

UNIVERZITA KARLOVA
HUSITSKÁ TEOLOGICKÁ FAKULTA

**Pracovní migrace z Ukrajiny a Ruska do České republiky a její
potenciální rizika**

**Labour migration from Ukraine and Russia to the Czech
Republic and its potential risks**

Bakalářská práce

Vedoucí práce:

PhDr. Monika Nová, Ph.D.

Autor:

Ekaterina Vasilchenko

Praha 2019

Poděkování

Velice děkuji vedoucí práce PhDr. Monice Nové, Ph.D. za odborné vedení práce, trpělivost a veškerou ochotu, kterou mi v průběhu zpracování bakalářské práce věnovala.

Upřímně děkuji všem respondentům a respondentkám za to, že mi poskytli rozhovory.

Prohlášení

Prohlašuji, že jsem předkládanou bakalářskou práci „Pracovní migrace z Ukrajiny a Ruska do České republiky a její potenciální rizika“ vypracovala samostatně. Dále prohlašuji, že všechny použité prameny a literatura byly řádně citovány a že tato práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

Jméno autora

(podpis autora)

Anotace

Bakalářská práce je zaměřena na problematiku pracovní migrace z Ukrajiny a Ruska, s hlavním cílem určit potenciální rizika, se kterými se mohou migranti při svém uplatnění na českém trhu setkat. V teoretické části je popsána migrace z Ukrajiny a Ruska v kontextu dějin a vymezeny hlavní „push“ a „pull“ faktory migrace, další kapitoly jsou zaměřeny na legislativní rámec migrace, legální a nelegální práci cizinců na území České republiky. Za použití odborné literatury jsou zpracována a vymezena rizika pracovní migrace, jakými jsou nelegální práce, klientský systém, pracovní vykořisťování či obchodování s lidmi. Praktická část obsahuje čtyři případové studie, které nabízí ucelený pohled na potenciální rizika popsané v teoretické části a dokreslují jejich dopady na zaměstnávání a pobytový status cizinců.

Klíčová slova

Pracovní migrace, nelegální práce, klientský systém, obchod s lidmi, vykořisťování

Annotation

The bachelor thesis is focused on the issue of labour migration from Ukraine and Russia, with the main aim of identifying potential risks that migrants may encounter in their employment in the Czech labour market. The theoretical part describes migration from Ukraine and Russia in the context of history and defines the main push and pull factors of migration, other chapters focus on the legislative framework of migration, legal and illegal work of foreigners in the Czech Republic. Using professional literature, the risks of labour migration, such as illegal employment, the form of practices known as “clientelism” or the “client system”, labour exploitation, or human trafficking, are processed and defined. The practical part contains four case studies which offer a comprehensive view of the potential risks described in the theoretical part and illustrate their effect on employment and the residence status of foreigners.

Keywords

Labour migration, illegal employment, client system, human trafficking, exploitation

Obsah

Seznam zkratk	7
Úvod	8
I. Teoretická část	9
1. Vymezení pojmů	9
2. Vývoj ruské a ukrajinské migrace na území ČR.....	10
2.1. Migrační vývoj od 16. do 19. století	10
2.2. První světová válka a poválečné období.....	10
2.3. Druhá světová válka a poválečné období	11
2.4. Období okupace Československa do jeho zániku	12
2.5. Migrační statistika od zániku Československa do současnosti	13
3. „Push“ and „pull“ faktory.....	14
3.1. „Push“ faktory pracovní migrace z území Ukrajiny a Ruska do České republiky.....	15
3.2. „Pull“ faktory pracovní migrace do České republiky z území Ukrajiny a Ruska	16
4. Legální pobyt cizinců na území České republiky	18
4.1. Přejížděný pobyt na území ČR	18
4.1.1. Bezvízový pobyt	19
4.1.2. Krátkodobé vízum.....	20
4.1.3. Dlouhodobé vízum nad 90 dnů a povolení k dlouhodobému pobytu.....	20
4.1.4. Zaměstnanecká karta.....	21
4.1.5. Modrá karta.....	22
4.1.6. Sezonní zaměstnávání	22
4.2. Trvalý pobyt	22
5. Nelegální migrace do České republiky	23
5.1. Nelegální migrace přes vnější schengenskou hranici ČR	23
5.2. Nelegální migrace na území ČR – porušování pobytového režimu	24
6. Legální zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na území ČR.....	25
6.1. Volný vstup na trh práce	26
6.2. Povolení k zaměstnání.....	26
6.3. Agenturní zaměstnávání	27
6.4. Změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty	28
7. Nelegální zaměstnávání cizinců na území ČR	30
7.1. Nelegální práce	30
7.2. Nelegální podnikání	31
7.3. Švarcsystém	32
8. Potenciální rizika pracovní migrace.....	33

