

Posílení ekonomické demokracie pro vysílané pracovníky: Příklad České republiky

Zdena Hofmannová a Marek Čaněk, Multikulturní centrum Praha



Funded by
the European Union



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ

Tato publikace vznikla v rámci projektu „Vymáhání pracovních práv u vysílaných pracovníků v EU“ (PROMO), VS/2016/0222, který byl financován z prostředků programu EU pro zaměstnanost a sociální inovace „EaSI“ (2014-2020). Více informací naleznete zde: <http://ec.europa.eu/social/easi>.

Informace obsažené v této publikaci odrážejí pouze názory autorů a nemusí nutně odrážet oficiální postoj Evropské komise. Komise nenese zodpovědnost za jakékoli použití informací zde obsažených

O projektu

V rámci odborových organizací, akademie a mnoha dalších institucí existuje široké uznání, že ochrana pracovních práv vysílaných pracovníků v Evropské unii je nedostatečná. Mezi problémy patří například epidemie nevyplácení mezd, řetězení subdodavatelů a rozměňování odpovědnosti za pracovní podmínky, porušování práva na organizování se v rámci odborů a podvody v oblasti sociálního zabezpečení. Navzdory tomu, že všichni pracující by podle platné legislativy měli mít na trhu práce v zemích EU v zásadě rovné podmínky, pracovní mobilita v rámci EU často dostává pracovnice a pracovníky do prekérního postavení.

V této souvislosti je cílem projektu „Vymáhání pracovních práv u vysílaných pracovníků v EU“ financovaného Evropskou komisí posílení administrativní spolupráce a sdílení informací mezi příslušnými organizacemi a institucemi zabývajících se vysíláním pracujících za účelem prosazování pracovních norem a vymahatelnosti pracovních práv.

Konkrétně se zaměřuje na 1) relevantní akademické instituce, které se zabývají pracovní migrací a obecně výzkumem v oblasti pracovních práv. Tyto instituce provádí v jednotlivých zúčastněných zemích rozhovory nejen se zahraničními pracovnicemi a pracovníky, ale také s představiteli inspektorátů práce, odborových organizací a neziskového sektoru. Dalšími cíli je 2) zlepšit příhraniční spolupráci s institucemi poskytujícími ochranu pracovních práv, 3) zlepšit přístup odborových organizací a posílit jejich roli v rámci debat o pracovní migraci a vysílání pracujících a v neposlední řadě 4) zajistit kolekci relevantních kvantitativních dat.

Projekt je financován v rámci Programu Evropské unie pro zaměstnanost a sociální inovace a uskutečňuje se v období od ledna 2017 do prosince 2018. Kromě Multikulturního centra Praha tvoří konsorcium projektu také Univerzita Jyväskylä – koordinující instituce (Finsko), Univerzita v Padově (Itálie), Fafo Institute for Labour and Social Research (Norsko), SOLIDAR (Belgie) a Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA, Rakousko).

Tento dokument se zabývá tématem spolupráce sociálních partnerů při prosazování pracovního občanství vysílaných pracovníků. Pracovní občanství „je specifický projev občanských práv na pracovišti, který odmítá komodifikaci obsaženou v deregulaci a marketizaci práce“ (Lillie, 2016, str. 2). Tento základní soubor práv vyplývajících z pracovního občanství musí být prosazován a podporován sociálními partnery, jako jsou odborové organizace, rady zaměstnanců nebo nevládní organizace (NNO), aby byl účinný.

Nejprve popíšeme podpůrné struktury poskytované vysílaným pracovníkům odbory a nevládními organizacemi. Za druhé, stručně představíme možnosti uplatnění pracovních práv vysílaných pracovníků. Za třetí budou následovat tři kapitoly o spolupráci se zaměřením na spolupráci vnitrostátních orgánů, nadnárodní spolupráci odborových organizací/rad zaměstnanců a spolupráci sociálních partnerů v oblasti sociálního a mzdového dumpingu.

Vzhledem k tomu, že kategorie „vysílaných pracovníků“ je velmi široká a zahrnuje nejen pracovníky vyslané do České republiky, ale i české pracovníky vysílané do jiných zemí, nejsme schopni obsáhnout tuto tematiku vyčerpávajícím způsobem v této stručné studii. Tato práce se proto omezí především na situaci pracovníků vysílaných do Česka.

