного и социального капитала для того, чтобы могли себе быстро найти новое трудовое применение, угрожает риск долгосрочной безработицы. Этот риск, как было замечено ранее, помимо прочего, заключается в преобразовании позиций и ценностей индивида. Таким образом, часть безработных может спустя длительный период времени воспринимать свои негативные позиции, неадекватный способ поведения и неблагоприятные жизненные обстоятельства как постоянные и неизменные. Они принимают субмиссивную позицию и легко

акцептируют то, что за них спланируют другие. У них есть проблемы с коммуникацией, что часто ведёт к чувству бессилия и мощным препятствиям, которые негативно влияют на их стремление получить место, в частности, на качество первого контакта (приёмного собеседования).

С этим ограничением также связана потеря интереса к участию в дальнейшей жизни в обществе. Полноправное гражданство в современном западном обществе связано с трудовой этикой и статусом трудоустроенного лица. В конце концов, и избирательное право долго было связано с уплатой налогов, то есть, с определённым, основанным на зарплате жизненным уровнем. Таким образом, безработица до определённой меры ограничивает человека и в его участии в гражданской жизни. Безработные исключены из профессиональных содружеств или членства в профсоюзах. Кроме того, система социального страхования, которая при получении пособия по безработице в сущности исключает возможность заработка, принуждает их принимать на себя пассивную роль. Тем не менее, люди, долгосрочно не имеющие работы, не умеют хорошо продать себя, как качественную рабочую силу, а когда речь идёт о том, чтобы искать и принять новую работу, у безработного часто возникает проблема, поскольку он должен во многом изменить свой стиль жизни. Безработные утрачивают интерес к участию как в общественной жизни, так и в групповой жизни в общине, они изолированы, и эта изоляция ослабляет их зависимость от места жительства и их соседей.

Общество часто воспринимает безработицу негативно, как следствие личной недостаточности индивидов. Они вследствие того исключены из главного течения общественной жизни, в лучшем случае они являются клиентами социального государства. Однако, что касается иностранцев, они в большинстве исключены и из социальной системы. Меньший объём знаний о локальной среде им часто не позволяет использовать социальные услуги, которые имеются в их распоряжении. Кроме того, часть иностранцев из-за незнания языка и правовой среды использует посреднический сервис, который их ещё больше изолирует от возможности внедрения в институты мажоритарного общества. Таким образом, безработица в большинстве случаев снижает участие иностранцев в жизни мажоритарного общества (которое в целом и без того ниже, чем у местного населения) до полного минимума.

2.5.3.3 Неравномерное распределение риска потери работы в рамках популяции

Исследования и специальные научные работы указывают, что успех на рынке труда не распределён случайно, но основан на определённых характеристиках, которые влияют

на то, будет ли индивиду сопутствовать успех и каким образом это будет происходить. Помимо культурного и социального капитала, речь, в частности, идёт о возрасте, состоянии здоровья, а также о поле, национальности и этнической принадлежности. Некоторые социальные категории, таким образом, подвергаются большей угрозе безработицы, чем другие, а также им чаще угрожает повторная безработица. Также и вид трудоустройства, его принадлежность к первичному или вторичному рынку труда являются факторами, которые влияют на возможность его потери.

Безработица и её долгосрочная форма, таким образом, чаще угрожают индивидам с низкой степенью достигнутого образования, низкой квалификацией, преклонного возраста, а также женщинам, членам этнических меньшинств и вновь появившимся мигрантам. Эти группы чаще теряют работу, а новую скорее находят на вторичном рынке труда, на хуже оплачиваемых позициях с неопределённым будущим. То есть, очевидно, что, с точки зрения потенциальной потери работы, иностранцы являются одной из наиболее угрожаемых социальных групп. Во времена снижения эффективности экономики и потребности редуцировать количество сотрудников иностранных работников по большей части увольняют в первую очередь. Некоторыми дальнейшими специфическими чертами трудоустройства и безработицы мы будем заниматься в следующей главе.

2.6 Специфика трудоустройства иностранцев

Одной из специфических черт рынка труда является его асимметричность: со стороны предложения рабочей силы возможности стратегического выбора и принятия решений гораздо более ограничены, нежели со стороны спроса, исходящего от работодателей. Работники, предлагающие свою трудовую силу на рынке труда, имеют более ограниченное пространство для манёвра, нежели работодатели. Их позиции на рынке труда могут быть, кроме того, уже вначале менее выгодными по причине некоторой из вышеуказанных культурных или социальных характеристик, которые могут предопределять для некоторых индивидов невыгодные позиции на вторичном рынке труда. Стратегические возможности лиц, которые предлагают свою рабочую силу на рынке труда, в плане улучшения своей позиции или своих перспектив, в сущности, ограничены двумя вариантами. Первый из них является пространственной мобильностью, которая представляет собой переезд с целью найти работу или же регулярные приезды на работу в ином регионе; второй – мобильность профессиональная, то есть, дальнейшее получение образования (реквалификация), как

приспособление своего предложения актуальной структуре спроса на рабочую силу. В случае мигрантов, работающих в Чешской Республике, речь с экономической точки зрения идёт о стремлении улучшить позицию на глобальном рынке труда. Некоторые специфические черты трудоустройства иностранцев и их последствия для иностранцев после потери работы мы приводим в последующем тексте.

2.6.1 Трудоустройство через агентство

Рынок труда в Чешской Республике обладает всё более глобальным характером, что приносит с собой стремление работодателей удержать конкурентоспособность, которое отражается и на выборе конкретных фирменных кадровых стратегий. Фирмы начинают всё чаще выбирать стратегии, которые им дают возможность более гибких подходов, к которым относится и трудоустройство через агентство¹³⁸. Этот тип трудовых отношений был в Чешской Республике введён в рамках правового порядка в 2004 году. Согласно исследованиям, реализованным на данную тему, работодатели используют этот тип набора работников прежде всего по причине возможности трудоустроить рабочую силу в рамках конкретных, ограниченных во времени проектов, далее по причине большей гибкости кадровой политики, а также ввиду снижения постоянных расходов на рабочую силу. То есть, для работодателя использование трудоустройства через агентство имеет ряд бесспорных выгод: он может работника свободно нанимать и увольнять согласно актуальным потребностям, не обязан за них отчислять платежи на медицинское и социальное страхование и т.д. Для индивидов же, которые в рамках этой формы трудовых отношений трудоустроены, это приносит много проблем. Речь не идёт только об общей неопределённости по поводу работы, но (прежде всего – в отношении иностранцев) о нарушении трудовых юридических предписаний со стороны агентств.

Предыдущая эволюция трудоустройства через агентства в Чешской Республике подтвердила долгосрочный зарубежный опыт, связанный с этим типом трудовых отношений. Экономический кризис, который в последние годы затронул также и Чешскую Республику, в первую очередь ударил по работникам агентств. Фирмы, которые использовали нанятых работников агентств, начали при снижении количества работников прежде всего аннулировать договоры с трудовыми агентствами. Таким

¹³⁸ Принципом трудоустройства через агентство является временное размещение работников трудового агентства в фирме, которая нуждается в заполнении вакантных рабочих мест. Фирма, таким образом, не вступает с работником в трудовые отношения, но только лишь "арендует" его у трудового агентства.

образом они, хотя и временно, защитили своих штатных работников; с другой стороны, этот факт, ввиду того, что большую часть работников агентств составляют именно иностранцы, которые приехали в Чехию на работу, в значительной степени усложнил этим иностранцам жизнь. Дело в том, что при потере рабочего места им во многих случаях грозила опасность вплоть до выдворения из страны ввиду окончания действия разрешения на работу.

Количество трудовых агентств, которые в Чешской Республике действуют, равно примерно 2150. Это огромное (для относительно небольшого чешского рынка труда) число является следствием, прежде всего, того, что на этот тип услуг существует по-прежнему большой спрос, а также того, что трудоустройство через агентства было относительно долго минимально контролируемым и на него смотрели весьма либерально. Это было вызвано, главным образом, благосклонным подходом Министерства промышленности и торговли, которое хотело шире открыть ворота на чешский рынок труда как для местного населения, так и, в частности, для иностранцев. Безразличное отношение контрольных органов далее было причиной того, что в этом секторе развернулась весьма проблематичная практическая деятельность некоторых трудовых агентств. Большая часть работников трудовых агентств была родом из Вьетнама; поскольку миграция из этой страны в Чешскую Республику имеет определённую специфику, а автор этого текста лично участвовал в исследованиях этой иммигрантской группы, мы сейчас продемонстрируем некоторые проблематичные моменты трудоустройства через агентства именно на примере вьетнамцев.

2.6.1.1 Проблемы с трудоустройством через агентство в отношении вьетнамцев

Вьетнамцы, которые во времена чешского экономического роста приезжали на работу в Чехию, должны были в большинстве случаев использовать услуги посреднических агентств или неофициальных посредников. Для того, чтобы они могли получить чешскую визу и разрешение на работу, им приходилось платить этим субъектам высокие незаконные сборы¹³⁹. Потом, после приезда в Чехию работники часто не получали никакого трудового договора или же соглашения о закреплении, наличие которого является законным требованием, связанным с трудоустройством через агентство. Если же договоры всё-таки были получены, то они были по большей части

¹³⁹ Суммы за это посредничество достигали размера 14000 американских долларов. Индивид, который хотел приехать в ЧР на работу, таким образом, должен был для получения этой суммы заложить в банке большую часть недвижимости, принадлежавшей целой его многочисленной семье.

на чешском языке, которым вновь приехавшие иммигранты не владели. Работники агентств далее получали неправдивые данные о размере будущих зарплат; агентства также часто обходили закон о медицинском страховании. Вновь прибывшие иммигранты, ввиду нулевого знания языка и чешских правовых предписаний, были полностью зависимы от посредников и переводчиков из числа работников трудовых агентств.

Исследования, реализованные среди вьетнамских работников агентств, выявили нарушения договоров и выплату более низких зарплат, нежели те, которые получали штатные работники фирм, в которых эти люди трудились. «Агентные» рабочие также должны были платить агентствам за жильё, еду и отвоз на работу; эти деньги агентство высчитывало им из их и без того низких зарплат, поэтому мечты о быстром возврате долгов за посредничество при трудоустройстве и последующем заработке быстро улетучились. Вьетнамцы в большинстве случаев не имели никакой информации о возможностях защиты работников в случае противоправных действий со стороны работодателя. Они не имели представления о том, каков действительный размер сборов за выдачу разрешения на работу, и не знали, к кому можно обратиться, когда обнаружилось, что агентство не выполняет своих обещаний.

В ситуации, когда на чешскую экономику в полной мере легло бремя хозяйственного кризиса, агентства отстранились от своих работников и бросили их на произвол судьбы. Однако даже в то время некоторые агентства по-прежнему проводили во Вьетнаме набор новых работников, хотя знали, что после прилёта в Чехию здесь для них никакой работы не будет. Они наживались на том, что в момент „отсыла“ работников в Чехию их работа якобы заканчивалась; они оставили себе деньги за посредничество при решении бюрократических формальностей и далее лишь ссылались на агентства или посредников в Чехии. Вновь прибывшие вьетнамцы после этого на работу уже не вышли и очутились в общежитиях, которые были арендованы посредниками.

Вьетнамцы, которые прибыли в Чехию в поисках быстрого заработка, оказались в ситуации, когда обещанной работы для них не было, они имели большие долги и не могли вернуться во Вьетнам, поскольку там бы никогда столь высокие суммы, которые они заплатили за посредничество, заработать не смогли. В этот момент, к счастью, проявилась сплочённость вьетнамской общины, которая для этих своих земляков организовала гуманитарную помощь, что позволило семи тысячам человек пережить зиму. Дело в том, что вьетнамские рабочие откладывали покупку зимней одежды до

того времени, когда на неё заработают здесь своим трудом, и не ожидали, что потеряют источник доходов.

Одним из факторов, который способствовал возникновению этой ситуации, является совершенное отсутствие ответственности чешских фирм, которые в интересах достижения своих экономических целей использовали этих иностранцев (благодаря трудоустройству через агентства) как гибкую и дешёвую рабочую силу, не собираясь заниматься вопросами их жизненных, трудовых и платёжных условий и нести за них ответственность с точки зрения права.

С точки зрения социальной позиции работники агентств представляют собой самый плохо обеспеченный слой здешних иностранцев. Это касается, в частности, тех, кто в последние годы прибывают сюда в качестве новых иммигрантов, без «тылового бэкграунда» в Чехии. Они не приезжают с помощью сети родственников или знакомых; их миграция организована агентствами. Знание языка и местной среды в начальной фазе равно нулю; не имеют они и контактов в сообществе уже обосновавшихся здесь земляков.

2.6.2 Проблематика нерегулярного труда

Предложение рабочей силы и спрос на труд иммигрантов сталкиваются с государственным регулированием рынка, которое ссылается на охрану местной рабочей силы. Именно это напряжение между сильными экономическими мотивами социальных персонажей (иммигрантов и работодателей) и формальными препятствиями (со стороны государства) является одной из главных причин нерегулярного¹⁴⁰ труда переселенцев. Ограничение свободного доступа на рынок труда часть иммигрантов решает путём применения стратегии, которая противоречит ограничительным предписаниям, то есть, исполняют трудовую деятельность без соответствующего разрешения.

Одним из следствий увеличения приспособляемости нынешнего рынка труда является и нарастание объёма „ненадёжных“ рабочих мест, которые недостаточно защищены законодательством. Таким образом, повышается значение неформального сектора и нелегальной практики работодателей, нестандартных форм трудоустройства, например, субконтрактации, самотрудоустройства или же неформальной работы. Прежде всего, вторичный рынок труда является местом, где встречаются нерегулярная

¹⁴⁰ Под понятием нерегулярной работы имеется в виду ситуация, когда работа выполняется вне разграниченных государством правовых рамок. Иногда также используется понятие нелегального труда.

миграция (как часть динамики международных миграционных процессов) и «серая» экономика (которая связана с постсовременными метаморфозами рынка труда).

Причины существования нерегулярного трудоустройства иностранцев из третьих стран, которые нуждаются в разрешении на работу, в Чешской Республике подобны тем, что существуют и в других экономически развитых странах. Характеристики предлагаемых рабочих мест являются причиной того, что работодатели не находят подходящих работников среди чешских граждан и, таким образом, мотивированы трудоустраивать переселенцев, готовых принять предлагаемые места, для обеспечения хода своих производственных мощностей.

Мотивация для нерегулярного трудоустройства иммигрантов имеет несколько источников. Нерегулярное трудоустройство снижает расходы работодателя на рабочую силу тем, что экономит их средства на налоговые отчисления социального и медицинского страхования. Работодатели следят за благосостоянием предприятия, в частности, с точки зрения достигнутой прибыли и закономерно стремятся снизить расходы на рабочую силу, которые во многих случаях являются решающей статьёй расходов. Слишком большое удорожание рабочей силы может угрожать существованию малых и средних предприятий, подвергающихся сильной конкуренции. Кроме того, работодатель, ввиду отсутствия рабочего договора, не обязан соблюдать предписания, следующие из Кодекса законов о труде. Рисков, связанных с разоблачением, можно избежать на основе аутсорсинга и перенесения ответственности за нерегулярный труд на фирмы иммигрантов.

Хотя иммигранты также получают определённые выгоды от нерегулярного труда (например, в виде неуплаты налогов), мы видим главные доводы их действий в том, что таким образом они решают проблему законодательно ограниченного доступа на рынок труда, а также вопрос собственного трудоустройства, поскольку структура возможностей направляет их в сферу «серой» экономики.

Нерегулярная трудовая миграция выражает несоответствие между, в сущности, неограниченными запасами рабочих сил мигрантов, постоянным интересом работодателей к (нерегулярной) рабочей силе иммигрантов, а также ограничениями, которые принимающая страна применяет в отношении определённых групп переселенцев. Иммигранты, которые имеют действующее разрешение на пребывание, однако работают в рамках «серой» экономики, используют разницу в условиях для получения разрешения на работу и предпринимательской лицензии. Разрешение на работу подчинено регулирующим мероприятиям и контролю биржи труда, в то время,

как получить предпринимательскую лицензию несоразмерно проще. Вследствие этого возникает многочисленная группа иностранцев-предпринимателей, которые фактически находятся на положении работников; в экономику они внедряются по принципу субконтрактации.