8.1. Porušení pracovně-právních předpisů, zejména zákoníku práce	34
8.2. Nedostatečná informovanost zaměstnavatelů a/nebo zaměstnanců-cizinců, která vede k neoprávněnému zaměstnávání a pobytu na území ČR	35
8.3. Nevyhovující pracovní podmínky	36
8.4. Klientský systém	37
8.5. Obchod s lidmi	38
8.5.1. Základní formy obchodu s lidmi	40
9. Systém podpory migrantů ze strany státního a neziskového sektoru	43
9.1. Systém podpory migrantů ze strany státního sektoru	43
9.2. Systém podpory migrantů ze strany neziskového sektoru v České republice	45
II. Praktická část	47
10. Kvalitativní výzkum	47
10.1. Charakteristika výzkumu	47
10.2. Cíl výzkumu a výzkumné otázky	47
10.3. Metodologie výzkumu	47
10.4. Výběr výzkumného vzorku a technika sběru dat	48
10.5. Transkripce a analýza rozhovorů	49
10.6. Kazuistika I	49
10.7. Kazuistika II	50
10.8. Kazuistika III	52
10.9. Kazuistika IV	53
10.10. Analýza kazuistik I-IV	55
11. Diskuse	58
Závěr	61
Seznam použité literatury	62
Příloha č. 1	67

Seznam zkratek

CEVPM – Centrální evidenci volných pracovních míst

EHP – Evropský hospodářský prostor

EU – Evropská unie

ICAO – Mezinárodní organizace pro civilní letectví

IOM – Mezinárodní organizace pro migraci

MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí

MŠMT – Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy

MV – Ministerstvo vnitra České republiky

OAMP – Odbor azylové a migrační politiky

OSN – Organizace spojených národů

OSVČ – Osoba samostatně výdělečně činná

RUB – Ruský rubl

UAH – Ukrajinská hřivna

UNHCR – Úřad Vysokého komisaře OSN pro uprchlíky

ÚOOZ – Útvar pro odhalování organizovaného zločinu

ÚP – Úřad práce

USD – Americký dolar

Úvod

Téma bakalářské práce jsem zvolila z důvodu svých zkušeností z pozice pracovnice v sociálních službách v nejmenované organizaci, která se zabývá prevencí obchodu s lidmi. V rámci svých pracovních povinností se věnuji práci na telefonické krizové lince, na kterou se často obracejí cizinci nejen kvůli obchodování s lidmi, ale také s různými otázkami z oblasti cizinecké a pracovně právní problematiky. V bakalářské práci uplatňuji nejen teoretické poznatky čerpané z odborné literatury, ale také pracovní a osobní zkušenosti s lidmi, kteří do ČR přicházejí. Cílem práce je popsat postupy, které provází migranty během celého pracovního pobytu a uplatnění na trhu práce v České republice a vymezit rizika, se kterými během tohoto procesu mohou migranti setkat.

Bakalářská práce je rozdělena do jedenácti základních kapitol. První kapitola se věnuje vymezení klíčových pojmů, druhá kapitola se zabývá dějinami ruské a ukrajinské migrace od 16. století až po současnost a dává představu o dlouholeté tradici migračních pohybů Ukrajinců a Rusů. Třetí kapitola zahrnuje faktory, které přispívají a ovlivňují migraci těchto osob, čtvrtá kapitola informuje o formách legálního pobytu cizinců na území České republiky a pátá kapitola vymezuje nelegální migraci osob přes vnější hranice a porušení pobytového oprávnění. Šestá kapitola popisuje postup legálního zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, administrativní postupy při získávání povolení k pobytu a změny zaměstnavatele a vymezuje také pojem agenturní zaměstnávání. Sedmá kapitola se zabývá nelegálním zaměstnáváním, konkrétně pak vysvětluje nelegální práci, nelegální podnikání a švarcsystém. Osmá kapitola se soustředí na vymezení potenciálních rizik pracovní migrace, přičemž podrobně rozpracovává rizika spojená s porušením právních předpisů, nedostatečnou informovaností zaměstnanců a zaměstnavatelů, špatné pracovní podmínky apod., dále vymezuje pojem klientský systém a obchod s lidmi a věnuje se různým formám obchodování s nimi. Devátá kapitola je zacílena na pomoc migrantům ze stran státního a nestátního sektoru a desátá kapitola prezentuje výsledky vlastního šetření – analýzy čtyř případových studií a jejich interpretaci, přičemž respondenty jsou migranti z Ruska a Ukrajiny, kteří pobývají na území České republiky za účelem výdělků. Následuje jedenáctá kapitola obsahující diskusi výsledků.