Mapování místních, regionálních a národních odborů a jiných subjektů podporujících vysílané pracovníky; iniciativy sociálních partnerů – práva a informace pro vysílané pracovníky.

Podle počtu vydaných formulářů A1 bylo v roce 2016 do České republiky vysláno 22 743 pracovníků a pracovníků (nejvíce ze Slovenska a Polska) a každým rokem tento počet roste. Většina pracovníků vysílaných do České republiky je zaměstnána v odvětví stavebnictví nebo průmyslu (De Wispelaere and Pacolet, 2018). Tato čísla zahrnují pouze „legální vysílání“. Nicméně pokud jde o fenomén migrace z Ukrajiny do České republiky na základě tzv. polských víz (Schengenská nebo národní víza typu D vydávána polskými úřady), činil jejich počet začátkem roku 2017 podle statistik Ministerstva práce a sociálních věcí přibližně 7 000 (Čaněk a kol. 2018: 29). Postavení těchto pracovníků je odlišné od pracovníků vysílaných zákonnými způsoby, zejména kvůli jejich pololegálnímu či nezákonnému postavení¹.

Obecně je pro české odborové organizace vysílání pracovníků relativně okrajovým tématem z hlediska jejich dopadu na český trh práce. Na druhou stranu odbory a zejména hlavní konfederace - Českomoravská konfederace odborových svazů (ČMKOS) - vyjadřují podporu stejnému pravidlu, které platí také při vysílání „za stejnou práci stejná odměna“ (viz část Boj proti mzdovému a sociálnímu dumpingu níže). České odbory obecně preferují především regulační přístup k migrujícím pracovníkům (včetně těch vysílaných) přítomným na místním trhu práce. To znamená spolehnout se na regulační funkce a kapacity různých státních institucí (např.: postoupení případů porušení pracovních práv inspekci práce) a legislativu (Čaněk 2017). Kolektivní vyjednávání probíhá převážně na úrovni firem, což souvisí s trendem decentralizace a fragmentace českých odborů po roce 1989 (Myant 2010). Od roku 2018 bylo uzavřeno pět odvětvových kolektivních smluv vztahujících se na zaměstnance v zemědělství, stavebnictví, ve sklářském a keramickém průmyslu, v textilním průmyslu jakož i dopravě². Tyto kolektivní smlouvy vyššího stupně se vztahují na zaměstnance všech zaměstnavatelů v těchto odvětvích, a to, i když u daného zaměstnavatele není žádná odborová organizace. Nicméně, ne všechny sektorové kolektivní smlouvy regulují mzdové podmínky a nechávají je tak na vyjednávání na úrovni podniků. Vysílání jako takové obvykle není, až na některé výjimky, specificky zmíněno v sektorových kolektivních smlouvách. Například sektorová kolektivní smlouva pro odvětví stavebnictví poskytuje zvláštní ochranu pracovníkům vysílaným mimo území ČR v případě nehod³.

¹Více informací o tomto tématu lze nalézt v předchozí PROMO případové studii z ČR. http://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/778/original/TNC_Report_-_Country_Study_Czech_Republic.pdf?1527502287

²<https://www.mpsv.cz/cs/3856>

³Viz čl. 48, https://www.mpsv.cz/files/clanky/3856/0042016-76682_-Stavba-KSVS.pdf

Revidovaná směrnice o vysílání pracovníků přijatá v červnu 2018 by měla rozšířit aplikovatelnost kolektivních smluv na vyslané pracovníky, pokud jsou v účinnosti (Vysílání pracovníků, 2018).