Субконтрактация в общих чертах есть предоставление задач и деятельности предпринимателя, которые он не хочет реализовывать сам, иным субъектам. Субконтрактация может иметь форму легальную (так называемый аутсорсинг) и нелегальную (так называемая «шварцсистема»). В действительности, однако, граница между нелегальной «шварцсистемой» и легальным аутсорсингом очень тонка; если договор между препринимателями заключён соответствующим образом, то и «шварцсистему» можно выдавать за аутсорсинг.

Проблемой «шварцсистемы» является то, что, вместо равноценных отношений двух самостоятельных предпринимателей, здесь речь идёт фактически о рабочих отношениях, когда один субъект подчинён другому и зависит от него (дано время работы, используются трудовые средства, энергия, сырьё или приспособления работодателя, работа проводится только на рабочем участке работодателя и так далее).

Если мотивацией иммигрантов является упрощение доступа на рынок труда, то мотивацией работодателя для применения «шварцсистемы» есть стремление упростить свою работу в части зарплаты и ведения бухгалтерии, а также (прежде всего) стремление снизить свои расходы (не нужно делать законные отчисления, как за работника). Также мотивация обусловлена желанием исключить применение Кодекса законов о труде, который защищает работника гораздо больше, чем договоры, заключаемые между „предпринимателями“.

Хотя одна из форм субконтрактации («шварцсистема») по закону нерегулярна, вторая форма (аутсорсинг) закону соответствует. Поэтому некоторые работодатели защищают себя от санкций тем, что ответственность за нерегулярное трудоустройство иммигрантов переводят на иные фирмы, которые нанимают в рамках легального аутсорсинга. Эти нанятые посреднические фирмы (часто принадлежащие иммигрантам) функционируют скорее как кадровые агентства, нежели как действительно производственные фирмы. Эта тенденция впервые в большом масштабе была применена в Соединённых Штатах именно в связи с введением строгих санкций против работодателей, которые нанимают иммигрантов в нарушение предписаний. Последние тем самым отреагировали на риск разоблачения; репрессивные меры, в сущности, ничего не дали.

Почти все вьетнамцы и значительная часть украинцев в Чешской Республике используют стратегию получения предпринимательской лицензии и потенциально, таким образом, включены в систему субконтрактации. В случае с вьетнамцами речь идёт о труде преимущественно в рамках собственной иммигрантской группы, в то время, как украинцы трудоустраиваются и у чешских субъектов.

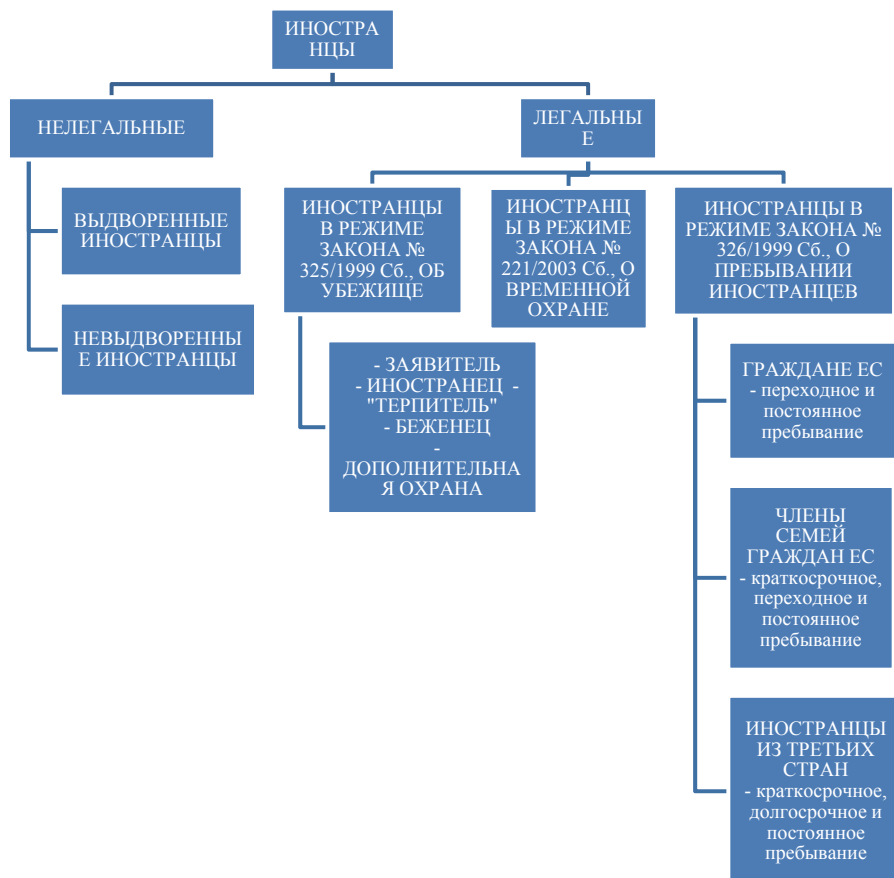
В случае проверок и последующего разоблачения нерегулярного труда всегда очень строго наказываются нерегулярно трудоустроенные иностранцы, а также иностранцы, у которых кончились трудовые отношения; их незамедлительно выдворяют из страны. Проблемы, связанные, например, с фактом завершения трудовых отношений, или же защиты иных прав, вытекающих из трудовых отношений, для них решить чрезвычайно сложно, государство же их в их решении не заинтересовано.

В заключение ещё необходимо обратить внимание на то, что статус иммигранта с точки зрения его (не)регулярности неизменен; напротив, происходит так, что иностранцы активно избирают с течением времени разные стратегии. На отдельных жизненных путях-дорогах можно столкнуться с тем, что иностранцы, например, повторно переходят из категории «нерегулярный иммигрант» в категорию «регулярный иммигрант», и наоборот.

2.7 Резюме

В заключение необходимо подчеркнуть, что иностранцы, живущие в Чешской Республике, являются в значительной степени гетерогенной группой. Существует много категорий иностранцев и в связи с этим имеется также много вариантов их стратегий и возможностей. В этом тексте мы стремились к определённому упрощению и усреднённости ситуации иностранцев в Чехии, что, разумеется, приносит с собой определённый риск того, что не вся информация, содержащаяся в тексте, должна обязательно относиться ко всем группам иностранцев, живущих в Чешской Республике. Определённая мера упрощения, которую мы здесь используем, однако, была неизбежна, поскольку в обратном случае, когда бы мы детально занимались каждой группой иностранцев в отдельности, текст был бы, с одной стороны, запутанным, а с другой стороны, в данный момент не имеются в распоряжении детальные данные, которые бы нам позволили реализовать столь подробный анализ. Основной обзор разделения иностранцев на категории содержится в следующем Графике 5.

График 5: Категории иностранцев, живущих в Чешской Республике
(упрощённый вариант)



Иностранцы в Чешской Республике являются относительно уязвимой группой; эти угрозы в отношении их вытекают, прежде всего, из незнания чешского языка, правовых норм и в целом меньшего количества прав, признанных за ними на основании того факта, что они не являются гражданами этой страны. Угроза для иностранцев заключается в существовании множества субъектов, которые связаны с трудовой миграцией и которые могут этот процесс использовать в своих интересах и паразитировать на нём (от посредников, переводчиков, работодателей вплоть до самого государства). Угроза заключается также в том обстоятельстве, что иностранцы, которые прибывают на работу в Чешскую Республику, должны перед своим

путешествием аккумулировать определённый капитал, который становится целью интересов многих посредников и помощников. После прибытия в страну они далее ожидают, что им участие в местном рынке труда поможет эти средства вернуть обратно в их семейные бюджеты, а также что их общая экономическая ситуация улучшится, что, в конце концов, в большинстве случаев является главным смыслом их миграционного проекта. Однако и после приезда они часто зависимы от других посредников, переводчиков и иных субъектов, которые извлекают прибыль из международной миграции.

В случае потери работы, в поисках которой иммигранты и прибыли, далее весь миграционный проект рушится. В случае, если они проживают здесь в рамках долгосрочного пребывания на основании рабочей визы, их нельзя зарегистрировать как безработных на бирже труда. Эта возможность закреплена только за иностранцами с постоянным местом жительства и беженцами. Они могут быть безработными и получать поддержку со стороны социального государства. Разумеется, существует шанс, что иностранец найдёт новую работу, однако, если кончится действие его разрешения на пребывание, связанное с разрешением на работу, то ему грозит актуальная опасность потери легального пребывания в стране. Но и в том случае, если его пребывание не связано с трудовым договором, положение его непростое. Чехи в целом относительно сдержанны по отношению к иностранцам; кроме того, чешские работодатели по закону имеют обязанность защищать локальный рынок труда тем, что вакантные места они обязаны прежде всего предлагать местному населению. Тем самым безработица для иностранцев является ещё более жгучей проблемой, нежели для местного населения.

Иностранцы, которые стремятся попасть на чешский рынок труда, должны, в отличие от чешских граждан, преодолевать различные законодательные и административные барьеры. Поэтому они чаще, чем местное чешское население, избирают иную форму вступления на рынок труда, нежели классические трудовые отношения: предпринимательство, работу по дому или нерегулярный труд. В этих случаях они никоим образом не защищены со стороны государства от потери трудовой позиции, а в случае, если они по какой-либо причине свою работу потеряют, лишь от них зависит, как они с этой ситуацией справятся. Даже семья, служащая традиционной охранной сетью для местного населения, им в большинстве случаев особенно не поможет, поскольку недостаток финансовых средств, который связан с потерей работы, не позволяет использовать некоторые стратегии, обычные для местного населения, как,

например, прохождение образовательных курсов. Недостаток социальных контактов в целевой стране, кроме того, не позволяет использовать их выгоды при поиске новой работы, поэтому иностранцы часто обречены на использование платных услуг посреднического сервиса, который не всегда имеет наилучшую мотивацию для того, чтобы помочь им найти стабильную трудовую позицию.

То есть, в целом можно констатировать, что потеря дохода для иностранца является гораздо более принципиальным жизненным событием, нежели для местного населения. Иностранцы в своём большинстве не могут полагаться не только на институты социального государства, но и на помощь собственной семьи. Слабые связи с целевой страной, включая недостаточное знание местного языка, правовой среды и информации о существовании некоммерческих организаций, оказывающих помощь в таких ситуациях, далее ведут к тому, что иностранцы в этой ситуации, в сущности оказываются одинокими и вынуждены постараться самостоятельно помочь самим себе.

3. Торговля людьми с целью принудительного труда в ЧР

3.1 Введение

Проблематика торговли людьми является неотъемлемой частью рабочего портфолио социального работника, занимающегося иммигрантами и беженцами. Именно они очень часто подвергаются на нашей территории угрозе со стороны данной уголовной деятельности. Социальный работник является тем, кто должен быть способным на основе относящихся к делу знаний и опыта выявить жертву этого уголовного преступления и предложить ей помощь совместно с другими институтами, работающими в этой области. Эта публикация нацелена, в частности, на проблематику, связанную с рынком труда, поскольку именно на рынке труда чаще всего осуществляется торговля людьми в форме принудительного труда и иных форм эксплуатации. Поэтому данная глава будет стремиться разобраться, в частности, проблематику, связанную с торговлей людьми с целью принудительного труда, хотя не обойдёт стороной и другие формы торговли людьми, чтобы соблюсти целостность проблематики. Социальный работник при контакте с жертвами торговли должен хорошо разбираться не только в этой проблематике, т.е., например, уметь распознать отдельные доказательства, подсказывающие, что в данном случае возможна трудовая эксплуатация, но также знать причины возникновения этой общемировой проблемы, включая институты, которые могут предложить помощь, или же информацию об их программах. Поэтому последующие строки будут посвящены разграничению проблематики, причинам возникновения этого феномена, а также государственным и негосударственным организациям, предлагающим помощь жертвам этого уголовного преступления.

3.2 Разграничение проблематики

Торговля людьми является одним из наиболее тяжких вторжений в область основных прав и свобод человека. При подобной торговле угрозе подвергаются здоровье или же непосредственно жизнь жертвы. Речь идёт о проблеме прав человека. Одновременно же речь не идёт лишь об ударе, направленном против жертвы, но также и об ударе по всей семье жертвы, которая часто используется преступниками как источник вымогательства. Международная торговля людьми по своей выгодности приравнивается к торговле наркотиками и оружием, которые вообще являются двумя наиболее доходными видами организованной международной торговли. Уголовные

преступления, связанные с торговлей людьми, совершаются скрыто, поэтому на международном уровне и в Чешской Республике существуют лишь предположения относительно количества жертв.¹⁴¹ Торговлю людьми иногда называют „современным рабством“, причём необходимо отдавать себе отчёт в недобровольности жертв в рамках этого феномена.¹⁴²

3.2.1 Формы торговли людьми и количество жертв в мире

Существуют 5 основных форм торговли людьми, к которым мы относим:

- Принудительный труд, практику, напоминающую рабство, принудительные услуги, трудовую и иную эксплуатацию,
- Сексуальную эксплуатацию/принудительную проституцию,
- Эксплуатацию с целью отчуждения телесных органов или тканей,
- Принудительные браки,
- Принудительное нищенствование или принуждение к совершению мелких уголовных преступлений.¹⁴³

Общее количество людей в мире, являющихся предметом торговли, прогнозируется (в рамках минимального предположения) на уровне 2 450 000 человек, причём из этого количества примерно 32 % приходится на принудительный труд и иную экономическую эксплуатацию.¹⁴⁴ Наиболее частой формой торговли людьми является сексуальная эксплуатация, после которой следует принудительный труд. 79 % жертв составляют женщины и девушки.¹⁴⁵

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]. Доступно на 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

¹⁴⁴ МВД ЧР. Учебный материал - Обchodování s lidmi za účelem nucené práce - Způsoby monitorování nábore migrujících pracovníků. In *Další zahraniční dokumenty – Obchod s lidmi – Archiv – červen 2008* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-19]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://eldred.blog.cz/1007/zprava-eu-parlamentu>>.

3.2.2 Процесс торговли людьми

Процесс торговли людьми – это цикл. Сначала проходит набор, потом – транспортировка и, наконец, торговля с некоторой из вышеуказанных целей. Необходимо заметить, что все эти элементы не обязательно должны выказывать признаки торговли людьми, поскольку набор и транспортировка могут произойти при совершенно нормальных условиях, а торговля может начаться лишь в стране, куда иностранец придет. Много лиц, ставших жертвами торговли, отправились в соответствующую страну добровольно, без того, чтобы при этом возник состав преступления торговли с людьми. Это чаще всего происходит лишь по приезду на место, иногда – уже во время переезда.¹⁴⁶ Выявить факт торговли людьми в настоящее время сложнее, чем раньше; речь идёт прежде всего о фактах прямых телесных ранений. В данный момент преступники используют, в частности, психические средства принуждения, что весьма непросто доказывается. С доказательствами также связано и то обстоятельство, что следственные органы не могут положиться на показания свидетеля или жертвы, поскольку последняя совершенно не обязательно должна воспринимать своё положение как торговлю людьми и потому часто вовсе не обращается в полицию.¹⁴⁷

3.2.3 Разграничение понятия торговли людьми

Для разграничения понятия чаще всего используется легислативная дефиниция чешского и международного права. Что касается чешского законодательства, торговлю людьми определяет закон № 40/2009 Сб., Уголовный кодекс в действующей редакции, который дефинирует торговлю людьми в § 168. Согласно данному положению, за торговлю людьми будет наказан тот, кто примет, закажет, наймёт, соблазнит, заманит, перевезёт, укроет или выдаст ребёнка, чтобы он был иным лицом использован

- для полового сношения или иных форм сексуального злоупотребления или приставания, или же для создания порнографической продукции

¹⁴⁶ МВД ČR. Учебный материал - 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

- для отчуждения ткани, клетки или органа из его тела
- для службы в вооружённых силах
- для рабства или крепостничества
- для принудительных работ или иных форм эксплуатации, или же тот, кто извлекает корысть из таких действий. Что касается взрослого лица, помимо того, требуется использование насилия или угрозы насилием, коварной хитрости или злоупотребления ошибкой, тяжёлой ситуацией или зависимостью.¹⁴⁸ Это определение торговли людьми впервые появилось в 2004 году; до того времени торговля людьми касалась только коммерческих сделок с целью сексуального промысла или эксплуатации. С 2004 года в дефиницию торговли людьми были включены принудительный труд, рабство, крепостничество и другие формы эксплуатации.¹⁴⁹

В международной легислативе используется всеобщее определение торговли людьми, впервые дефинированное Организацией объединённых наций в 2000 году, в Конвенции о транснациональной организованной преступности, частью которой является Протокол ООН о профилактике, подавлении и наказании за торговлю людьми, особенно – женщинами и детьми (так называемый Палермский протокол). Чешская Республика ратифицировала этот протокол в 2002 году.¹⁵⁰ Согласно Протоколу дефиниция торговли людьми звучит так: *„Под торговлей людьми понимается наем, перевозка, трансферы, укрывание или приём людей под угрозой или с применением силы или иных форм давления, путём похищения, коварства, мошенничества, злоупотребления полномочиями или ситуации беззащитности или же за использование предоставления или получения денег или иной пользы для получения согласия на то, что одно лицо завладеет другим с целью эксплуатации.“* Эксплуатация включает в себя, как минимум, использование проституции иных или других форм сексуальной эксплуатации, принудительного труда или услуг, рабства или практической

¹⁴⁸ § 168 Закона № 40/2009 Сб., Уголовного кодекса в действующей редакции.