I. Teoretická část

1. Vymezení pojmů

Pro potřeby této práce považuji za nutné vymezení relevantních a základních pojmů, které jsou pro tuto práci klíčové. Vycházím z rozšířených definic, které používá Mezinárodní organizace pro migraci (IOM, „International Organization for Migration“).

Migrace je pohyb osob nebo skupin osob, a to buď přes mezinárodní hranice, nebo v rámci státu. Jedná se o pohyb obyvatelstva, který zahrnuje jakýkoli pohyb lidí bez ohledu na jeho délku, složení a příčiny; zahrnuje migraci uprchlíků, vysídlených osob, ekonomických migrantů a osob pohybujících se za jinými účely, včetně sloučení rodiny.¹

Pracovní migraci IOM specifikuje jako pohyb osob z jednoho státu do druhého nebo v rámci vlastní země pobytu za účelem zaměstnání. Pracovní migrace je definovaná většinou států v rámci individuálních migračních zákonů. Některé státy se navíc podílejí na regulaci vnější pracovní migrace a hledání příležitostí pro své občany v zahraničí.²

Legální migrace je proces řízeného, státem kontrolovaného přistěhovalectví, a to prostřednictvím vízové praxe a prostřednictvím pobytových oprávnění. Obecně souvisí s pracovní migrací, v rámci které ČR prostřednictvím regulovaného přijímání cizinců uspokojuje potřeby domácího pracovního trhu.³

Nelegální migrace je pohyb osob, který probíhá bez kontroly a řízení ze strany vysílacích, tranzitních a cílových zemí. Neexistuje jasná nebo všeobecně uznávaná definice nelegální migrace. Z hlediska cílových zemí jde o vstup, pobyt nebo práci osob v zemi bez řádného oprávnění nebo dokladů, které jsou požadované imigračními předpisy. Z pohledu vysílající země jde o překročení mezinárodních hranic bez platného cestovního pasu, cestovního dokladu nebo jde o osoby, které nesplňují administrativní požadavky pro opuštění země.⁴

¹ IOM. *Glossary on migration, 2nd edition, International Migration Law No. 25*. Geneva: IOM, © 2011. ISSN 1813-2278. s. 62-63. Dostupné z: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml25_1.pdf

² IOM, ref. 1, s. 58

³ IOM, ref. 1 s. 81

⁴ IOM, ref. 1 s. 54

2. Vývoj ruské a ukrajinské migrace na území ČR

V této kapitole bych ráda představila stručný přehled vývoje migrace osob ukrajinské a ruské národnosti na území České republiky v různých historických obdobích.

2.1. Migrační vývoj od 16. do 19. století

Stopy občasné přítomnosti Ukrajinců a Rusů lze v Čechách a na Moravě zřetelně nalézt už v 16. a 17. století. V tomto období jednotlivci nebo skupiny osob vyhledávali zejména krátkodobé pobyty na územích, která byla součástí polsko-litevského nebo moskevského státu. Nejčastěji šlo u studenty vzdělávající se na vysokých školách v Praze a Olomouci nebo o kozáky najaté za žold do boje proti Turkům a k účasti v jiných ozbrojených střetnutích.⁵ Nezřídka docházelo také k tomu, že mladí ruští šlechtici, kteří studovali v Evropě, se do zemí původu již nevrátili.⁶

Podle Putny však lze za první větší vlnu emigrantů považovat tu, ke které došlo v sedmnáctém století. Zejména na konci tohoto století z Ruska uprchla řada obyvatel z důvodu pronásledování. Tehdy, po církevním rozkolu, prchali stoupení poraženého směru, takzvaní staroobřadci.⁷