Odbory nezvažují zařazení vyslaných či dočasných pracovníků do odborů, a proto nemají pro tyto pracovníky žádné programy. Odbory fungují obvykle v rámci hranic konkrétní společnosti, což znamená, že neoslovují spolupracovníky, kteří jsou zaměstnani jinými firmami (subdodavatelé, agentury práce), a to i když vykonávají práci na stejném pracovišti. Kmenoví zaměstnanci si sami někdy stěžují na přednostní zacházení s dočasnými agenturními pracovníky (např.: poskytování ubytování, příspěvky na dopravu), (Štich 2018: 41), čímž se rozdíly mezi „domácími“ a „migrujícími“ pracovníky posilují (Silver 2003). Zájem ze strany vyslaných pracovníků o odborovou činnost je navíc také nízký. Dále je patrný nedostatek politizace práce a socializace v odborech a v Čechách i ve vysílajících zemích je kolektivní vyjednávání na pracovišti nedostatečné. Úroveň odborové organizovanosti není nízká jen v České republice (okolo 17%), ale také v hlavních zemích vysílajících pracovníky – na Slovensku 13% a v Polsku 12% ve srovnání s průměrem členství v odborových organizacích v Evropské unii činícím 23% (ETUI, 2016). Ukrajinci, jako další velká skupina pracovníků vyslaných do České republiky, často nemají důvěru v oficiální instituce nebo nevěří v solidaritu: „zásada sociální rovnosti nemá na Ukrajině žádnou perspektivu, lidé v ní nevěří“ (Makhynko citován ve Fedyuk a Volodko, 2018: 31). V důsledku čehož ani kontaktování odboráři ani zástupci EURES nevěděli o žádných případech vyslaných pracovníků, kteří by reálně uplatňovali svá práva nebo je kontaktovali se stížností. V Česku se vyslaní pracovníci potýkají s dalšími překážkami, jako je jazyková bariéra a s největší pravděpodobností i nedostatečné informace o funkci odborů a možnosti vstupu do nich. Členský příspěvek může představovat další překážku (Danaj a Sippola, 2015), nicméně je poměrně nízký (obvykle ve výši 1 procenta čisté mzdy). Poplatek za členství v odborové organizaci může být také pro zahraniční pracovníky odrazující, neboť se mohou také obrátit na nevládní organizace, které poskytují bezplatné právní a sociální konzultace.

Množství informací v cizích jazycích poskytovaných jednotlivými odbory se liší. ČMKOS nabízí informační letáky v mongolštině, bulharštině, rumunštině a ukrajinštině⁴. Tyto letáky necílí konkrétně na vyslané zaměstnance a obsahují omezené praktické informace o odborových organizacích jako takových. Lze v nich najít například informace o minimální mzdě, ale také o roli odborových organizací v kolektivním vyjednávání v České republice. Informace o způsobech vstupu do odborů a další praktické informace jsou nicméně nedostatečné, jak bylo zmíněno výše. Pouze odbory v některých odvětvích poskytují informace vyslaným (či migrujícím) pracovníkům. Díky webové stránce EFBWW (European Federation of Building and Woodworkers; Evropské federaci stavebních a dřevozpracujících dělníků) - www.constructionworkers.eu – jsou k dispozici informace pro pracovníky ve stavebnictví v každé zemi EU včetně ČR zahrnující i kontakt na místní odborovou organizaci, která je schopna poskytnout konzultaci v češtině a angličtině. ASO (Asociace samostatných odborů České republiky), druhá největší konfederace odborů po ČMKOS, neposkytuje na svých webových stránkách, www.asocr.cz, žádné informace v cizích jazycích. Specifičtější a rozsáhlejší informace v cizích jazycích (ukrajinština, ruština, rumunština, bulharština, polština a angličtina) poskytují „Nové odbory“ – svaz založený v roce 2016. Tato odborová organizace také explicitně vyjádřila zájem o zapojení všech bez ohledu na jejich národnost nebo občanství. Nové odbory navíc také nabízí možnost individuálního členství. V praxi je však nízká organizovanost migrujících cizinců v odborových svazech obecně.

Historicky hrají nevládní organizace v sociální integraci migrujících pracovníků v Česku důležitou roli. Na rozdíl od odborů jsou v pravidelnějším kontaktu s vyslanými pracovníky (zejména s ukrajinskými pracovníky s tzv. polskými vízy, jejichž statut je pololegální), a kteří čelí porušování svých pracovních práv, pobytovým nebo jiným sociálním

⁴ Informace pro cizince k nalezení zde: <https://www.cmkos.cz/obsah/771/zahranicni-zamestnanci>

⁵ Jejich prohlášení v angličtině k nalezení zde: <https://noveodbory.cz/images/Policy-statement.pdf>

problémům. Na základě našich informací se nevládní organizace s vyslanými pracovníky dokonce i setkávají, ale zřídka. Existuje několik možných tohoto stavu: za prvé, pro dočasně migrující pracovníky pracující v méně kvalifikovaných oborech jsou důležitější zprostředkovatelé poskytující všechny druhy služeb (zaměstnání, bydliště v ČR a/nebo ubytovnu); za druhé, ukrajinští pracovníci, kteří chtějí legalizovat svůj pobyt na území ČR, mají jen omezené možnosti, jakmile již na území pobývají, a tak mohou nevládní organizace poskytnout jen určitou právní pomoc v této primární nouzi; za třetí, pracovníci mohou mít jen nepatrné nebo žádné informace o existenci nevládních organizací pomáhajících migrujícím pracovníkům, a to i v případě, že některé nevládní organizace jsou aktivní v oslovování pracovníků na ubytovnách nebo jiných místech, kde se pravidelně zdržují.