¹⁴⁹ МВД ČR. Учебный материал - 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]. Доступно на 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, последняя актуализация - 2009 [cit. 2009-11-30]. Доступно на WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-define.aspx>>.

деятельности, напоминающей рабство, крепостничества или же удаления органов.”¹⁵¹ Разграниченная чешская и международная дефиниция, однако не содержит никаких признаков, согласно которым бы можно было уголовное преступление распознать. Для идентификации используется текущая практика, которая указывает на несколько доказательственных индий и перечисление действий, которые относятся к понятию торговли людьми. К индициям принадлежит, например, ситуация, когда речь идёт об иностранце, который работает или где-то содержится против своей воли, не может место покинуть и всюду сопровождается, далее не имеет документов, ему отказано в оказании медицинской помощи, предоставлении пищи и сна; иностранец физически наказывается или психически шантажируется в случае неповиновения, опасается говорить о своей ситуации в присутствии своего работодателя, имеет экстремально низкие заработки в сравнении с ценами на рынке, обязан отчислять работодателю часть зарплаты. Все эти факты и обстоятельства могут свидетельствовать о том, что речь идёт о торговле людьми.¹⁵² К перечислению действий относятся следующие понятия: тот, кто примет, подрядит, наймёт, соблазнит, заманит, перевезёт, укроет или выдаст кого-либо для того, чтобы он был иным лицом использован под угрозой насилия, угрозой насилия или коварством, или ввиду злоупотребления ошибкой, тяжёлой ситуацией или зависимостью от иного лица. Заставить - означает использовать определённые отношения между преступником и жертвой, которые жертву принуждают к неким действиям. Под подрядом понимается заключение договора или соглашения между преступником и жертвой. Под наймом понимаем заключение договора или соглашения, предметом которых является труд или иные подобные отношения. Как подряд, так и наем направлены на то, что заключаются с целью принудительного труда или иных форм эксплуатации. Под заманиванием понимается какая-либо форма пользы для жертвы, которую преступник заманивает для совершения какой-либо деятельности. Перевозка есть перемещение жертвы из одного места в другое независимо от государственных границ стран; она связана с укрыванием, при котором произойдёт укрывание жертвы, чтобы её трудно было найти. В случае задерживания подразумевается ограничение личной свободы, то есть, жертва не может

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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

свободно и сознательно передвигаться. Под выдачей понимается передача жертвы иному преступнику для достижения договоренной цели. Прямое насилие или угроза насилием часто используются преступниками; речь идёт о прямом физическом насилии в отношении жертвы, или же о том, что преступник злоупотребляет затруднительным положением жертвы (напр., если иностранец здесь находится по его вине нелегально...). Злоупотребление ошибкой означает, например, угрозы жертве аннулированием разрешения на работу, или даже аннулированием разрешения на пребывание посредством знакомств в полиции по делам иностранцев (угроза увольнением с работы часто используется преступниками). Злоупотребление зависимостью типично для трудовых агентств, которые за свои услуги требуют выплачивать большие суммы, на которые у иностранцев нет денег, поэтому они попадают к ним в должники ещё в своей стране, а в Чешской Республике потом эти долги широко используются для эксплуатации.¹⁵³ Торговля людьми имеет и человеческий аспект. Она существенно нарушает права человека. Люди принуждаются к некой деятельности путём давления, унижения, угроз, мошенничества, лжи и т.д. Работу, которую они исполняют, они не могут сами, согласно собственной свободной воле покинуть, становясь товаром в ситуации, на которую не в силах повлиять.¹⁵⁴ В рамках мучения и рабства (как части проблематики торговли людьми) человек подчинён экономическим, политическим или иным целям. Таким образом, не принимается во внимание и попирается человеческое достоинство, поскольку здесь человек становится средством. Однако каждый человек, вне зависимости от принадлежности к той или иной культуре, с рождения свободен и равен в достоинстве и правах, что является основой свободы, справедливости и мира во всём мире.¹⁵⁵ И потому необходимо за их сохранение бороться.

Ввиду того, что эта публикация нацелена, в частности, на рынок труда, ныне будут определены два понятия, которые к этой теме больше всего относятся, т. е., принудительный труд и иные формы эксплуатации.

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 *Archiv* [online]. Praha : MV ČR, posl. aktualizace 2008[cit. 2009-12-20]. Доступно на WWW: <web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/nucena-prace-standan.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]. Доступно на 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.

3.2.4 Определение понятия принудительного труда

Понятие „принудительный труд“ прямо в чешской легислативе не определяется. Тем не менее, оно упоминается в Хартии основных прав и свобод.¹⁵⁶ В Ст. 9 Хартии говорится: „Никто не смеет быть подвержен принудительным работам или услугам“.¹⁵⁷ Разграничение понятия „принудительный труд“ содержит только международный документ Конвенция № 29 о принудительном или обязательном труде от 1930 года, которую Чешская Республика ратифицировала и провозгласила под номером 506/1990 Сб. Эта Конвенция принадлежит к ключевым документам Международной организации труда.¹⁵⁸

Конвенция дефинирует выражение «принудительный труд» так: „*принудительный или обязательный труд обозначает каждую работу или услугу, которые вымогаются от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и которые упомянутое лицо не предложило исполнить добровольно*“.¹⁵⁹ На основании этого определения под понятие «принудительный труд» всегда подпадает работодатель, который использует угрозы, физическое и психическое насилие для того, чтобы удержать работника на своём производстве. В случае, если работник полагает, что не может покинуть свою работу по причине того, что ему был бы нанесён некий ущерб (физический или психический), то в этом случае также речь идёт о принудительном труде. Задерживание заграничных или иных личных документов, как способ угрозы, также считается признаком принудительного труда.¹⁶⁰ Инструкцию по интерпретации понятия „принудительный труд“ нам предлагает Международная организация труда, которая Конвенцию создала. Для того, чтобы обозначить труд как принудительный, необходимо, чтобы были выполнены два условия. Первым условием является угроза насилием, а вторым – недобровольность труда. С первым условием связаны шесть идентификаторов, которые

¹⁵⁶ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Доступно на WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

¹⁵⁷ Хартия основных прав и свобод.

¹⁵⁸ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Доступно на 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. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-08]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi (2008-2011).

не обязательно имеются в наличии в связи с недобровольным трудом в полном составе, они могут по-разному комбинироваться; многое зависит также от различных взаимосвязей, например, от знания местной среды. Речь идёт о физическом или сексуальном насилии или угрозе его применения, ограничении свободы передвижения, долгом рабстве, задержке вознаграждения за труд или отказе выплатить вознаграждение, удерживании заграничных или иных идентификационных документов, угрозе доносом в соответствующие органы власти. Это первое условие в значительной мере пересекается или же во многих случаях комбинируется с условием вторым, хотя и здесь Международная организация труда предоставляет ориентиры, которыми являются мошенничество или ложные обещания относительно вида и условий работы, задолженность, психическое давление, лишение личной свободы или заключение под стражу на месте исполнения работы, задержка или отказ в выплате вознаграждения за труд, удерживание документов, продажа лица в собственность иному лицу.¹⁶¹

Кроме Конвенции № 29 от 1930 года о принудительном труде, Международной организацией труда была также создана Конвенция № 105 от 1957 года об устранении принудительного труда, которую Чешская Республика также ратифицировала в 1957 году; документ вступил в действие в 1959 году и дополнил некоторые рекомендации, касающиеся понятия „принудительный труд“¹⁶²

Труд сам по себе имеет собственную моральную ценность. Эта моральная ценность прямо связана с человеком, который эту работу выполняет. То есть, сам человек предоставляет труду некое специфическое достоинство. Речь идёт о специфическом самовыражении лица, по отношению к которому не имеет превосходства совокупность деятельности, ресурсов, средств и технологий, которые служат ему подспорьем при производстве. Труд исходит от человека и, одновременно, к нему же и направляется; он всегда должен был бы ориентироваться на субъект, или человека, который его выполняет.¹⁶³ Мы говорим о так называемой субъективной ценности труда, которая дана непосредственно человеком. В случае, если мы начнём воспринимать труд только как доход и игнорировать в нём самого человека, как это происходит именно при

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]. Доступно на 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]. Доступно на 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.

принудительном труде или иных формах эксплуатации, то мы считаем человеческий труд обыкновенным товаром, а человек также является только товаром, который можно купить, продать, обменять. В сиянии труда теряется человеческое достоинство.¹⁶⁴ Собственное развитие человека здесь находится под угрозой, поскольку человек воспринимается всего лишь как средство к достижению целей экономического характера. Труд здесь, таким образом, важнее, чем человек, причём при этом попирается человеческого достоинства.¹⁶⁵

3.2.5 Определение понятия иной формы эксплуатации

Понятие „иные формы эксплуатации“ используется в § 168, пункте 1, подпункте е) Уголовного кодекса, в рамках описания уголовного преступления в виде торговли людьми.¹⁶⁶ Необходимо это понятие разграничить по отношению к принудительному труду. Понятие „иные формы эксплуатации“ включает в себя договор, письменный или устный, в рамках гражданского или коммерческого кодексов. Эти закреплённые отношения внешне создают впечатление, что обе стороны имеют равное положение, однако в действительности формируется зависимость лица от эксплуататора, которая возникает лишь в последующем, например, путём невыплаты зарплаты, или же её выплаты лишь в форме аванса, или же предоставления очень низкой зарплаты в сравнении с зарплатой, привычной для общества, угрозы доноса в полицию, применения физической силы и т.д. Таким образом, эксплуатацию можно дефинировать как злоупотребление зависимости иного лица для обогащения себя самого на основе его деятельности,¹⁶⁷ причём директора, владельцы предприятий и предприниматели злоупотребляют человеком ради экономического обогащения предприятия и улучшения своего жизненного уровня. Они сознательно стремятся к достижению экономических целей, чем наносят удар по самому чистому капиталу предприятия, то есть, человеку как личности, которая является главным достоянием.¹⁶⁸

¹⁶⁴ Život z víry: Překlad 2. dílu katolíckého katechizmu pro dospelé. Překlad: Jindřich Šrajcr, 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.

¹⁶⁶ Сравните § 168 закона № 40/2009 Сб., уголовного кодекса.

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]. Доступно на WWW: <web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/nucena-prace-stand.pdf>.

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

3.3 Наиболее частые причины торговли людьми в Чешской Республике

3.3.1 Общие сведения о главных причинах торговли людьми

Главным фактором, который способствует массивному развитию феномена „торговли людьми“, считается глобализация. Под влиянием расширения телекоммуникационных сетей лицам, совершающим такие уголовные преступления, становится проще общаться между собой и организовывать свои действия. Передвижение в рамках отдельных государств очень доступно. Одновременно происходит мощное раздвижение «ножниц» в отношении богатства не только между отдельными странами, но и в их рамках. Известными причинами возникновения торговли людьми является, помимо прочего, конкурентный прессинг, который ведёт к снижению расходов путём найма субподрядчиков, давлению на снижение зарплат и найму иных фирм для исполнения работы. Потребители желают получить изделия за низкую цену с быстрой поставкой; очевидны недостатки при взыскании права и недостаточном регулировании, неинформированность, высокие заработки торговцев людьми, нарушение прав человека или недостаток уважения к ним, а также частая коррумпированность таможенников, работников полиции по делам иностранцев или иных государственных чиновников.¹⁶⁹ Кроме названных причин, в возникновении этого феномена участвуют: недостаточное правовое сознание, мечта о лёгкой жизни в гостевой стране, терпимость к нарушению прав человека, изменение ценностей в обществе, разные формы дискриминации, спрос на дешёвую рабочую силу и сама индивидуальность человека.¹⁷⁰

3.3.2 Наиболее частые причины торговли иностранцами в ЧР

Заранее хотела бы заметить, что весьма проблематично дефинировать причины, которые способствуют возникновению торговли людьми в ЧР. Поскольку, например, многие жертвы оценивают свою ситуацию объективно или же причины возникновения

¹⁶⁹ МВД ЧР. Учебный материал - 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

торговли изменяются во времени,¹⁷¹ поэтому приведу только те из них, с которыми Организация по оказанию помощи беженцам в своей работе чаще всего встречается и которые в настоящее время наиболее показательны для Чешской Республики. Речь идёт о следующих причинах: всемирный экономический кризис, нелегальное пребывание иностранцев на нашей территории или зависимость разрешения на работу от одного вида труда в случае визы с целью трудоустройства. Проблематичны также незнание чешского языка и отсутствие правовой информации об условиях трудоустройства, возможностях защиты от эксплуатации или об институциях, которые предоставляют помощь жертвам торговли. Следующим фактором является стремление фирм к максимальной прибыльности, различные привычки и традиции мажоритарного общества и иностранцев или же отношение чешских жителей именно к меньшинствам.

3. 4. Практика трудоустройства иностранцев – Клиентская система

Не только в настоящее время, в период экономического кризиса, но и на этапе, ему предшествовавшем, среди работодателей господствовала и по-прежнему господствует так называемая клиентская система.

Клиентская система в настоящее время имеет негативный оттенок; её относят, в частности, к иностранцам. Однако в прошлом представление о ней не было только негативным. Речь шла о социальной институции между патроном и его зависимым клиентом. Патрон клиенту предоставлял охрану, а тот взамен своей лояльностью повышал его влияние.¹⁷²

Название клиентской системы происходит от слова „клиент“. Само слово „клиент“, однако, уже в сущности имеет негативный смысл. Речь идёт не только о посредничестве при трудоустройстве, помощи при коммуникации с работодателем, сопровождении иностранца вплоть до его отъезда, включая, например, поиск жилья, где бы больше подошло обозначение «посредник», но так же и о связи с мафией, которая именно эту систему использует для эксплуатации работников.¹⁷³

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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

¹⁷² ECKHARTOVÁ, 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://migraceonline.cz/e-knihovna/?x=2197596>>.

К посредничеству при трудоустройстве с помощью клиентской системы чаще всего склоняются иностранцы из бывшего Советского Союза и вьетнамцы, причём иностранцы с Украины используют эту систему больше всего.¹⁷⁴ Происхождение клиентской системы относится к среде Закарпатской Украины. С точки зрения развития клиентской системы в Чешской Республике можно проследить 3 этапа. Первый этап называется периодом стихийным (начало 90-х годов 20-го века, вплоть до 1996 года), который характеризовался либеральным отношением государственных органов к приливу работников из-за рубежа. Это безвластие вызвало потребность в управлении трудовой миграцией. В это время начинают создаваться первые неформальные организованные отношения. Второй этап, именуемый трансформационным периодом (1996 – 2000), характеризовался ухудшающимся состоянием чешского народного хозяйства, следствием чего стало стремление работодателей ограничить производственные расходы. Одновременно государственными органами использовались ограничительные меры в отношении трудовой миграции. Эти обстоятельства, наряду с массивным обворовыванием работников, возвращающихся в страну происхождения, повели к консолидации клиентской системы. В рамках этого периода также был создан доступ организованной преступности к рынку дешёвой рабочей силы, когда речь шла о разных формах организации трудовой миграции (бюро по трудовому посредничеству, товарищества и т.д.). Ввиду ухудшающейся экономической ситуации работодатели начали использовать дешёвую рабочую силу с помощью посредников, чтобы сэкономить на расходах. Одновременно выяснилось, что ограничительные меры не привели к снижению количества нелегально работающих иностранцев; напротив, было снижено число иностранцев, трудящихся легально. В последний описанный период, именуемый периодом стабилизации (современность), клиентская система была доминирующей при трудоустройстве иностранцев. Эволюция клиентской системы была завершена.¹⁷⁵

Клиентская система воспринимает человека как товар, как экономическую наживу. Иностранец должен быть обязан своему посреднику за помощь при трудоустройстве,

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]. Доступно на WWW: <<http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/2003/odbor/obp/intermundia.pdf>>.