Přítomnost Ukrajinců se v českém prostředí začala výrazněji projevat v období, kdy bylo české území součástí oblasti západoukrajinské (východní Halič a severní Bukovina). Na konci 18. století byla tato oblast připojena k habsburskému soustátí. Postupně vznikaly nové vazby mezi touto částí Ukrajiny a českými zeměmi, jejichž výsledkem se stal výraznější pohyb jednotlivců jedním i druhým směrem.⁸

2.2. První světová válka a poválečné období

V letech 1914 – 1918 počet Ukrajinců v Čechách a na Moravě dále rostl. Jedním z důvodů bylo to, že Ukrajinci museli bojovat na obou stranách východní fronty. Do Čech byli v této souvislosti přemísťováni i zajatí ukrajinští důstojníci a vojáci sloužící v ruské armádě. Tato válkou vynucená emigrace se stala předobrazem časově blízké, ale ještě

⁵ ŠIŠKOVÁ, Tatjana. *Menšiny a migranti v České republice: [my a oni v multikulturní společnosti 21. století.]* Praha: Portál, 2001. s. 81, ISBN: 80-7178-648-9.

⁶ POLJAN, Pavel. *Emigracija: kto i kogda v 20 veka pokidal Rossiju.* [online] © 2005 [cit. 2019-03-03] Dostupné z: <http://www.demoscope.ru/weekly/2006/0251/analit01.php>

⁷ PUTNA, Martin C. *Rusko mimo Rusko: dějiny a kultura ruské emigrace 1917-1991.* I. díl. Brno: Petrov, 1993. str. 13, ISBN:80-85247-45-3

⁸ ŠIŠKOVÁ, ref. 5. s. 82

mohutnější ukrajinské a ruské emigrační vlny. Ta dorazila do nezávislého Československa na počátku dvacátých let 20. století, jakmile skončil neúspěchem ukrajinský ozbrojený boj za nezávislost. Nejdříve odešli na československé území ve dvou vlnách příslušníci ukrajinské armády z východní Haliče obsazené Polskem. Jinde se na území ČSR objevili uprchlíci z východní Ukrajiny obsazené sovětským Ruskem. Zčásti šlo také o vojáky ukrajinské armády, ale v nemalé míře i o politiky a státní úředníky, spisovatele, umělce, novináře a vědce.⁹

V roce 1918 a dalších letech sem přicházelo i velké množství ruských občanů. Politika první republiky byla k menšinám vstřícná, a i proto se odehrála tzv. „ruská akce“ (1921 – 1926). Československo tehdy přislíbilo pomoc dětem, ženám, invalidům, technickým a kulturním pracovníkům, zemědělcům a studentům. Pět let bylo stanoveno jako doba potřebná k dostudování na odborných školách v Československu. Tato akce měla připravit inteligenci pro Rusko, kam by se mohli tito lidé vrátit s již ukončeným vzděláním, až se poměry v jejich vlasti stabilizují. Hospodářská krize ve třicátých letech a poměry v nově vzniklém Sovětském svazu však jejich návratu ve většině případů zabránily.

Rusové přicházeli na území dnešní České republiky ve dvacátých letech 20. století ve velkém množství v důsledku komunistického puče v Rusku. Vznik tehdejšího SSSR (1922 – 1991) a období stalinismu vyhnaly z domovů obrovské množství lidí. Odpůrci režimu byli nemilosrdně vyvražďováni v gulazích na Sibiři. Počet obětí Stalinova režimu je srovnatelný s obětmi 2. světové války. Jen z Krymu tehdy odešlo do exilu 150 000 lidí. Druhá vlna migrace přišla o několik let později a tvořily ji většinou manželky českých studentů. Poslední vlna, početně zatím nejsilnější, se zde objevila po rozpadu SSSR.¹⁰

2.3. Druhá světová válka a poválečné období

Válečné období bylo těžké pro všechny obyvatele Evropy. Pro ruskou emigraci bylo velmi složité zaujmout k válečnému dění jednoznačné stanovisko. Situace všech ukrajinských a ruských migrantů se zřetelně zhoršila poté, co byly české země v březnu 1938 ovládnuty nacistickým Německem. Zbylé ukrajinské školy, které tehdy ještě v Čechách působily, fungovaly za druhé světové války ve značně obtížných podmínkách. Po zániku většiny emigrantských organizací zůstaly dvě poslední oblasti, kde se ideologické

⁹ ŠIŠKOVÁ, ref. 5. s. 82.