Uplatňování pracovních práv vyslanými pracovníky.

Hlavní instituce, na kterou se mohou vysílání pracovníci obrátit v případě porušování pracovních práv, je Státní Úřad inspekce práce (SÚIP). Ačkoliv SÚIP nedisponuje vlastními tlumočníky, na jeho webových stránkách jsou základní informace o právech pracovníků v České republice v cizích jazycích (francouzština, polština, ukrajinština, němčina, bulharština, rumunština, vietnamština, ruština); některé jazykové mutace obsahují také dokument o právech vysílaných pracovníků a odkaz, který čtenáře přesměruje na formulář, ve kterém mohou vyplnit svou stížnost v případě porušení pracovních práv (pouze v češtině). Možné překážky v použití tohoto elektronického formuláře pro stížnosti nemusí představovat jen jazyk, ale také složitost formuláře, nedostatečné informace o mechanismu stížností nebo případné obavy z jeho použití v případě porušování pracovních práv (strach před deportací). SÚIP má také omezené možnosti při vymáhání dodržování práv jednotlivých pracovníků, tj. v případě nezaplacené mzdy bude muset pracovník zaměstnavatele žalovat soudní cestou, aby se své mzdy domohl. Jedná se však o dlouhý a nákladný proces, přičemž i přístup k právnímu zastoupení je pro cizince omezen. Mohou využít služeb právníka nevládní organizace nebo právníků pro bono (problematika omezené kapacity). Než je však soudní řízení zahájeno, mohou být pracovníci už zpět v zemi svého původu (Qubaiová a kol. 2016). Kromě podpory nevládních organizací, existují i malé neformální sítě, na které se mohou migranti obrátit v případě porušování práv, například SOL!S Solidární síť Praha (Trčka a kol., 2018). SOL!S Solidární síť používá donucovací opatření, obviňování, zastrašování nátlakové přímé akce, aby vymohla práva zaměstnanců čelících vykořisťování. Případy, kdy se zahraniční pracovníci obrátili na takovou dobrovolnickou solidární síť, jsou však spíše vzácné (Trčka a kol., 2018, Trčka a Moskvina).

Spolupráce mezi státními subjekty, odbory/radami zaměstnanců a nevládními organizacemi.

Odbory a nevládní organizace pomáhající migrantům spolu obvykle až na specifické iniciativy nespolupracují. Přestože se zájmy nebo kultura těchto organizací liší, mohou se spojit na základě myšlenky rovných podmínek pro každého na pracovišti. Příkladem takové spolupráce je konfederace ASO a Ukrajinská iniciativa v České republice v rámci širšího projektu ASO zaměřeného na znevýhodněné osoby na českém trhu práce⁶.

SÚIP občas spolupracuje s nevládními organizacemi; přičemž komunikace a spolupráce probíhá obvykle mezi jednotlivými inspektory práce a sociálními pracovníky a pracovníci z konkrétních nevládních organizací pomáhajících migrantům. Více zkušeností má SÚIP se spoluprací s odbory, ale vzhledem k tomu, že se jeví, že v odborech nejsou organizováni žádní vyslaní pracovníci, spolupráce se zaměřuje na jiné oblasti.

⁶ Informace o projektu jsou dostupné jen v češtině zde: <https://www.asocr.cz/obsah/67/projekt-aso-v-roce-2016-uplatneni-obtizne-zaměstnavatel-nych/19374>. Zpráva o zaměstnávání Ukrajinců je dostupná z: <https://goo.gl/qfKS4s>

Na podporu spolupráce mezi státními orgány (vč. SÚIP), odbory a nevládními organizacemi, byly vytvořeny konkrétní projekty, například projekt Inovacemi k prevenci pracovního vykořisťování občanů EU (zaměřující se na bulharské pracovníky na českém trhu práce⁷) nebo projekt pracovního občanství⁸.