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]. Доступно на WWW: <<http://www.iom.cz/rubrik.php?headline=8&publikace=4>>.

в результате чего возникает неравное положение. Это неравное положение далее создаёт и неравенство при взыскании своих прав. Иностранец становится заложником посредника. Это противоречит идеалу равенства всех людей (клиент имеет более низкое положение, нежели патрон), что противоречит принципам, на которых построены права человека.

Действующими лицами клиентской системы являются клиент, работодатели и иностранец, который хочет через посредника получить работу. Под клиентом подразумевается лицо (мужчина или женщина) из Чешской Республики или иной страны, которое имеет большие организационные способности, может руководить коллективом, что усиливается знанием чешских правил и правовых предписаний, на основании которого оно способно административно обеспечивать пребывание в стране и трудоустройство. Этот аспект, кроме того, усилен отчислением с зарплаты работника в пользу клиента так называемого „налога“, который составляет чаще всего от 30 до 50 %.¹⁷⁶ Клиент, кроме пребывания и работы, предоставляет и иные услуги, например, обеспечение жильём, перевозку в страну происхождения или охрану от мафиозных банд.¹⁷⁷ Работодатели не только позволяют клиентской системе существовать, но и поддерживают её. Для работы они нанимают фирмы клиентов, а не отдельных работников, чем избавляются от ответственности за индивидов; таким образом, они не обязаны соблюдать кодекс законов о труде, имеют работников, которые готовы трудиться и 12 часов в день за низкую зарплату, не платят за них авансовые отчисления на медицинское или социальное страхование и не обязаны заниматься административными вопросами, связанными с получением разрешения на трудоустройство иностранцев. Фирмы клиентов должны были бы соблюдать правила, вытекающие из Кодекса законов о труде, однако у них очевидно действуют собственные неформальные правила.¹⁷⁸ Труд таких людей дешёв и приспособляемогибок, поскольку эти работники не имеют почти никакой законной защиты.¹⁷⁹

¹⁷⁶ČERNÍK, 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://www.migraceonline.cz/e-knihovna/?x=1955294>>.

¹⁷⁸ČERNÍK, 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]. Доступно на 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

Многие фирмы клиентов в Чешской Республике обосновались в качестве трудовых агентств или же надлежащим образом зарегистрированных компаний по посредничеству при трудоустройстве, которые обеспечивают иностранцам разрешения на работу. Иностранцы также получали разрешения на работу с помощью регистрации в товариществах, количество членов которых порой достигало многих тысяч человек.¹⁸⁰

Необходимо сказать, что прибыли клиентов высоки, поэтому они стремятся их не потерять. В случае неудовлетворённости работника услугами клиента последний порой стремится помешать уходу первого, например, путём задержки зарплаты, невыплаты медицинского и социального страхования, угроз, а иногда – и физического насилия.¹⁸¹

В случае, если клиент не препятствует уходу работника, могут возникать другие сложности. Они часто связаны с тем обстоятельством, что клиенты не предоставили иностранцам полную или правдивую информацию. Вследствие того они не знают, что, если они пребывают на территории на основании рабочей визы, то у них при уходе с работы немедленно прекращает действие цель пребывания на нашей территории. Если они немедленно не придут в полицию по делам иностранцев, то окажутся на нелегальном положении и далее попадут в ещё большую зависимость от клиента. Дело в том, что, как правило, клиенты на „непослушных“ работников даже доносят в полицию по делам иностранцев.¹⁸² Необходимо заметить, что в случае, если иностранец стремится найти работу в Чешской Республике, существует лишь небольшое число альтернатив посредническим агентствам, и потому иностранцы в изобилии используют услуги последних.¹⁸³

Člověk v tísní při České televizi, o.p.s.,posl. aktualizace2009 [cit. 2009-12-21]. Доступно на WWW:<www.infoservis.net/art.php?id=1069233772>.

¹⁸⁰ ČERNÍK, J. Klientský systém jako quasi-feudalismus v Česku. In *Články* [online]. Praha:Multikulturální centrum Praha. Migraceonline.cz,posl. aktualizace2009 [cit. 2009-12-30]. Доступно на 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 tísní při České televizi, o.p.s.,posl. aktualizace2009 [cit. 2009-12-21]. Доступно на WWW:<www.infoservis.net/art.php?id=1069233772>.

¹⁸² GÜNTHER, V. Pracovní migranti v kruhu klientského systému. In *Veřejná správa číslo 14/2006 – Archiv – červen 2008* [online]. Praha: MV ČR,posl. aktualizace2008 [cit. 2010-01-04]. Доступно на 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. aktualizace2010 [cit. 2010-01-07]. Доступно на WWW:<http://www.gac.cz/html/index.php?action=show_content&content_id=41&lang=cs>.

3.5 Нелегальность пребывания и нелегальность трудоустройства

Мировой коммерческий кризис вызвал массовое увольнение иностранцев с работы или их безработицу. Во многих случаях всё завершилось нелегальным пребыванием, поскольку в случае завершения трудоустройства у иностранца, который здесь находится на основании рабочей визы, завершается и законное пребывание. Иностранцы с правом на долгосрочное пребывание имеют 60 дней для того, чтобы найти новую работу.¹⁸⁴ Из практики известно, что многие иностранцы, которые должны выехать из страны, не выезжают по многим личным причинам и остаются здесь нелегально, несмотря на различные опасности нелегальной зоны действий, которая, однако, в своём итоге для них более приемлема, нежели то, что они должны были бы пережить после возвращения на родину. Нелегальность пребывания считается одной из главных причин возникновения торговли людьми; она исходит из того, что эти люди не имеют практически никакой возможности защищаться от приёмов такой торговли, поскольку они имеют лишь минимальную возможность оборонять свои права. Нелегальность пребывания является не только причиной торговли людьми, но и её возможным следствием.¹⁸⁵ Эти люди отдают себе отчёт относительно своего положения, но располагают лишь минимумом средств, которые помогли бы им эффективно защищаться против отказа в соблюдении основных прав. Многие из них по этим причинам стали объектами торговли.¹⁸⁶ Возможность добиться соблюдения основных прав, к которым можно отнести, помимо прочего, запрет на мучение, унижающее, бесчеловечное или иным образом эксплуатирующее обращение, в Чешской Республике можно реализовать в форме судебной и конституционной охраны.¹⁸⁷ Однако иностранец должен доказать, что речь идёт о лице, обладающем юридической дееспособностью, что в случае нелегальности пребывания невозможно.¹⁸⁸ Также и лица, которые пребывают на территории нелегально, но содержатся в рабских условиях, не имеют слишком много шансов для судебной охраны своих основных прав,

¹⁸⁴ § 35, § 46, пункт 9 закона № 326/1999 Сб., о пребывании иностранцев.

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]. Доступно на WWW: <<http://www.mpsv.cz/cs/5921>>.

¹⁸⁶ BURDOVÁ HRADEČNÁ, P. Červené karty pro cizince bez pobytového oprávnění aneb regularizace zůstává velkým strachem české migrační politiky. In *Komentáře* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. Migraceonline.cz, posl. aktualizace 2009 [cit. 2009-12-09]. Доступно на WWW: <<http://www.migraceonline.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 Закон № 150/2002 Сб., судебный административный кодекс в действующей редакции.

поскольку им часто запрещено какое-либо свободное передвижение. Кроме того, они должны были бы идентифицировать свою личность действующими документами, дающими право на пребывание, что немедленно раскрыло бы их нелегальное положение; со стороны государства они были бы наказаны заключением в специальном учреждении, наложением административного выдворения на срок в несколько лет и депортацией из ЧР. Иностранец, таким образом, становится заложником системы без возможности выбора. Охрана прав иностранца реализована не будет, поскольку он сам нарушил обязанности, продиктованные государством, что имеет преимущество перед соблюдением его прав. Многие иностранцы не могут найти легальную работу по причине кризиса, поэтому они часто с радостью принимают так называемую «чёрную» работу, в изобилии используемую многими работодателями. Нелегальность трудоустройства означает работу без действующих разрешений, вытекающих из закона о трудоустройстве. Министерство по труду и социальным вопросам ЧР признаёт, что до 37 % иностранцев у нас работают нелегально. Речь идёт, в частности, о товариществах, которые иностранцы могут учреждать в очень простом порядке. Доказать работу иностранцев в товариществах в этих случаях очень непросто.¹⁸⁹ Товарищества – это юридические лица, которые учреждаются с целью предпринимательства или обеспечения потребностей своих членов. Новое товарищество можно основать в течение 2-3 недель с помощью специализированных фирм.¹⁹⁰ Следующей областью, которая отличается частыми противоправными действиями в сфере трудоустройства, является индивидуальное предпринимательство, разрешение на которое иностранец получит гораздо проще, чем разрешение на работу. Сектором, в котором трудится наибольшее количество нелегальных работников, является строительство.¹⁹¹

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

3.6 Зависимость пребывания от трудоустройства

Как я уже частично сообщила, у иностранцев, которые в Чешской Республике пребывают легально, на основе визы с целью трудоустройства или на основе долгосрочного пребывания с целью трудоустройства, причиной возможного попадания в число жертв торговли людьми является утрата разрешения на пребывание. Речь идёт о случаях завершения работы у иностранцев, пребывающих в ЧР на основе рабочей визы, поскольку она на территории страны зависит от разрешения на работу, выданного биржей труда. Эта ситуация делает возможной эксплуатацию иностранцев со стороны работодателей и, таким образом, она является одной из возможных причин торговли людьми.¹⁹² Государство создало для иностранцев, которые пребывают здесь на основе долгосрочного разрешения с целью трудоустройства, возможность в виде двухмесячного срока для того, чтобы найти себе новую работу.¹⁹³

Эта мера уже достойна человека. Однако диаметрально противоположно обстоит дело в случае с иностранцем, имеющим визу с целью трудоустройства: его пребывание завершается днём окончания работы. Здесь, таким образом, существует лишь одна возможность выбора: нахождение работы перед окончанием действия визы, что в сегодняшнее время крайне сложно; кроме того, многие иностранцы этой информацией не владеют. Далее возможно лишь возвращение в страну происхождения или нелегальное пребывание в ЧР. Свобода и достоинство индивида в этом случае нарушены.

3.7 Незнание чешского языка и незнание чешских правовых предписаний

С потенциальной возможностью нелегального пребывания связана следующая причина – незнание чешского языка. Оно приводит к зависимости иностранцев от их посредников при трудоустройстве, знакомых или иных лиц, которым они доверяют. Иностранцы не имеют возможности, а вначале – и не желают проверить полученную информацию, поскольку этим людям безгранично доверяют. Таким образом, они могут получать неверную информацию о видах пребывания в стране, о возможностях в рамках трудовых отношений, о легальности их пребывания и т.д. Они, в сущности,

¹⁹² 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]. Доступно на WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/4/49e174d7497e3c855dd453b6f6045e72.pdf>>.

¹⁹³ § 46, пункт 9 закона № 326/1999 Сб., о пребывании иностранцев.

становятся потенциально эксплуатируемыми лицами. Недостаток информации воспринимается как один из очень значительных факторов риска, ведущих к появлению жертвы торговли людьми. Установлено, что предоставлять информацию о легальности пребывания, трудовых отношениях, правах и обязанностях работодателей и работников и т.д. необходимо на языке, который иностранец понимает, причём бесплатно, например, в форме листовок или социальных услуг. Эта информация должна быть доступна для иностранцев вне зависимости от их положения по части пребывания в стране.¹⁹⁴ Министерство по труду и социальным вопросам ЧР сообщает, что незнание чешского языка ведёт к недостатку информированности о правах в трудовых отношениях и их недостаточному взысканию.¹⁹⁵ Недостаточное знание чешского языка ведёт, помимо зависимости от посредников, также к незнанию правовых предписаний или невозможности обратиться за помощью к государственным органам или некоммерческим организациям.¹⁹⁶

3.8 Негативное восприятие иммигрантов со стороны местных жителей

В нынешнее время, охваченное хозяйственным кризисом, необходимо выяснять у граждан Чешской Республики, каково их отношение к трудоустройству иностранцев. У многих из них это отношение амбивалентно или, скорее, негативно. Встречаются мнения, касающиеся отъёма рабочих мест, что может быть в период нынешнего экономического кризиса мощной мотивацией для ещё большего увеличения негативных настроений, направленных против иностранцев.¹⁹⁷ По мнению Барши, Чешская Республика по-прежнему закрыта для иностранцев. Это проявляется и в нежелании работодателей трудоустраивать иностранцев на тех же условиях, что и чешских граждан. Иностранцы с большей охотой используют так называемое

¹⁹⁴ BURČÍKOVÁ, P. Jak dál? In *Publikace La Strada ČR* [online]. La Strada ČR, o.p.s., posl. aktualizace 2008 [cit. 2010-01-09]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://www.socioweb.cz/index.php?disp=tamata&shw=329&lst=113>>.

„трудоустройство через агентство“, которое для предпринимателей дешевле.¹⁹⁸ В период хозяйственного кризиса, когда дела у многих жителей страны идут хуже, чем в прежние времена, снижается и количество лиц, которые чувствуют себя ответственными за благо других, включая маргинальных лиц. Снижается солидарность с людьми более бедными или отличающимися по иным параметрам. Однако вместе с тем деградирует и всё общество. Потеря чувства уважения и стремления оказать услугу ближнему может привести вплоть до эксплуатации или дискриминации, что и происходит со многими работодателями, именно предпочитающими агентства или нелегальное трудоустройство. Содержанием солидарности является именно стремление к общему благу, одной из задач которого является защита общества от антисоциальных импульсов, которые проявляются в этих настроениях, направленных против иностранцев.¹⁹⁹

3.9 Различное этическое сознание

На моральное сознание влияют, помимо всего прочего, также культура и общество, в котором человек живёт, или же в нём жили его родители. На основе культуры и общества в человеке различаются структуры и предпочтения моральных ценностей. То, что для одной культуры является добром, может быть для другой злом, и наоборот.²⁰⁰ На основе некоторых сравнительных исследований было выяснено, что моральные категории, прежде всего – добро и зло, в разных культурах понимаются по-разному. Таким образом, необходимо отметить, что каждая культурная группа имеет свою специфическую мораль, которая влияет на жизнь человека.²⁰¹ Это отличие необходимо в интересах эффективной социальной работы уважать, причём на основе собственного самоосознания своей личной ценности, своих предрассудков и убеждений, оценки собственного «я», своих коммуникационных способностей и умений, своего расового и культурного наследия. Сущностью является знание культуры, истории, социального и религиозного «бэкграунда» клиента, включая нынешнюю политическую и экономическую ситуацию в стране. Уважение к другому, которое нам может обеспечить его доверие, мы приобретём тем, что признаем различия, которые далее

¹⁹⁸ DOLEŽELOVÁ, A. Záznam z diskuze „Vztah české společnosti k cizincům po 20 letech demokracie“. In *Integrace* [online]. Praha: Multikulturní centrum Praha. Migraceonline.cz, posl. aktualizace 30.12.2009 [cit. 2010-01-11]. Доступно на 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 ÇAKIRPALOĞLU, P. *Psychologie hodnot*. Vydavatelství Votobia, 2004. str. 328-333.

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

оценим и воспримем. Это может обеспечить для нас хорошие отношения между консультантом и клиентом, которые являются основой успешной помощи.²⁰²

3.10 Помощь и поддержка жертвам торговли людьми

3.10.1 Деятельность государственных органов

Целью государственных органов является предоставление жертвам торговли людьми профилактических мер, поддержки, помощи и решения их проблем на будущее, а также обеспечение соблюдения основных прав и свобод человек. Для этой цели им служит, в частности, стремление убедить жертвы торговли людьми в необходимости дачи свидетельских показаний таким образом, чтобы произошло наиболее эффективное выявление, преследование и изобличение отдельных преступников.²⁰³ Существенной частью помощи является предотвращение возникновения этого явления. Государственные органы чем дальше, тем больше занимаются профилактикой. Они сейчас расходуют в этой области гораздо больше финансовых средств, чем в предыдущие годы.²⁰⁴ Министерство внутренних дел Чешской Республики является главным координатором борьбы против торговли людьми. Отдел политики в сфере безопасности МВД наделён функцией национального репортёра, которая заключается в координировании действий по борьбе против торговли людьми, в предоставлении отчётов о развитии данной проблематики и в предложении новых стратегий в борьбе против торговли.²⁰⁵

Министерство внутренних дел ЧР координирует деятельность, касающуюся организации так называемых круглых столов для реализации Национальной стратегии, где встречаются представители государственной и негосударственной сфер, занимающиеся этой проблематикой. Происходит оценка выполнения задач в рамках Национальной стратегии борьбы против торговли людьми, концепция которой

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

²⁰³ MV ČR. Obchod s lidmi - Pomoc obětem. In *Dokumenty - kriminalita* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 7. 12. 2009 [cit. 2009-12-20]. Доступно на 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

рассчитана на соответствующие годы (в настоящее время - на 2008-2011 гг.). Во время проведения круглых столов происходит выяснение трудностей при выполнении задач, информирование об уже выполненных задачах и координация дальнейших действий так, чтобы не происходило дублирование деятельности. После окончания круглых столов тему Национальной стратегии обсуждает так называемая междисциплинарная группа, которая решает проблемы из области торговли людьми в рамках Программы поддержки и охраны жертв торговли людьми. Её председателем является 1-й заместитель министра внутренних дел.²⁰⁶

Министерство внутренних дел ЧР далее инициирует обширные проверки легальности пребывания иностранцев и легальности их трудоустройства; одновременно оно специализируется на массивных проверках трудовых агентств.²⁰⁷ Однако очень тяжело контролировать условия труда иностранцев в домашних хозяйствах или в областях, которые в обычном порядке контролю не подлежат (например, тайные мастерские или сельскохозяйственные фермы).²⁰⁸ В большинстве случаев эти проверки проходят на основе анонимно предоставленной информации. В случае, если будет найден иностранец, который нелегально трудоустроен или же даже находится в ЧР на нелегальном положении, немедленно происходит его наказание, чаще всего – в виде административного выдворения. Случай рассматривается индивидуально, если идентифицирована жертва торговли людьми или иного уголовного преступления. Министерство внутренних дел отреагировало на директиву Европейского Союза от 2004 года, которая ввела возможность получения разрешения на пребывание для лиц, подвергшихся торговле людьми, которые сотрудничают со следственными органами. Частью закона о пребывании иностранцев является, таким образом, возможность получить разрешение на пребывание в случае сотрудничества с полицией при разоблачении организованной преступности. Впрочем, Чешская Республика отреагировала на директиву Европейского Союза способом, который от неё

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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²⁰⁷ SYNÁČOVÁ, J.; KEDROŇ, R. Letenka a eura na cestu. Stát hledá, jak se zbavit cizinců. In *Cizinci v Česku* [online]. Týden.cz, posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-01-30]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

значительно отличается. Для предоставления права на пребывание в стране жертва должна обладать такой информацией, которая будет для полиции достаточно полезна. Лицо имеет возможность получить ПМЖ в случае, если, кроме того, будет доказано, что в стране происхождения ему снова грозит опасность стать жертвой торговли людьми.²⁰⁹

В 2003 году начала возникать система поддержки и охраны жертв торговли людьми. Она получила название *Модель поддержки и охраны для жертв торговли людьми с целью сексуальной эксплуатации*. Эта Модель была в 2004 году переименована в *Программу поддержки и охраны жертв торговли людьми в Чешской Республике* (далее только Программа). Это было связано и с новой редакцией уголовного кодекса, согласно которой торговлей людьми стали считаться не только сексуальная эксплуатация, но и другие формы, например, принудительный труд, рабство, трудовая эксплуатация и так далее. Программа начала финансироваться из ежегодной дотационной программы Министерства внутренних дел ЧР под названием «Превенция торговли людьми и помощь жертвам». Далее Министерство внутренних дел ЧР с 2005 года реализует дотационную программу под названием *Превенция торговли людьми и помощь жертвам для финансирования Программы поддержки и охраны жертв торговли людьми в рамках Стратегии профилактики*.²¹⁰ В рамках этой дотационной программы заявки могут подать общественные объединения, общественно полезные компании и юридические лица церковей, которые занимаются этой тематикой более, чем один год.²¹¹ Программа была в 2005 году формализована и институционализирована; был создан Национальный координационный механизм. Были избраны субъекты, которые должны были взяться за дело поддержки и охраны жертв. Речь шла о таких неправительственных организациях, как La Strada, Международная миграционная

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

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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²¹¹ MV ČR. Výzva k zaslání žádosti 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]. Доступно на 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>>.

организация (далее только ИОМ) и Харита ЧР.²¹² На основе опыта в Программу были внесены некоторые изменения, которые улучшили качество заботы о жертвах торговли людьми. В связи с вступлением в действие закона № 108/2006 Сб., о социальных услугах, в последующей редакции, другие организации также могут предоставлять социальные услуги каждой жертве вне зависимости от сотрудничества жертвы с органами уголовного преследования. Этим аргументом Министерство внутренних дел ЧР стремится успокоить тех, кто критикует его в связи с тем, что МВД настаивает на необходимости сотрудничества жертвы с органами уголовного преследования, иначе ей не будет предоставлена помощь.²¹³

Программа предлагает жертвам немедленное высвобождение из среды торговли, обеспечение кризисной интервенции, жильё в качестве убежища, профессиональные социальные и психосоциальные консультации, правовую помощь, финансовую помощь, курсы реквалификации, легализацию пребывания (разрешение на долгосрочное пребывание на территории с целью охраны²¹⁴, постоянное местожительство для иностранца, который о выдаче этого разрешения просит по иным причинам, достойным особого внимания²¹⁵), помощь переводчика или поддержку в случае добровольного возвращения в страну происхождения.²¹⁶

3.10.2 Министерство по труду и социальным вопросам ЧР

Министерство по труду и социальным вопросам ЧР учреждает Межведомственный орган для борьбы с нелегальным трудоустройством иностранцев в Чешской Республике. Задачей этого органа является координация деятельности институций, которые действуют в области борьбы против нелегального трудоустройства; он также координирует проекты законодательных изменений, следит за отдельными исследованиями в данной области и определяет направления контрольной

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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²¹⁴ § 42e, пункт 1, подпункт а) закона № 326/1999. Сб., о пребывании иностранцев, в действующей редакции.

²¹⁵ § 66, пункт 1, подпункт б) закона № 326/1999. Сб., о пребывании иностранцев, в действующей редакции.

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

и профилактической деятельности. Целью его устремлений является вклад в решение проблемы нелегального трудоустройства иностранцев на нашей территории. В рамках своей координационной деятельности Министерство по труду и социальным вопросам ЧР регулярно издаёт отчёт «Оценка деятельности иностранных работников на рынке труда в Чешской Республике». Нарушение предписаний чаще всего касалось фирм (ООО) и товариществ. Эти факты и обстоятельства проверялись биржами труда. Инспектораты труда занимаются соблюдением трудовправовых и зарплатных предписаний, среди которых наиболее часто нарушаемой является область трудовых отношений, или их начала, изменения и окончания; далее это область рабочего времени, в частности, соблюдение обязательного перерыва; далее это – область зарплаты и, наконец, область отпуска. Было обнаружено, что работодатели, легально трудоустраивающие иностранцев, существенно не нарушают трудовправовые предписания. Одновременно также нужно сказать, что борьбу против нелегального трудоустройства нельзя вести без наличия достаточной информации (поэтому министерство начало издавать листовки) и актуализации данных на Интегрированном портале МТСВ ЧР.²¹⁷ Предоставление иностранцам информации на их родном языке или языке, который они понимают, является необходимой частью превенции, поскольку позволяет, посредством знаний о правах и способах их взыскания, в большем объёме добиваться соблюдения своих прав, что увеличивает эффективность борьбы против торговли людьми.²¹⁸

3.10.3 Департамент службы криминальной полиции и расследований, Отдел по выявлению организованной преступности, отдельные краевые управления Полиции ЧР

Не менее, чем остальные органы, участвуют в борьбе против торговли людьми также и Департамент службы криминальной полиции и расследований, Отдел по выявлению организованной преступности (ОВОП) и отдельные краевые управления Полиции Чешской Республики. Эти аппараты в наибольшей мере участвуют в выявлении торговли людьми. Однако устремления ОВОП в раскрытии торговли людьми особенно

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]. Доступно на 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. aktualizace2008 [cit. 2010-01-09]. Доступно на WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/f/f6cfb34a76e6b4fbc9536f60b453d15f.pdf>>.

велики. ОВОП говорит о высокой латентности этого уголовного преступления, пользующегося высокой толерантностью в обществе, в частности, когда спрос на дешёвую рабочую силу во время хозяйственного кризиса усиливается. Кроме того, в будущем радикальных изменений не ожидается.²¹⁹

3.10.4 Служба полиции по делам иностранцев и пограничной полиции ЧР

Следующим субъектом, участвующим в борьбе против торговли людьми, является Служба полиции по делам иностранцев и пограничной полиции Чешской Республики, которая, в частности участвует в выявлении фактов нелегального трудоустройства и нелегального пребывания иностранцев и борьбе с ними, в устранении преступности, которая связана с миграцией. Она также занимается расследованием уголовных преступлений по торговле людьми и других уголовных преступлений, связанных с трансграничной уголовной деятельностью, в случае, если речь не идёт о преступном сговоре и верхняя граница наказания в виде лишения свободы не превышает трёх лет. В рамках *Программы поддержки и охраны жертв торговли людьми* сосредоточивается на легализации пребывания иностранцев, которые подадут заявку на вступление в Программу, занимается их идентификацией, мотивацией для сотрудничества с органами, занимающимися уголовным преследованием, а также информирует некоммерческие организации и препоручает жертвы торговли их заботам.²²⁰

Этот государственный орган осуществляет, в частности, охранительную („репрессивную“) деятельность, или проводит мероприятия, например, в форме проверок законности пребывания. Одновременно он помогает жертвам вырваться из среды, эксплуатирующей их, посредством уголовного преследования в отношении преступников. Он функционирует, скорее, как некий „посредник“ между иностранцем или жертвой и другими государственными и негосударственными органами.

3.10.5 Деятельность некоммерческих организаций

Необходимыми субъектами в деле борьбы против торговли людьми являются некоммерческие организации, которые этой проблематикой занимаются. Речь идёт, в частности, об организациях La Strada, Харита (Милосердие) Чешской Республики

²¹⁹ POLICIE ČR. Zpráva o činnosti ÚOOZ za rok 2008. In *Útvary policie ČR* [online]. Praha : Policie ČR, posl. aktualizace 2010 [cit. 2010-01-25]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

и Международной миграционной организации (далее ИОМ), которые сотрудничают с государственными органами, в частности, в Программе поддержки и охраны жертв торговли людьми.²²¹ Этой проблематикой, однако, занимаются и другие некоммерческие организации, например, Организация по оказанию помощи беженцам со своим проектом „Профилактика торговли мигрантами и иностранцами, работающими в ЧР“.²²² Некоммерческие организации занимаются многими видами превентивной деятельности, которые должны помешать торговле людьми. Речь идёт, в частности, о лекциях для профессиональной и любительской аудитории, печатании листовок и их распространении в целевой группе, среди специалистов и широкой общественности. Они занимаются также прямой помощью. К их основной деятельности относятся различные проекты (национальные и зарубежные), включая консультации, предоставляемые потенциально угрожаемым группам.²²³

3.10.5.1 Консультационная деятельность

Организации предоставляют, в частности, социальные услуги в форме основных социальных консультаций, а также специальных социальных консультаций, которые направлены на помощь специфическим социальным группам лиц.²²⁴ Предложение социальной работы в рамках специальных социальных консультаций очень сложно. Оно исходит из недостатка доверия иностранцев к помощи кого-либо иного, нежели собственная община, а также часто из языкового барьера, который некоммерческие организации стараются преодолеть посредством переводчиков, чаще всего – из рядов чешских студентов, изучающих данный язык. Необходимо на основе социальной работы познавать данную страну, культуру, историю, тем самым оказывая помощь при распознавании сложности общин, поскольку большее понимание будет содействовать

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]. Доступно на 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 násilí. In *Aktuality* [online]. Praha: MV ČR, posl. aktualizace 3.4. 2009 [cit. 2010-01-06]. Доступно на WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/vysledky-vyberoveho-dotacniho-rizeni-v-ramci-programu-z-oblasti-obchodovani-s-lidmi-a-domaciho-nasilii.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]. Доступно на WWW: <http://aplikace.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/strategie_08-114072.pdf>.

²²⁴ Сравните закон № 108/2006 Сб., О социальных услугах, в действующей редакции.

лучшей помощи этим людям.²²⁵ В рамках текущего предоставления услуг для лиц, подвергшихся торговле, организации используют социальную работу для идентификации жертв торговли посредством сопереживания отдельных моментов из жизни иностранца или же целевого разговора с лицами, которые имеют предпосылки для того, чтобы стать жертвами торговли.²²⁶

Некоммерческие организации в рамках своей деятельности предоставляют иностранцам индивидуализированную помощь. Они стремятся уважать каждую уникальную человеческую личность со своим индивидуальным достоинством, а именно, например, посредством знания личного случая, использования переводчиков, знания культуры, привычек и традиций страны происхождения и так далее.

3.10.5.2 Некоторые местные проекты

Организация La Strada, помимо долголетней деятельности в области профилактики сексуальной эксплуатации и принудительной проституции, уже более двух лет развивает программу, в которой информирует ранимых иностранцев об опасности в форме торговли людьми вне „сексбизнеса“. Речь идёт о работе на местности, когда происходит распространение информации в форме листовок в нескольких языковых вариантах.²²⁷ Этим же способом они также информируют об опасности и возможностях помощи для жертв торговли с целью сексуальной эксплуатации и принудительной проституции. Организация Харита ЧР имеет на своём счету долгосрочный проект Magdala, в рамках которого предоставляет разъездные услуги женщинам и девушкам, которые зарабатывают на жизнь проституцией. Целью является, в частности, просветительская и информационная деятельность, предоставление жилья в форме убежища.²²⁸ Неправительственные организации (Харита ЧР, La Strada и ИОМ) далее являются реализаторами „Программы поддержки и охраны жертв торговли людьми в Чешской Республике“ при финансовом содействии Министерства внутренних дел

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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://www.strada.cz/attachments/d/d2e71832954a86f52b3e78cdc5471992.pdf>>.

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]. Доступно на WWW: <http://www.rozhlas.cz/cro6/stop/_zprava/431233>.

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

ЧР.²²⁹ Целью программы является предоставление поддержки и помощи жертвам торговли людьми и мотивирование жертв для дачи свидетельских показаний о преступниках, которые бы существенно помогли их обнаружению и изобличению. Жертвам предлагается кризисная интервенция²³⁰ на срок 60 дней, в отличие от изначальных 30 дней. В рамках этого периода жертва имеет время на размышление о том, будет ли она сотрудничать с органами уголовного преследования или нет.²³¹ В случае, если она решит с полицией не сотрудничать или же не имеет достаточное количество информации, пригодной для полиции, ей предлагается добровольное возвращение в страну происхождения. Добровольную репатриацию реализует Международная миграционная организация. В случае налаживания сотрудничества полиция по делам иностранцев предоставит ей разрешение на долгосрочное пребывание с целью охраны согласно § 42е закона о пребывании иностранцев, в действующей редакции. После окончания уголовного следствия жертве предлагают добровольное возвращение в страну происхождения. По причинам, достойным особого внимания, например, если бы жертве в её стране грозила реальная опасность вновь стать жертвой торговли людьми, Министерство внутренних дел может предоставить ей постоянное место жительства согласно § 6б, подпункту б) закона о пребывании иностранцев, в действующей редакции.²³² В рамках функционирования Программы было выяснено, что происходит дискриминация лиц, которые, ввиду низкого интеллекта или психического расстройства, не могут предоставить полиции информацию, относящуюся к делу. Поэтому была проведена регламентация с тем, что эти лица имеют право на вступление в Программу без необходимости предоставлять какую-либо существенную информацию в случае, если они проявят к этому интерес, или же какая-либо некоммерческая организация идентифицирует их как вероятных

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]. Доступно на 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]. Доступно на 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]. Доступно на 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]. Доступно на WWW: <<http://www.mvcr.cz/clanek/obchod-s-lidmi-pomoc-obetem.aspx>>.