Nadnárodní spolupráce odborů a rad zaměstnanců.

Nadnárodní spolupráce odborů⁹ zahrnuje zejména přeshraniční projekty se sousedními zeměmi a členství či spolupráci na evropských projektech.

Jak již bylo zmíněno, odborový svaz Stavba je členem Evropské federace stavebních a dřevozpracujících dělníků poskytujícím zdroje informací vyslaným pracovníkům.

Několik místních odborových organizací (OS KOVO, OS TOK, ECHO, OS SKIP) jsou také členy IndustriAll. Mezi členy IndustriAll existuje systém spolupráce týkající se poradenství pro pracovníky. Pokud tedy český pracovník, který je členem odborové organizace v ČR pracuje například v Rakousku, má právo využít možnosti poradenství v Rakousku, aniž by se musel/a stát členem příslušné rakouské odborové organizace, tj. poradenství bude poskytováno na základě jeho/jejího členství v české odborové organizaci. Stejný mechanismus se uplatní i pro zahraniční pracovníky přicházející do České republiky, kteří jsou členy odborů ve státě, jenž patří do IndustriAll. Tato spolupráce je však častější ve vztahu k českým pracovníkům migrujícím do zahraničí (Čaněk a Kobová, 2016).

Existuje řada přeshraničních odborových projektů. Například projekt ZUWINS byl realizován ve spolupráci s Rakouským odborovým svazem (ÖGB) a Českomoravskou konfederací odborových svazů (ČMKOS). V rámci tohoto projektu bylo českým pracovníkům v rakouském pohraničí a ve Vídni poskytováno bezplatné právní poradenství a také bezplatné lekce němčiny. Podobné iniciativy se realizovaly i v rámci projektů EURES-TriRegio a EURES Bavorsko-Čechy, které cílily zejména na české pracovníky v sousedních zemích / regionech.

Spolupráce sociálních partnerů – boj proti mzdovému a sociálnímu dumpingu.

ČMKOS považuje vysílání kvůli nízkému počtu pracovníků vyslaných i přijatých na český trh práce za marginální. Z hlediska „sociálního dumpingu“ na českém trhu práce se ČMKOS příliš nezabývala vysíláním jakožto mechanismem podryvujícím sociální a mzdové standardy. Například „vysílání“ ukrajinských pracovníků prostřednictvím polských společností / viz se nijak výrazně nepromítlo do politické diskuze o vysílání v českém kontextu. Lze to vysvětlit tím, že ukrajinští pracovníci na „polských vízech“ v České republice jsou vnímáni především jako problematika nelegálního dočasného agenturního zaměstnávání a nikoliv jako zneužití pravidel EU o vysílání. Obdobně zpráva vlády ČR „Pracovní mobilita z české perspektivy“, která sloužila jako základ pro politickou diskuzi o vysílání, tvrdila, že „počet vyslaných pracovníků je ve vztahu k jiným zdrojům potenciálního sociálního dumpingu v České republice zanedbatelný“ (Chmelař et al. 2016).

Oba strategické dokumenty pro období 2010-2014 (ČMKOS 2010) a období 2014-2018 (ČMKOS 2014) se týkaly vysílání jako jedné z oblastí, kterou je potřeba sledovat s ohledem na možné změny právních předpisů, které by mohly být pro pracovníky nepříznivé. Konkrétní návrhy na revizi směrnice z roku 1996 o vysílání, předložené Evropskou komisí v březnu 2016, byly ČMKOS povšechně podporovány. Důležité je, že podpora zásadě „rovného odměňování na stejném

⁷ https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/ukoncene-projekty/projekt_prevence_vy-koristovani

⁸ migrationonline.cz/labcit

⁹ Zaměstnanecské rady zde nejsou zmíněny, neboť jsou v Česku zřídka (Bittner 2018: 13).

pracovišti“ ze strany ČMKOS korespondovala s jejími rozsáhlejšími snahami o rychlejší konvergenci české a západoevropské mzdy a upuštěním od českého modelu nízkých mezd. Na jaře 2016 již rok probíhala úspěšná kampaň ČMKOS „Konec levné práce“ (Drahokoupil a Myant 2017).

ČMKOS se postavila proti postojům k revizi vysílání, které původně zaujalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, a zaměstnavatelům, kteří shodně obhajovali konkurenci v oblasti mezd při vysílání, jakožto legitimní obchodní strategii na trhu práce EU (ČMKOS 2017). Josef Středula, předseda ČMKOS, kritizoval tehdejší ministryni práce a sociálních věcí, Michaelu Marksovou-Tominovou: „Jak to, že si neuvědomuje, že by měla bránit zájmy českých zaměstnanců? [Svým prohlášením obhajujícím výhody konkurence v oblasti mezd] vytvořila kategorii zaměstnanců druhé třídy a podporuje zachování pozice České republiky jako druhořadého státu v Evropské unii“ (Dostál 2016).

Mzdová konvergence v EU zůstává spjata s českou debatou o vysílání pracovníků. Zatímco tehdejší česká koaliční vláda v zásadě podporovala snižování rozdílů mezi mzdami napříč členskými státy EU, zůstala opatrná před tím, co považovala za „prostředek ochrany trhu vyspělejších ekonomik a předvolebního boje v těchto zemích“ v zákulisí unijní debaty o vysílání (RHSD 2017). Politické postoje alespoň některých „nových“ členských států EU (vč. ČR) týkající se zásady „stejně odměny za stejnou práci“ pro vyslané pracovníky i dalších aspektů revize vysílání se začaly blížit postojům těch „starých“ členských států EU, a to zejména během léta 2017 (Richard 2017). Zástupci české vlády vyvolali na schůzi v Salzburgu s francouzským prezidentem Macronem, rakouským předsedou vlády Kernem a slovenským předsedou vlády Ficem debatu o mzdové nerovnosti v EU. Tentokrát šlo o rozšíření diskuze o „sociálním dumpingu“ o téma „export dumpingu“ provozovaného francouzskými a rakouskými nadnárodními společnostmi tím, že vyplácejí nižší mzdy ve střední a východní Evropě (ČTK 2016).

Na sektorové úrovni je nejspornější regulace mezinárodní silniční dopravy. Předseda OS dopravy přidruženého k ČMKOS, Luboš Pomajbík, kritizuje nízké mzdy českých řidičů. Jejich zaručená minimální mzda činí v současné době 89,20,- Kč/hod. (3,5 EUR), přičemž navíc řidiči dostávají diety a kapesné. Jeho svaz tedy podporuje zlepšení mzdových a pracovních podmínek vyslaných pracovníků v dopravě, nicméně si je vědom nelehké vyjednávací pozice subdodavatelů českých dopravních společností ve vztahu k jejich hlavním zákazníkům. Sdružení automobilových dopravců ČESMAD BOHEMIA tvrdí, že mají nízké ziskové marže, které jim neumožňují vyplácet například německou či francouzskou minimální mzdu. Zároveň české kamionové společnosti hledají střední cestu tak, aby se v rámci trhu Evropské unie vytvořily rovné podmínky (např.: řešení problémů společností s virtuálním sídlem, tzv. letter-box společností), protože čelí rostoucímu tlaku východoevropských společností. Částečně i z tohoto důvodu klesl u českých společností objem nákladní dopravy v mezinárodní silniční dopravě o 20% v roce 2016 a v roce 2017 se pokles odhaduje o dalších 15%. (Pavlíček, Čihák 2018).

Závěr

Práva vyslaných pracovníků jsou zakotvena v zákoně, což teoreticky zajišťuje jejich základní práva na českém trhu práce. Legálně vyslaní čeští pracovníci aktivně nevyhledávají žádné organizace, ať už jde o nevládní organizace, odbory či jiné neformální instituce, a ani nejsou většinou z těchto institucí aktivně oslovováni. Vyslaní pracovníci a sociální partneři tak zůstávají do určité míry navzájem „neviditelní“.

Poněkud odlišná situace z hlediska komunikace s nevládními organizacemi je ve vztahu k ukrajinským pracovníkům vyslaným na základě polských víz. Základní práva této skupiny vyslaných pracovníků nejsou zaručena, neboť spadají do kategorie nelegálního zaměstnávání, a jejich práva jsou často porušována, přičemž pracovníci se nemohou svých práv domáhat s ohledem na své migrační postavení.