жертв торговли людьми.²³³ Харита ČR в рамках Программы предоставляет кризисную интервенцию и последующую поддержку, то есть, немедленную прямую помощь, защищённое жильё с тайным адресом, юридические и социальные консультации, психологическую помощь и личную ассистенцию, поддержку в заботе о ребёнке, врачебную помощь включая первичный осмотр, духовную поддержку, курсы реквалификации и самообразования.²³⁴ La Strada в рамках Программы предлагает жертвам кризисную помощь (в которую включены: жильё, деньги на питание, финансовая и материальная помощь, юридические консультации, медицинское и психологическое/психиатрическое обеспечение, услуги переводчика) и социальные консультации. Далее они предлагают возможность обеспечения переезда в страну происхождения и последующую заботу в стране происхождения, посредничество при трудовых консультациях и проведении свободного времени.²³⁵ Организация по оказанию помощи беженцам реализует для жертв торговли людьми программу под названием «Профилактика торговли мигрантами в ČR», предметом которой является предоставление юридических и психосоциальных консультаций, а также предоставление информации о предложении Программы поддержки и помощи жертвам торговли людьми.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]. Доступно на 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]. Доступно на 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]. Доступно на 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. Европейский социальный фонд (ЕСФ) как инструмент борьбы с безработицей, поддержки равных возможностей и состоятельного развития

4.1 Введение

Эта глава трактует смысл, принципы, инструменты и историческую эволюцию Европейского социального фонда. Далее также излагается информация о деятельности ЕСФ в Чешской Республике.

ЕСФ является средством для создания большего количества лучших рабочих мест; это один из структурных фондов Европейского Союза, учреждённый с целью уменьшения разницы в благосостоянии и уровне жизни в странах-членах ЕС и регионах ЕС; как таковой, он продвигает идею экономической и социальной солидарности. Деятельность ЕСФ направлена на поддержку трудоустройства в Европейском Союзе. Она помогает странам-членам ЕС лучше оснащать европейские рабочие силы и общества для того, чтобы они противостояли новым глобальным вызовам. Финансирование распределено по всем странам-членам и регионам. Средства направляются, в частности, на места, чьё хозяйственное развитие отстаёт от других. Речь идёт о ключевом элементе стратегии 2020 Европейского Союза для роста и рабочих мест, которая нацелена на улучшение жизни граждан Европейского Союза тем, что им предоставит лучшую квалификацию и лучшие перспективы в области трудового применения. Для достижения этих целей в период 2007-2013 годов между странами-членами и регионами Европейского Союза будет разделено примерно 75 миллиардов евро.

4.2 ЕСФ в перспективе

Стратегия для роста и рабочих мест является главной стратегией Европейского Союза по обеспечению нынешнего и будущего процветания и благосостояния Европы и европейцев. В этом контексте Европейская стратегия трудоустройства соединяет 27 стран-членов для того, чтобы они работали над повышением способности Европы создавать более высокое количество хороших рабочих мест и предоставили людям такую квалификацию, которая бы им позволила эти рабочие места занять. Она направляет и ориентирует ЕСФ, который вкладывает европейские деньги в достижение этих целей.

4.3 ЕСФ в партнёрстве

Стратегия и бюджет ЕСФ рассматриваются и одобряются в процессе переговоров между странами-членами ЕС, Европейским парламентом и комиссиями. На их основании страны-члены совместно с Европейской комиссией планируют семилетние операционные программы.

Эти операционные программы далее вводятся в действие посредством широкой шкалы организаций в общественном и частном секторах. К этим организациям относятся национальные, региональные и местные органы, образовательные и обучающие институты, неправительственные организации (НПО) и добровольный сектор, совместно с социальными партнёрами, например, профессиональными союзами и заводскими советами, промышленными и профессиональными содружествами и отдельными компаниями.

4.4 Историческая эволюция ЕСФ

4.4.1 50-е годы: зарождение Европейского социального фонда

В 1951 году Франция, Западная Германия, Италия, Бельгия, Нидерланды и Люксембург подписали Парижский договор о создании Европейского содружества угля и стали (ЕСУС). Один из результатов Договора о ЕСУС, Фонд ЕСУС для переучивания и переселения работников, был предшественником Европейского социального фонда (ЕСФ).

В 1957 году на основе Римского договора возникло Европейское экономическое сообщество (ЕЭС), а с ним – и ЕСФ, целью которого было улучшение трудовых возможностей в Сообществе путём поддержки трудоустройства и повышения географической и трудовой мобильности работников.

Вначале ЕСФ был использован как средство для „компенсации“ потери работы. Он помогал работникам в отраслях, которые подвергались реструктуризации, тем, что предоставлял им пособия для переучивания. Тем, которые покидали свой край и искали работу в другом месте, он также помогал при переселении. ЕСФ было можно использовать в более широкой мере, нежели фонд ЕСУС, потому что он включал в себя все отрасли, кроме сельского хозяйства.

4.4.2 60-е годы: безработица и миграция

В первые годы, когда не было ещё соответствующей стратегии Европейского Союза, ЕСФ использовался для решения проблем на внутригосударственном уровне.

В 50-60-е годы европейская экономика благоденствовала и безработица считалась чем-то чрезвычайным. Однако в Италии было без работы почти 1,7 миллиона человек, что представляло собой почти две трети безработных в ЕЭС. В 1955-1971 годах с юга Италии на промышленный север страны или ещё дальше переселились около 9 миллионов работников. То есть, итальянцы были крупнейшими получателями грантов ЕСФ на переучивание и переселение. С другой стороны, Западная Германия использовала ЕСФ для переучивания людей, которые получили производственные травмы.

Уже в то время финансирование ЕСФ должно было быть совмещено с внутригосударственным финансированием; оно было направлено на проекты, управляемые общественным сектором. Частные компании в ЕСФ не участвовали.

4.4.3 70-е годы: обеспечение потребностей специфических групп

В 1971 году была осуществлена реформа ЕСФ: его финансирование было нацелено на конкретные группы и категории людей; при этом был увеличен его бюджет. Земледельцы и работники сельского хозяйства, которые из этой отрасли уходили, были включены в число получателей помощи фонда в 1972 году. В 1975 году ЕСФ был открыт для одёжной промышленности.

В 1975 году был учреждён Европейский фонд регионального развития (ЕФРР): в то время, как он сосредоточился на развитии инфраструктуры в отсталых регионах, ЕСФ сконцентрировался на помощи людям во всей Европе при получении новых знаний и умений. Оба фонда совместно именовались структурными фондами.

В конце 70-х годов существенно выросла безработица среди молодых людей; решение этой проблемы стало для ЕСФ приоритетом. В качестве реакции на растущую роль женщин на рабочих участках ЕСФ начал больше поддерживать женщин, причём без учёта того, потеряли ли они работу, вступали ли на рынок труда впервые или же после определённого периода возвращались на работу. Центром внимания фонда начали становиться и другие группы, например, инвалиды и пожилые работники (старше 50 лет).

Поскольку ЕСФ нацелился на специфические группы, он уже не сотрудничал исключительно с общественными организациями; в его деятельность включились

и работодатели, и профсоюзы, и, собственно, отдельные компании. Это привело к значительному изменению способа работы ЕСФ. До этого времени страны-члены осуществляли проекты, которые впоследствии были рефинансированы. Сейчас же была введена система предварительного одобрения. Результатом стал процесс, в котором Комиссия и страны-члены определяли совместные приоритеты для всего ЕС и выделяли на них финансовые средства.

4.4.4 80-е годы: переход от промышленного хозяйства к экономике, опирающейся на услуги

Упадок таких традиционных отраслей, как сталелитейная промышленность, производство и кораблестроение, в комбинации с возникновением новых технологий, в частности, в секторе услуг, повело к высокому спросу на квалифицированных работников. Приоритетами ЕСФ стали профессиональное образование и профподготовка в области использования новых технологий.

Финансирование ЕСФ нацелилось на молодых людей с незначительными трудовыми перспективами по причине недостаточного профессионального образования или непригодной профподготовки, а также на долгосрочно безработных. В область своей деятельности он включил и лиц, преждевременно покидающих образовательную систему. ЕСФ также помогал женщинам при вступлении на рынок труда.

Существенное изменение, которое было введено в период финансовой поддержки 1983–1988 годов, отменило требование, согласно которому реквалифицированные лица должны были по окончании профессиональной подготовки работать в отрасли, связанной с их профподготовкой, хотя бы шесть месяцев. Это отражало реальное положение на меняющемся рынке труда и позволило ЕСФ предоставлять возможность профессиональной подготовки во всех отраслях экономики.

В Греции, Португалии и Испании по-прежнему доминирующим сектором было сельское хозяйство, а доход на душу населения был существенно ниже, чем в среднем по ЕС. В 1983 году было решено, что финансирование ЕСФ нацелится, в частности, на нуждающиеся регионы. В 1988 году была проведена реформа ЕСФ, чтобы он мог эффективнее помогать самым отсталым регионам. В конце 80-х годов более, чем половина финансовых средств ЕСФ направлялась в беднейшие регионы и страны, которыми были Андалузия, Канарские острова, Греция, французские заокеанские департаменты, Ирландия, Меццоджорно на юге Италии, Северная Ирландия и Португалия.

В 1988 году была начата новая реформа ЕСФ. Вплоть до этого периода ЕСФ содействовал программам, которые по большей части были разграничены в национальном контексте стран-членов ЕС. Для каждого проекта ЕСФ, однако, страны-члены должны были подать заявку в Комиссию, которая далее каждую отдельную заявку анализировала и одобряла те, которые имели успех. В результате этого ЕСФ был как для стран-членов, так и для Комиссии по-прежнему тяжеловесным и неповоротливым. Реформа заключалась в переходе от (отдельных) проектов, реализуемых в национальном контексте, к программным многолетним усилиям на основе, одобренной в партнёрстве между странами-членами и Комиссией. В 1988 году Европейский Союз перешёл от годового бюджета к среднесрочной бюджетной перспективе (1988/1989–93). Страны-члены начали обмениваться данными о трудоустройстве и стратегиях, чтобы ЕСФ мог быть подсоединён к политике рынка труда стран-членов.

Благодаря реформе ЕСФ начал больше сосредоточивать свои усилия на самых необходимых участках, шла ли речь о регионах или группах жителей, а также был усилен принцип дополнения внутригосударственных мероприятий финансовыми средствами Содружества.

Были увеличены и ресурсы ЕСФ. Ежегодно с помощью ЕСФ получали профессиональную квалификацию или работу более, чем два миллиона человек.

4.4.5 90-е годы: глобализация и информационное общество

В реакции на растущую безработицу Европейский Союз одобрил в 1994 году стратегию трудоустройства, а в 1997 году Амстердамский договор создал рамки для главных направлений политики трудоустройства, а также совместную стратегию. ЕСФ переместил центр тяжести с безработицы на трудоустройство, в частности, на работающих людей, чтобы помочь им сохранить свою работу и продвигаться вперёд. Ядром ЕСФ были профессиональная подготовка, создание рабочих мест, а также управление и консультации в области трудоустройства.

Однако ЕСФ и далее обучал молодых людей, безработных и лиц, исключённых с рынка труда. Когда Европа начала сталкиваться с проблемой стареющего населения, ЕСФ выделил больше средств на обучение пожилых людей на рабочих участках, чтобы они могли дольше остаться в рамках трудовых отношений или могли бы вернуться на рынок труда. Он также поддерживал инициативы, предоставляющие заботу о пожилых

людях, чтобы члены семьи получили возможность трудиться далее или же вернуться на работу.

ЕСФ также выделил 5 процентов своего бюджета на финансирование инновационных программ, на контроль эффективности проектов, которые финансировал, а также на помощь обмену опытом между странами-членами с целью распространить инновации по всей Европе. Эти инициативы привели к возникновению трёх значительных программ Содружества:

EUROFORM, которая экспериментировала с новыми способами профессионального образования и трудоустройства; HORIZON, которая работала над профессиональной подготовкой для инвалидов; NOW (New Opportunities for Women – Новые возможности для женщин), которая исследовала способы того, как женщины могли бы проще внедриться или вернуться на рынок труда.

Были созданы новые программы, целью которых были конкретные проблемы рынка труда; они пропагандировали транснациональный обмен идеями и подходами:

YOUTHSTART, которая помогала неквалифицированным молодым людям найти первую работу; INTEGRA, которая помогала таким группам, как родители-одиночки, бездомные, беженцы, заключённые и бывшие узники, обеспечить себя работой; она же боролась против расовой или иной дискриминации в рамках профессиональной подготовки или трудовых отношений; ADAPT, которая помогала людям приспособиться к изменениям в коммерческой сфере и промышленности, например, путём обучения в области информационных технологий.

В сравнении с периодом 1988–1993 годов, структурные фонды на период 1994–1999 годов почти удвоились. Около 70 процентов этой поддержки было выделено наиболее нуждающимся регионам. В 1994 году, наряду со структурными фондами, был учреждён Фонд солидарности, который был призван помогать беднейшим странам ЕС развивать проекты в области окружающей среды и транспортной инфраструктуры.

4.4.6 Период после 2000 года: поддержка Лиссабонской стратегии и Европейской стратегии трудоустройства

В 2000 году Европейский Союз одобрил Лиссабонскую стратегию, задачей которой было создать в ЕС до 2010 года наиболее прогрессивную экономику знаний. К её целям относилось достижение 70-процентной общей меры трудоустройства в ЕС и более, чем 60-процентной меры трудоустройства женщин. В последующем была добавлена

ещё одна цель: повысить меру трудоустройства пожилых работников до 2010 года на 50 процентов.

В поддержку Лиссабонской стратегии ЕСФ одобрил на период 2000–2006 годов следующие приоритеты: активные виды политики на рынке труда для борьбы с безработицей и её профилактики; равные возможности для всех при вступлении на рынок труда; улучшение профподготовки и образования в рамках политики пожизненного обучения с целью улучшить доступ на рынок труда, сохранить уровень трудоустройства и поддерживать трудовую мобильность; квалифицированная, обученная и приспособляемая рабочая сила и новые формы организации труда; предпринимательство и условия, упрощающие создание рабочих мест.

Наряду с позитивными шагами в пользу участия женщин на рынке труда, ЕСФ ввёл так называемый подход „gender-mainstreaming“ (учёт равенства женщин и мужчин во всех областях), а в 2000 году был дан старт инициативе EQUAL как лаборатории для развития новых способов решения проблем дискриминации и неравенства на рынке труда и для поддержки более открытых условий труда посредством борьбы с дискриминацией и против исключения на основе пола, расового или этнического происхождения, вероисповедания или убеждений, телесного изъяна, возраста или сексуальной ориентации.

В рамках нынешнего периода 2007–2013 годов приоритетом является повышение приспособляемости работников, предприятий и предпринимателей путём улучшения предвидения и позитивного управления хозяйственными изменениями. В рамках этого приоритета ЕСФ поддерживает модернизацию и усиление институтов, которые действуют на рынке труда, активные мероприятия на рынке труда и в рамках пожизненного обучения, причём и в рамках общества.

ЕСФ по-прежнему занимается вопросами трудоустройства, обеспечивая доступность рынка труда и поддерживая участие в нём. Кроме того, путём обеспечения доступа и внедрения на рынок „работников, находящихся в невыгодном положении“, он стремится к профилактике социальной элиминации и преследованию фактов дискриминации.

С 2007 года он также усиливает способность общественных институтов развивать и предлагать виды политики, а также предоставлять услуги. В интересах упрощения реформ в области трудоустройства и подключения он также поддерживает партнёрство между работодателями, профсоюзами, неправительственными

организациями и органами общественного управления. Во все мероприятия ЕСФ включается транснациональное сотрудничество и инновации.²³⁷

4.5 Европейский социальный фонд в ЧР

Объём финансовых средств ЕСФ для ЧР на программный период 2007–2013 годов равен 3,8 миллиарда евро. На программный период 2004–2006 годов для ЧР было выделено 456,98 миллиона евро.