V souvislosti s hlavním tématem této práce, kterým je ekonomická demokracie, pracovní občanství a spolupráce sociálních partnerů za účelem dosažení těchto práv, čelí vyslaní pracovníci podstatným překážkám. Jejich práva nejsou chráněna Inspektorátem práce, neboť jeho kompetence jsou omezené a nemůže tak vymáhat práva jednotlivců (např.: nezaplacené mzdy). Odbory jsou vnímány jako nepřístupné a nevládní organizace jsou touto skupinou pracovníků kontaktovány poměrně zřídka. Mezi sociálními partnery je nedostatečná spolupráce při prosazování práv v oblasti pracovního občanství, přičemž důvody jsou různé, od širšího strukturálního kontextu až po individuální nečinnost nebo nedostatek zájmu.

Seznam pramenů a použité literatury

Bittner, J. (2018). Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue: Česká republika 2017. Bratislava: Friedrich-Ebert-Stiftung, Regionální projekt o pracovních vztazích a sociálním dialogu. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/14469.pdf>.

Centrum Badania Opinii Społecznej (2017). Działalność związków zawodowych w Polsce. Warszawa. Dostupné z: https://www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2017/K_087_17.PDF

Chmelař, A. Volčík, S. Nechuta, A. Haratyk, P. and O. Holub (2016), 'Pracovní mobilita v EU v české perspektivě'. Úřad vlády České republiky, Oddělení strategií a trendů EU, Praha. Dostupné z: www.vlada.cz/assets/evropske-zalezitosti/analyzy-EU/160331-Mobilita.pdf.

Cremers, J (2018). Posting of workers in practice: INT-AR paper 8 English, Tilburg Law School. Dostupné z: https://www.researchgate.net/publication/323999618_Posting_of_workers_in_practice_-_INTAR_paper_8_English

Čaněk, M (2017). Trade unions and migration in the Czech Republic, 2004-15. In S. Marino, Roosblad J. and R. Penninx (eds). Trade Unions and Migrant Workers. Edward Elgar Publishing, str. 307-327.

Čaněk, M. (2018). Transnational Monitoring and Enforcement of Posted Work: The Case of Czech Republic, Brusel: Solidar. Dostupné z: http://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/778/original/TNC_Report_-_Country_Study_Czech_Republic.pdf?1527502287

Čaněk, M. and L. Kobová (2016). Podíl odborových svazů na ochraně práv pracovních migrantů: bariéry a perspektivy. Sdružení pro integraci a migraci and Multikulturní centrum Praha. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/podil-odborovych-svazu-na-ochrane-prav-pracovnich-migrantu-bariery-a-perspektivy>

Čaněk, M., Kall, K., Lillie, N., Wallace, A., and B. Haidinger (2018). Transnational cooperation among labour enforcement agencies in Europe: Challenges and opportunities related to posting of workers, Brusel: Solidar. Dostupné z: http://www.solidar.org/system/downloads/attachments/000/000/776/original/TNC_Report_-_Challenges_and_Opportunities_Related_to_the_Posting_of_Workers__Attachments.pdf?1527502331

ČMKOS [Českomoravská konfederace odborových svazů] (2010). Program ČMKOS na období 2010 – 2014. Dostupné z: http://osz-stare.cmkos.cz/CZ/Z_tisku/Bulletin/04_2010/program_cmkos_2010_2014.pdf.

ČMKOS [Českomoravská konfederace odborových svazů] (2014). Program ČMKOS na léta 2014– 2018. Dostupné z: www.cmkos.cz/obsah/263/program-cmkos-2014-2018/13308.

ČMKOS [Českomoravská konfederace odborových svazů] (2017). Postoj ČMKOS k revizi směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ ES o vysílání pracovníků. Dostupné z: <https://www.cmkos.cz/obsah/220/postojcmkos-k-revizi-smernice-evropskeho-parlamentu-rady-96/18373>.

ČTK (2016). Premiér podpoří přidání učitelům o 15 procent a ostatním o 10 procent, 15. srpna 2017. Dostupné z: <http://www.ceskenoviny.cz/zpravy/premier-podpori-pridani-ucitelum-o-15-procent-a-ostatnim-o-10-procent/1516192>.

Danaj, S. and M. Sippola (2015). Organizing hyper-mobile transnational construction workers. ETUI Policy Brief, No.11/2015. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Policy-Briefs/European-Economic-Employmentand-Social-Policy/Organising-hyper-mobile-transnational-construction-workers>

De Wispelaere F. and J. Pacolet (2018). Posting of Workers: Report on A1 Portable Documents Issued in 2016. Lucemburk: Úřad pro publikace EU. Dostupné z: <https://goo.gl/gNaUW7>

Dostál, V. (2016). Středula: Marksová by měla hájit zájmy českých zaměstnanců 19. 2. 2016, Deník Referendum. Dostupné z: <http://denikreferendum.cz/clanek/22339-stredula-marksova-by-mela-hajit-zajmy-ceskych-zamestnancu>.

Drahokoupil and Myant (2017). 'An End to Cheap Labour' – How a Public Campaign May Become a Turning Point for Czech Unions' Strength. Dostupné z: <https://ssrn.com/abstract=2982303> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2982303>

ETUI (2016). Trade Unions [online].

Dostupné z: <https://www.worker-participation.eu/National-IndustrialRelations/Across-Europe/Trade-Unions2>

Posting of workers: Council confirms the compromise text agreed with the European Parliament [online] (2018).

Dostupné z: <http://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2018/04/11/posting-of-workers-councilconfirms-the-compromise-text-agreed-with-the-european-parliament/>

Fedyuk, O. a V. Volodko (2018). Is transnational labour rights protection possible? Sending country's perspective: Ukrainian country report. Charitable Foundation Zaporuka. Dostupné z: <https://drive.google.com/file/d/1pXZugNnTJSy-bl8oNcQ8b-eoDmPcvOUOq/view>

Kroupa A., Hála J., Vašková R., Mansfeldová Z. a P. Šimoník (2004). Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje. VÚPSV Praha, cit. 7. května 2018, dostupné z: <http://praha.vupsv.cz/Fulltext/MS-odbor.pdf>

Lillie, N. (2016). What is Labour Citizenship and Why does it Matter in the Europe Union? Dostupné z: http://migrationonline.cz/Nathan_Lillie_What_Is_Labour_Citizenship.pdf

Myant, M. (2010). Trade unions in the Czech Republic. Brusel: ETUI. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/Trade-unions-in-the-Czech-Republic>

OECD (2017). OECD Employment Outlook 2017. Publishing: Paříž. Dostupné z: https://read.oecdilibrary.org/employment/oecd-employment-outlook-2017_empl_outlook-2017-en#page1

Pavlíček, T. a O. Čihák (2018). Sladíme sociální systémy, pak srovnáme mzdy, žádá Sdružení automobilových dopravců, Český rozhlas Plus. Dostupné z: <https://plus.rozhlas.cz/sladme-socialni-systemy-pak-srovnavejme-mzdyzad-sdruzeni-automobilovych-7163953>

Richard, S. (2017). The Revision of the posted workers directive: how can it be taken further?, European issues n° 446, 10. října 2017, Robert Schuman Foundation. Dostupné z: <https://www.robertschuman.eu/en/doc/questions-d-europe/e-446-en.pdf>

RHSD (2017). Záznam ze společného jednání Rady hospodářské a sociální dohody ČR a Hospodářské a sociální rady SR, konaného dne 30. března 2017 na Štiříně. Úřad vlády ČR. Dostupné z: http://ipodpora.odbory.info/soubory/dms/wysiwyg_uploads/5ebe1e5029odccdd/uploads/z%C3%A1znam_spole%C4%8Dn%C3%A9_jedn%C3%A1n%C3%AD_RHSD_a_H.doc.

Qubaiová, A., Čaněk, M., Kučera, P., Vosláš, V., Avramioti, I., Janků, L., Čížinský, P. and H. Pořízková (2016), 'Subcontracting and the EU mobile workers in the Czech Republic: exploitation, liability and institutional gaps', Labcit country report, Praha: Multikulturní centrum Praha. Dostupné z: http://migrationonline.cz/czech_republic_country_report.pdf.

Silver, B. (2003). Forces of Labor. Workers' Movements and Globalization since 1870, Cambridge: Cambridge University Press.

Štich, V. (2018). 'Příklady porušování úpravy agenturního zaměstnávání', v Agentury práce – mýty a fakta (metodická příručka), Praha: ČMKOS.

Trčka, M., Moskvina Y., Leontiyeva Y., Lupták M. a L. Jirka (2018). Employment of Ukrainian Workers with Polish Visas in the Czech Republic: From the Main Patterns of Labour Exploitation towards Points of Intervention. Dostupné z: <https://drive.google.com/file/d/1O0nt8w9mmuMhilFgphe4hj5jq8JTmZid/view>



Funded by
the European Union