Цели Европейского социального фонда в ЧР: помощь безработным людям при вступлении на рынок труда, равные возможности для всех при доступе на рынок труда, социальное подключение, помощь людям из социальных групп, поставленных в невыгодное положение, при вступлении на рынок труда, пожизненное образование, развитие квалифицированной и приспособляемой рабочей силы, введение современных способов организации труда и предпринимательства, улучшение доступа и участия женщин на рынке труда, борьба со всеми формами дискриминации и видами неравенства, связанными с рынком труда.

4.5.1 Основные программы Европейского социального фонда в ЧР

Программный период 2007–2013

Программы, которые позволяют получать средства из ЕСФ в области человеческих ресурсов в период 2007–2013 годов в Чешской Республике и столичном городе Прага:

- ОП Человеческие ресурсы и трудоустройство (ОП ЧРТ)
- ОП Образование для конкурентоспособности (ОП ОК)
- ОП Прага – Способность к адаптации (ОППСА)

Программный период 2004–2006

Программами, которые позволяли получать средства из ЕСФ в области человеческих ресурсов в период 2004–2006 годов в Чешской Республике и столичном городе Прага, были:

- ОП Развитие человеческих ресурсов (ОП РЧР)
- Единый программный документ для Цели 3 (ЕПД 3)
- Инициатива Содружества CIP EQUAL
- Совместная региональная операционная программа (СРОП)

²³⁷ Информация почерпнута с веб-сайта Европейской комиссии; 12. 10. 2010
http://ec.europa.eu/employment_social/esf/discover/esf_cs.htm

4.5.2 Примеры поддержанных проектов

Из Европейского Социального фонда (ЕСФ) поддерживаются проекты неинвестиционного характера, например: реквалификация безработных; специальные программы для лиц с формой инвалидности, детей, молодёжи, этнических меньшинств и других социальных групп населения, поставленных в невыгодное положение; создание инновационных образовательных программ для работников; поддержка лиц, ведущих самостоятельную доходную деятельность (ЛВСДД), в начале их экономического пути; развитие институтов услуг по трудоустройству; развитие образовательных программ, включая дистанционные формы образования; улучшение условий для использования ИКТ для учеников и учителей; повышение компетенции административных работников школ и учебных заведений в области руководства и кадровой политики; введение и модернизация комбинированной и дистанционной форм обучения, стажировки студентов, педагогов и научных работников в частном и общественном секторах и так далее.

4.5.3 Орган управления и партнёры

Органом, ответственным за управление помощью из ЕСФ в ЧР, является Министерство по труду и социальным вопросам, которое одновременно является органом управления Операционной программы «Человеческие ресурсы и трудоустройство» - одной из трёх чешских операционных программ для получения финансовой помощи из Европейского Социального фонда. Следующим органом управления является Министерство образования, молодёжи и физвоспитания, которое курирует Операционную программу «Образование для конкурентоспособности». Третьей Операционной программой «Прага – Способность к адаптации» руководит Магистрат столичного города Прага. Следующими партнёрами реализации являются Министерство местного развития, Министерство по охране окружающей среды, Министерство промышленности и торговли, государственное агентство CzechInvest, биржи труда, органы местного и регионального самоуправления. 238

²³⁸ Информация почерпнута с веб-сайта Европейского социального фонда в Чешской Республике; 12. 10. 2010, <http://www.esfcr.cz/evropsky-socialni-fond-v-cr>

5. Пример проекта, поддержанного ЕСФ – Текущая информация о проекте

5.1 Идентификация проекта:

Название проекта: *Специальные социальные консультации для иностранцев – помощь при интеграции на рынке труда*

Номер операционной программы: CZ.1.04

Название операционной программы: ОП Человеческие ресурсы и трудоустройство

Номер глобального гранта: CZ.1.04/3.1.02

Название глобального гранта: Поддержка социальной интеграции и социальных услуг

Номер приоритетной оси: 4.3

Название приоритетной оси: Социальная интеграция и равные возможности

Номер области поддержки: 4.3.1

Название области поддержки: Поддержка социальной интеграции и социальных услуг

Номер вызова: 21

Название вызова: Поддержка социальной интеграции и социальных услуг

Бюджет проекта: 6.029.012,80 крон (75% из ЕСФ, 25% из госбюджета ЧР)

Срок реализации: 1. 5. 2009 – 30. 4. 2011

5.2 Краткое описание проекта

Цель проекта – помочь иностранцам из третьих стран, которые окажутся в тяжёлой ситуации из-за потери работы, плохой социо-экономической ориентации в регионе, справиться с имеющимися проблемами. Проект реализован в трёх краях ЧР, а именно, в Южноморавском, Южночешском и Пльзеньском краях.

Тематические круги, в которых социальные работники помогали иностранцам:

- консультации и помощь при поиске работы
- консультации и помощь при составлении биографии и мотивационного письма
- консультации и помощь при поиске образовательных акций – квалификационных, реквалификационных, языковых или иных курсов, поиск учебных заведений – средних, средних специальных и специальных высшего уровня, а также высших
- консультации и помощь при подготовке к трудовому собеседованию
- консультации и помощь при обращении к потенциальным работодателям

- консультации в правовых вопросах по отношению к трудоустройству – отдельные положения Кодекса законов о труде, реквизиты заявления с просьбой о выдаче разрешения на работу, условия трудоустройства иностранцев согласно закону № 435/2004 Сб., о трудоустройстве, условия учреждения индивидуального предпринимательства, задолженности по социальному и медицинскому страхованию и т.д.
- консультации и помощь при коммуникации с биржами труда, трудовыми агентствами, работодателями
- консультации и помощь при написании заявления о признании образования, полученного в иностранном учебном заведении
- консультации и помощь при основном ориентировании на рынке труда в регионе
- консультации и помощь при освоении новых форм и способов поиска работы

За время действия проекта нашими услугами воспользовались 409 иностранцев из третьих стран, в отношении которых было исполнено всего 1.752 интервенционных вмешательств (к 31. 8. 2010). До конца проекта предполагаем, что наши услуги мы предоставим ещё примерно 90 иностранцам.

Речь идёт прежде всего об иностранцах из Украины, Российской Федерации, Беларуси, Молдовы, Вьетнама, а также об иностранцах из Монголии и Армении (всего мы предоставили наши услуги иностранцам из 41 страны мира).

Целевой группой проекта являются иммигранты и иностранцы. Согласно определению, речь идёт о группах иммигрантов, которые пребывают на территории ЧР на основании прав на долгосрочное или постоянное пребывание, далее об иностранцах, которым была предоставлена виза для пребывания свыше 90 дней с целью терпимого отношения к нахождению на территории согласно закону о пребывании иностранцев или закону об убежище, об иностранцах, которым была предоставлена международная охрана в форме дополнительной охраны а также о заявителях, просящих предоставить международную охрану. Что касается группы лиц, получивших убежище, речь идёт об иностранцах, которым была предоставлена международная охрана в форме убежища согласно закону об убежище.

Деятельность в рамках проекта была гендерно и пропорционально уравновешена. Услугами воспользовались на сегодняшний день 52% женщин и 48 % мужчин.

Социальные работники в отдельных краях заботятся о создании для участников дружеской и – одновременно – профессиональной атмосферы, в которой они бы чувствовали себя приятно. Тем, кто не может себе, например, по состоянию здоровья или финансовым причинам позволить навестить нас в краевых филиалах, мы предложили и предлагаем наш визит в близлежащих районных городах. Далее при сотрудничестве между участником проекта и работником организации делается упор на то, чтобы форма сотрудничества была уравновешенной, чтобы был создан индивидуальный план сотрудничества на основе взаимного соглашения, чтобы работник организации усиливал в участнике проекта его личную компетенцию и вёл участника к самостоятельности и пониманию ситуации, в которой он оказался.

О проектной деятельности мы проинформировали и чиновников государственного управления, самоуправления, а также других институций. Последним мы предложили специальную помощь и ассистенцию при общении с иностранцами в органах власти, в частности, в случаях, когда может произойти недоразумение по причине языкового барьера или культурных различий у отдельных иностранцев.

Конкретно речь шла об отделах социальной поддержки, отделах помощи в ситуациях материальной нужды, библиотеках, медицинских и учебных учреждениях, отделениях полиции по делам иностранцев и многих других заведениях. Эти места были выбраны намеренно, поскольку могут служить и как возможный источник информации для ряда иностранцев, которые вступают в регулярный контакт с данными органами власти. Ввиду того, что в начале проекта иностранцы не обращались к нам в такой мере, как было задумано, нам пришлось избрать иную форму контактирования целевой группы, а именно, целевое обращение к иностранцам, которые зарегистрированы на биржах труда в качестве желающих получить работу посредством бирж труда в отдельных краях. Более тесное сотрудничество мы наладили с биржами труда в городах Брно, Бланско, Вышков, Бржецлав, Йиндржихув Градец, Чэскэ Будейовице, Чэски Крумлов, Прахатице, Рокицаны и Клатовы. В этих городах мы реализовали информационные встречи в помещениях бирж труда; тем, кто проявил интерес к нашим услугам, мы в этих городах предложили консультационные дни, как правило раз в три недели.

Мы полагаем, что проект оправдывает надежды - как наши, так, в частности, и самих участников проекта. Из многих бесед явствует, что, если бы наши работники не предоставили существенную информацию, то ряд иностранцев мог бы, ввиду несовершенного знания правовой системы ЧР, оказаться перед лицом проблем, связанных с нелегальным положением, а в экстремальных случаях – даже оказаться во

власти патологического поведения. Многим иностранцам удалось после нашего вмешательства найти работу или же нострифицировать образование, полученное в стране происхождения. Совокупную информацию о проекте и его полных и конкретных результатах вы можете прочитать на веб-сайте организации в итоговом отчёте о проекте после 1. 5. 2011.

5.3 Истории участников проекта

В этой части мы постараемся поближе познакомить Вас с историями из жизни участников проекта. В каждом крае мы взяли по одному интервью с иностранцем, которое, по нашему мнению, является характерным для жизненных историй многих других иностранцев. Интервью было нацелено на вопросы, связанные с причиной прибытия в Чешскую Республику, с тем, как у них идут дела в сфере трудовых отношений, как они воспринимают Чешскую Республику и как видят своё дальнейшее будущее, причём как в Чешской Республике, так и где-либо в другом месте.

5.3.1 История участника проекта из Южноморавского края

Пол:	мужчина
Возраст:	35
Гражданство:	Украина
Семейное положение:	не женат
Образование:	среднее специальное - металлообработка
Право на пребывание:	постоянное

В Чешскую Республику прибыл в 2003 году. В 2005 году на время, из-за потери работы, вернулся обратно на Украину. ЧР была его целевой страной. „Клиент“ ему сказал, что в ЧР более высокий уровень жизни и более высокие заработки, нежели на Украине. Он оформил за него в чешском посольстве разрешение на работу и визу для пребывания. За эту услугу он должен был заплатить. В то время у него не было достаточного количества денег, и он остался ему должен. Клиент также договорился о том, что он будет работать у его знакомого. Поселили его в общежитии, в комнате с ещё 6 земляками. Он начал работать в строительной фирме на должности подсобного рабочего. Она заключала в себе все специальные работы (каменщик, кровельщик, плотник, настильщик полов, столяр,...). Рабочее время длилось от 12 до 16 часов в сутки, иногда и в течение 14 дней без выходных. В договоре у него была указана

минимальная зарплата. Остальные деньги он получал из рук в руки. Зарплата обычно запаздывала на месяц и более. После получения трудового ранения он обнаружил в больнице, что не имеет медицинской страховки, что фирма не зарегистрировала его в страховой компании; у него возник долг в отношении больницы в размере нескольких тысяч крон. Когда он попытался получить объяснения от клиента, тот ему сказал, что, если ему это не нравится, он может идти работать в другое место, но при этом за ним по-прежнему остаётся долг за посредничество при оказании сервиса. Он решил остаться. Потом клиент помог ему оформить постоянное место жительства. В конце концов, ему удалось накопленными деньгами от него откупиться. За время пребывания в ЧР ему почти не удалось выучить чешский язык. Он постоянно находился в рабочей украинской общине. В настоящее время зарегистрирован на бирже труда как желающий получить работу. Стремится получить для себя место на языковых и реквалификационных курсах. В ЧР у него нет друзей, только несколько знакомых, с которыми он работал на стройках. На Украине у него уже тоже никого нет. Своё будущее он связывает с жизнью в ЧР; с радостью нашёл бы себе работу монтажника или оператора производства. По специальности, которой был обучен, работать не хочет, поскольку опасается, что с ней уже не справится. Его цель - интегрироваться и завести семью.

5.3.2 История участника проекта из Южночешского края

Пол: женщина

Возраст: 48

Гражданство: Украина

Семейное положение: разведена

Семья: 2 детей

Образование: среднее специальное – конструирование и производство одежды

Право на пребывание: постоянное

В Чешскую Республику приехала в 1996 году. С тех пор живёт здесь непрерывно. В ЧР она направлялась обдуманно, у неё была информация от друзей, которые в ЧР также работали. Изначально приехала сама, дети остались на Украине у дедушки и бабушки, она была разведена, с бывшим супругом контакт не поддерживала, он никак не помогал ей воспитывать тогда ещё несовершеннолетних детей. Поэтому она решила улучшить финансовую ситуацию работой за рубежом. Контактную информацию о „клиенте“ она получила от знакомых, которые в ЧР уже работали и имели положительный опыт

общения с посредником. Сама она оценивает сотрудничество позитивно; то, что посредник обещал, было исполнено. За его услуги она платила наличными из накопленных денег. Она всегда много работала и имела одновременно несколько рабочих мест. Клиент помог ей найти работу и оформил необходимые разрешение на работу и визу для пребывания на территории ЧР. Первые месяцы в ЧР она жила у своих знакомых, с которыми они вместе платили за аренду жилья. Первые 3 года в ЧР она трудилась как рабочая, потом зарегистрировалась как предприниматель. Время от времени она получала возможность подработать, помогала по хозяйству, шила своим друзьям одежду на заказ и так далее. Продление права на пребывание и разрешения на работу ей помогло оформить украинское агентство, в которое она всегда обращалась по рекомендации знакомых. С их услугами не было никаких существенных проблем. После того, как ей удалось стабилизировать финансовое положение, она привезла в ЧР своих несовершеннолетних детей, которые начали посещать сперва начальную, потом – среднюю школу, а сейчас учатся в вузе. С самого начала пребывания она делала определённые шаги для занятия собственным предпринимательством, что ей удалось лишь после 3 лет пребывания в ЧР. Она занималась шитьём под заказ, шитьём для бутиков и подгонкой одежды. Сперва существенных проблем не было; они возникли с началом экономического кризиса. Предпринимательскую лицензию она приостановила в 2010 году, когда начались финансовые проблемы и она вследствие того вынуждена была объявить о личном банкротстве. В настоящее время она зарегистрирована на бирже труда как желающая получить работу. Стремится найти рабочее место. В будущем с удовольствием бы вернулась к своей специальности, которая ей нравится и в которой она хорошо разбирается. Финансово ей в настоящее время помогают также дети, которые во время учёбы начали подрабатывать. Своё будущее и будущее своих детей она уже связывает только с ЧР.

5.3.3 История участника проекта из Пльзеньского края

Пол:	женщина
Возраст:	32
Гражданство:	Украина
Семейное положение:	замужем
Семья:	супруг, 2 детей
Образование:	высшее – экономическое
Право на пребывание:	постоянное

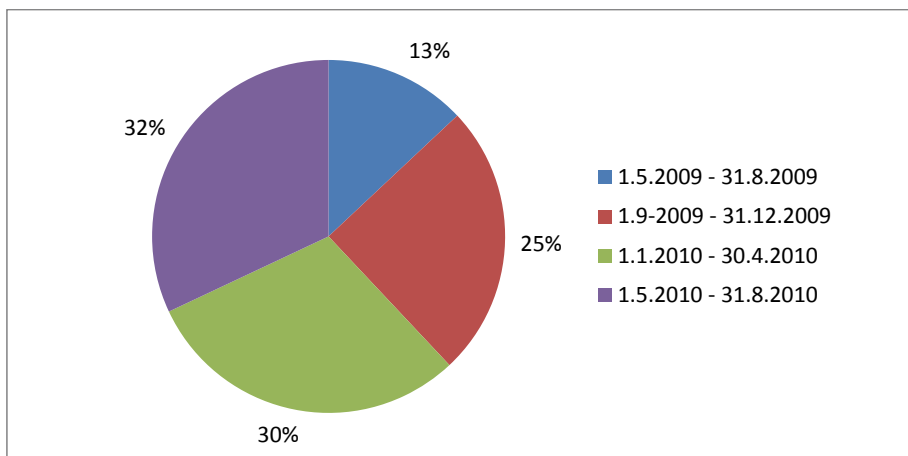
В Чешскую Республику приехала с семьёй примерно 10 лет назад. Изначально они хотели отправиться в Италию; тем не менее, обстоятельства заставили семью остаться в Чешской Республике. В Европу она ехала потому, что хотела заработать деньги и иметь возможность купить то, в чём нуждалась, чтобы могла заработать себе на отдых и чтобы нашла хорошую работу. Разрешение на работу и визу для пребывания она оформила через знакомую, которая была в контакте с „клиентом“. При продлении разрешения на работу и права на пребывание в ЧР ей уже помогала какая-то украинская контора. За услуги этого агентства она платила. Поскольку у неё не было средств в тот момент, когда ей нужно было воспользоваться услугами этого агентства, она договорилась с его работниками, что они подождут, пока она найдёт деньги. За время пребывания в ЧР она сменила три места работы. Она всегда покидала их из-за «клиентов», которые ей не платили вознаграждение за исполненный труд в том объёме, о котором заранее договаривались. В настоящее время она зарегистрирована на бирже труда как желающая получить работу. Она старается искать работу или подработку сама, посредством кадровых агентств, интернета и ежедневной прессы. За время своего пребывания она не сталкивалась с шантажом или запугиванием со стороны клиентов, но знает от множества друзей, что угрозы и шантаж от них исходят очень часто. В настоящее время, ввиду того вида на жительство, которым она располагает, уже не пользуется услугами украинского агентства или кого-либо другого. Предложение трудовых возможностей, по её мнению, сейчас такое же, как и перед началом экономического кризиса, только лишь увеличились требования по отдельным позициям. С семьёй она живёт в арендованной квартире. Свободное время она проводит с домочадцами на природе, ходит в театр и с радостью читает по вечерам. Остаток жизни она хотела бы провести с семьёй в ЧР. На Украину в интересах семьи она уже возвращаться не хочет, кроме того, возвращаться некуда, дом уже продали, там господствуют плохая политическая ситуация и обширная коррупция. У неё в целом нет плохого опыта общения с органами государственного управления и самоуправления; иногда случается, что она встретится с кем-то, кто пережил 1968 год, кто спрашивает у неё, не из России ли она, что не очень-то приятно. В ЧР её беспокоит политическая ситуация, которая начинает слишком уж напоминать украинскую, из-за которой они свою страну, помимо всего прочего, и покинули.

5.4 Избранные статистические данные

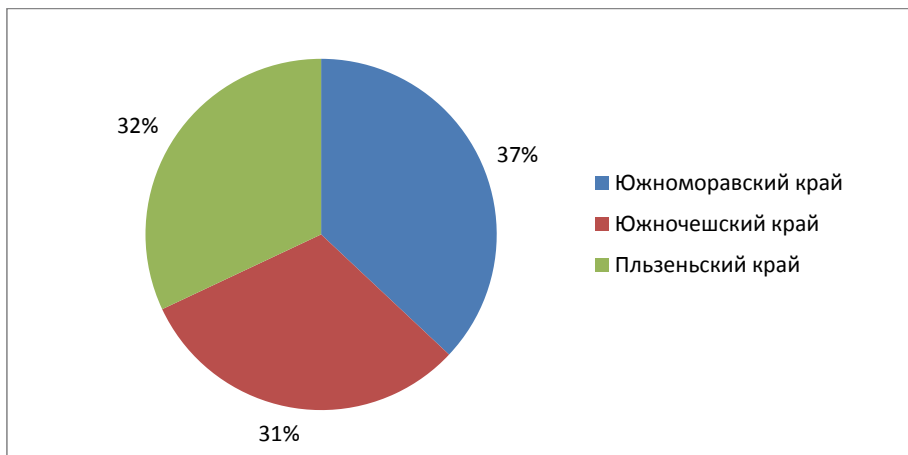
Гражданство наиболее многочисленных групп иностранцев, воспользовавшихся услугами проекта к 31. 8. 2010 (N= 409):



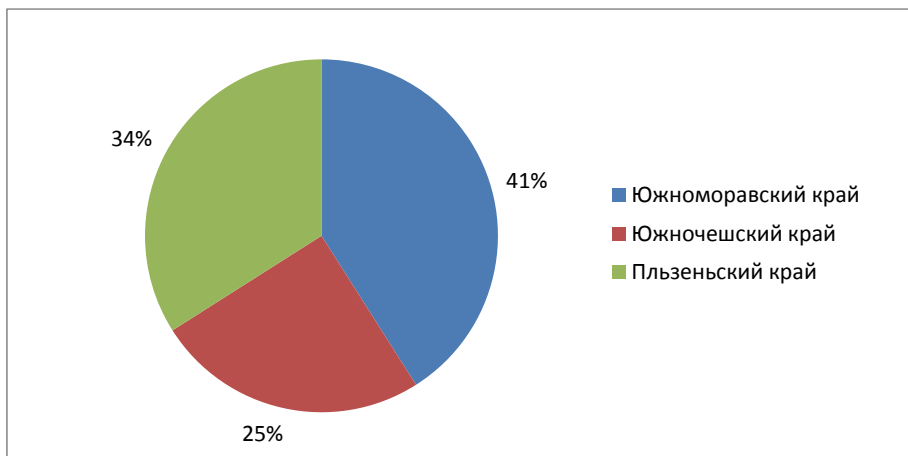
Прирост участников проекта в отдельных наблюдаемых периодах к 31. 8. 2010 (N= 409):



Доля участников проекта согласно местожительству в отдельных краях
к 31. 8. 2010 (N = 409)



Доля отдельных филиалов по отношению к количеству всех интервенций
к 31. 8. 2010 (N = 1.752)



6. Адресный справочник организаций, работающих с мигрантами

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

Berkat означает счастье. На чеченском и ингушском языках слово БЕРКАТ означает "счастье" или "милосердие", на языке юридическом это – название общественного объединения, нацеленного прежде всего на помощь и поддержку взаимопомощи в местах, уничтоженных войной и гуманитарными катастрофами.

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

"Centre for integration of foreigners", Центр по интеграции иностранцев - общественное объединение, которое предоставляет советы и помощь иммигрантам, то есть, лицам, получившим убежище и иностранцам с правом на долгосрочное или постоянное пребывание на территории ЧР.

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

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

Содружество по интеграции и миграции (SIMI) представляет собой новое название Консультации для беженцев (Poradny pro uprchlíky) после её воссоединением с Центром по вопросам миграции (Centrem pro otázky migrace). Основой деятельности Содружества по-прежнему остаются правовые и социальные консультации для иностранцев, живущих в Чешской Республике.

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

Чешский хельсинкский комитет следит за законодательной деятельностью, касающейся прав человека и гражданских прав, занимается мониторингом состояния прав человека в ЧР, предоставляет бесплатные юридические консультации индивидам, чьи права человека были нарушены.

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

Европейская контактная группа является некоммерческой организацией, которая продвигает равные возможности между мужчинами и женщинами, борется против расизма и дискриминации иностранок и иностранцев, изменяет вжившиеся гендерные стереотипы и предрассудки в ЧР и Европе.

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

InBáze – это место, которое открыто для мигрантов, беженцев и иностранцев, имеющих любые виды на жительство.

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

META поддерживает личное развитие молодых мигрантов, а именно, в области образования, которое данное объединение считает одним из условий успешной интеграции в общество. Объединение желает, чтобы его деятельность помогла обоюдopoлезному и бесконфликтному сосуществованию иностранцев и мажоритарного общества.

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

Объединение *Мост по правам человека* изначально готовило и издавало одноимённый журнал, посвящённый правам человека; с 2003 года оно специализируется, в частности, на правах иностранцев и образовательной, лекционной, выставочной и иной сервисной

деятельности в этой области. Фундаментальными видами работы объединения являются консультации для иностранцев и курсы для иностранцев; наряду с этим, объединение реализует ряд связанных с этой деятельностью акций, в частности, в области поддержки мультикультурной среды.

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

Целью *Оберига (информационно-образовательного центра для иностранцев)* является полноценная жизненная интеграция иностранцев, пребывающих на территории ЧР. Акции объединения ориентируются прежде всего на интеграцию иностранцев из регионов Восточной Европы и Кавказа: России, Украины, Молдавии, Грузии, Казахстана и других стран.

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

Целью *OPU (Organization for Aid to Refugees; Организации по оказанию помощи беженцам)* является помощь беженцам и остальным иностранцам на территории Чешской Республики, а также тем, кто уже пользуется в ЧР правом убежища и временной охраны. OPU реализует свои акции на территории всей Чешской Республики.

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

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

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

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

PPI (Counselling Center for Integration; Консультация по интеграции) является неправительственной некоммерческой организацией, занимающейся помощью лицам, которым был предоставлен статус беженца, а также иностранцам с правом на долгосрочное и постоянное пребывание на территории Чешской Республики. Консультация помогает, главным образом, при адаптации и далее при интеграции беженцев и остальных иностранцев в новую среду.

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

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

PPO (Консультация по гражданству, гражданским правам и правам человека) предоставляет юридические консультации в области интеграции иностранцев и гражданства. Отдельные лица обращаются в Консультацию, главным образом, по проблемам, касающимся условий пребывания иностранцев в Чешской Республике, а также условий получения гражданства.

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

филиал PPO Varnsdorf, Národní 3003, 407 47 Varnsdorf, тел.: +420 412 337 247

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

SOZE "Society of Citizens Assisting Migrants" (Объединение граждан, занимающихся эмигрантами) предоставляет помощь беженцам и иным категориям иностранцев, прибывающих в Чешскую Республику. Эта помощь заключается в бесплатных юридических, социальных и психологических консультациях, в реализации программ образования и свободного времени, а также в комплексной социально-правовой ассистенции для долгосрочно обосновавшихся иностранцев и лиц с признанным правом на убежище.

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

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

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

Слово 21 активно выступает против расизма посредством СМИ; иными видами деятельности объединение занимается на ниве образования и интеграции иностранцев, живущих в ЧР.

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>

Целью объединения *ASIM (Ассоциации по правовым вопросам иммиграции)* является поиск недостатков юридической регламентации и вопросов, связанных с переселенчеством, а также усилия по их устранению. Для достижения этой цели ASIM использует прежде всего метод стратегической литигации – то есть, представления интересов и иной ассистенции в пользу иностранцев в отдельных юридических случаях, результат разбирательства по которым мог бы привести к осуществлению системных изменений. Наряду с этой деятельностью, ASIM занимается также предоставлением юридических консультаций иностранцам и реализацией аналитической, информационной и образовательной деятельности, нацеленной на профессиональную и любительскую общественность.

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

La Strada Чешская Республика – неправительственная некоммерческая организация, которая действует в области решения проблематики торговли людьми. Целью организации является внесение вклада в дело искоренения торговли людьми и эксплуатации, а также предоставление поддержки и защиты лицам, подвергшимся угрозе торговли людьми и эксплуатации.

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

Одной из областей, в которой *Charita ČR* реализует свою миссию, является помощь иностранцам на территории Чешской Республики, которые оказались в тяжёлой жизненной ситуации.

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

филиал Česká Lípa – Farní charita, Dubická 2189, 470 01 Česká Lípa,
тел.: +420 416 733 487, email: cizinci@fchcl.cz

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

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

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

филиал Praha – Arcidiecézní charita, Perneroва 20, 180 00 Praha 8,
тел.: +420 224 813 418, email: uprchlici@charita-adopce.cz

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

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

7. Использованная литература и другие источники

- 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 dostupno na: http://www.cvvm.cas.cz/upl/zpravy/100779s_ov80429.pdf)
- CVVM. 2010. *Postoje české veřejnosti k zaměstnávání cizinců*. (online dostupno na: 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 dostupno na: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=329&lst=113>)
- Čížinský, P. 2006. „Zásadní novela cizineckého zákona, sněmovní tisk 1107.“ *Migraceonline.cz* (online dostupno na: 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 dostupno na: <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, Histocial 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 dostupno na: <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 dostupno na: <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“.“ *Měsíc.cz* (online dostupno na: <http://www.mesec.cz/clanky/svarcsystem-a-zamestnavani-podnikatelu/>)
- Kotýnková, M. *Vývoj zaměstnanosti na českém trhu práce z hlediska cílů Lisabonské strategie* (online dostupno na: <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 dostupno na: <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., Vyhlídal, J., Sirovátka, T. 2002. *Ztráta zaměstnání: reakce, plány a flexibilita nezaměstnaných*. Brno: Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (online dostupno na: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/ztrata.pdf>)
- Marshall, G. 1998. „labour-market segmentation.“ *A Dictionary of Sociology*. (online dostupno na: <http://www.encyclopedia.com/doc/1O88-labourmarketsegmentation.html>)
- Massey, D. S., Bartley, K. 2005. „The Changing Legal Status Distribution of Immigrants: A Cution.“ *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 dostupno na: <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. *Mezísvěty*. 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 dostupno na: http://finance.idnes.cz/p_dane.asp?c=A060718_135423_p_dane_vra)
- Polanská, J., Kadlecová, M. 2008. *Neregulární pobyt cizinců v ČR: Problémy a jejich řešení*. Praha: Grafikon
- Pořízková, 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 dostupno na: 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 dostupno na: <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.
- Sirovátka T. 1997. „Sociální a ekonomické faktory marginalizace na pracovním trhu v ČR.“ *Sociologický časopis*. Roč. 33, Č. 2, Str.169-188.
- Sirovátka, T. 2007. *Dynamika soudobého trhu práce: flexibilita, segmentace a inkluze*. rukopis Brno: FSS MU
- Sirovátka, T., Mareš, P., (eds.). 2003. *Trh práce, nezaměstnanost, sociální politika*. Brno: MU.
- Sirovátka, 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 dostupno na: <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. *A Dissertation on the Poor Laws*. (online dostupné z: <http://socserv2.socsci.mcmaster.ca/~econ/ugcm/3ll3/townsend/poorlaw.htm>)
- Trbola, R., Rákoczyová, M. 2010. *Vybrané aspekty života cizinců v České republice*. Praha: VÚŘAD 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 dostupno na: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=253&lst=113>)
- Vojtková, M. 2007. „Demografické události cizinců v ČR“. *Socioweb* (online dostupno na: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=temata&shw=292&lst=118>)
- Úřad práceSV. 2003. *Problémy trhu práce a politiky zaměstnanosti*. (online dostupno na: <http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/vyzkumnestudie/zprava.pdf>)
- Balážová, J. Obchod s lidmi nabývá na síle. In Český rozhlas 6 > Studio STOP [online]. Praha: Český rozhlas, posl. aktualizace 5. 3. 2008. Dostupno 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. Dostupno 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. Dostupno 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, posl. aktualizace 2009. Dostupno 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. Dostupno 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. Dostupno 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, posl. aktualizace 2009. Dostupno 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. Dostupno na www: <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. Dostupno 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, posl. aktualizace 30.12. 2009. Dostupno 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. Dostupno 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. Dostupno 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. Dostupno 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. Доступно на 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. Доступно на 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. Доступно на 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. Доступно на 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. Доступно на 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. Доступно на 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. Доступно на WWW: <web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/nucena-prace-standan.pdf>.

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

Charita ČR. Magdala. In Terénní programy [online]. Praha: Charita ČR, posl. aktualizace 2010. Доступно на 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. Доступно на 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. Доступно на 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. Dostupno 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. Dostupno 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. Dostupno 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. Dostupno na WWW: <<http://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. Dostupno 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. Dostupno na WWW: <<http://www.mesec.cz/clanky/nelegalni-zamestnavani-ma-stale-zelenou/>>.

Úmluva č. 20 o nucené nebo povinné práci. In Texty ratifikovaných úmluv [online]. Praha: MPSV ČR, posl. aktualizace 2009. Dostupno 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. Dostupno 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 Šrajcr, 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

Препятствия на пути (не)трудоустройства иностранцев в Чешской Республике
Организация по оказанию помощи беженцам, о.с. (объединение граждан), Прага 2011



Организация по оказанию помощи беженцам, о.с.

Kovářská 939/4, 190 00 Прага 9

тел.: +420 284 683 545, +420 284 683 714, факс: +420 233 371 258

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