¹⁰ VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ruská národnostní menšina* [online]. © 2006 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/ruska-narodnostni-mensina-16155/>

postoje do značné míry tlumily a na jejichž poli neprobíhaly žádné vyhocené výměny názorů. Šlo především o prostředí pravoslavné církve a dodržování tradičních úkonů během církevního roku. Druhou sjednocující oblastí byla péče o děti a mládež. Po celé válečné období existovala v Praze ruská mateřská školka, a i když francouzské gymnázium, stejně jako anglické, bylo zrušeno, ruské reálné gymnázium a ukrajinské gymnázium válku přečkaly. V průběhu roku 1944 a na jaře 1945 projížděly Prahou transporty civilních osob, které prchaly před postupující frontou.¹¹

Po skončení druhé světové války byly desítky Ukrajinců a Rusů žijících v Čechách zatčeny a odvečeny do SSSR, kde byly následně odsouzeny k dlouholetým pobytům v trestních táborech. Část z nich tam zahynula. Mezi lety 1948 a 1989 bylo území bývalého Československa součástí východního bloku a tvořilo satelitní stát ve sféře vlivu Sovětského svazu. Složitá byla také situace emigrantů, kteří do ČSR přišli nově, konkrétně po ukončení válečného konfliktu. Šlo o příslušníky čs. armádního sboru v Sovětském svazu. Mnoho z nich se usídlilo v českém pohraničí, odkud bylo předtím odsunuto německé obyvatelstvo. Část těchto příslušníků se hlásila k ukrajinské národnosti, někteří naopak k národnosti ruské.

2.4. Období okupace Československa do jeho zániku

Další vlna přistěhovalectví ze Sovětského svazu pokračuje po událostech z roku 1968, kdy sovětská vojenská jednotka vpadla do Československa. Pobyt Střední skupiny vojsk na území Československa byl označován jako „dočasný“, přestože trval skoro 23 let. Z této doby pramení negativistický pohled české veřejnosti vůči všemu „ruskému“ a týkal se v řadě případů i příslušníků dalších postsovětských zemí.

Po pádu komunistické strany se otevřely západní i východní hranice tehdejšího Československa, což představovalo velké lákadlo pro tehdejší emigranty. Za poslední vlnu migrace, především z území bývalého Sovětského svazu, je považována doba, která začala jeho rozpadem a trvá do současnosti.

¹¹ KOPŘIVOVÁ, Anastasie. Osudy ruské emigrace v Československu. *Paměť a dějiny*. [online]. 2015 [cit. 2019-03-03]. s. 32. ISSN 1802-8241. Dostupné z: <https://qps.ru/aqfZB>

2.5. Migrační statistika od zániku Československa do současnosti

V období po zániku Československa se začíná projevovat výraznější příliv ekonomických imigrantů. Do roku 1994 na území České republiky oficiálně pobývalo 14 230 Ukrajinců a 3 611 Rusů. Ke konci roku 1999 se tento počet zvýšil na 65 883 Ukrajinců a 16 906 Rusů, kteří měli na území České republiky trvalé, resp. dlouhodobé pobyty.

Po rozpadu Československa byl zákon o pobytu cizinců v ČSFR nahrazen novým zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, který prošel od data nabytí účinnosti již několika novelami. Pro některé země jsou zaváděna víza, mimo jiné také pro Rusko a Ukrajinu. To způsobilo dočasný pokles počtu registrovaných cizinců. V roce 2000 klesl počet Rusů na 12 964 a počet Ukrajinců na 50 212. Je nutné zmínit, že tato statistika zahrnuje trvalé pobyty i dlouhodobé pobyty přesahující devadesát dnů.

Začlenění České republiky do Evropské unie v roce 2004 prohlubuje integraci země do struktur globální ekonomiky a podporuje nárůst pracovní migrace. V roce 2005 se počet Rusů zvýšil na 16 273, v případě Ukrajinců na 87 789. Do roku 2009 přetrvává na území České republiky tendence k nárůstu počtu ruských a ukrajinských občanů.

V posledních letech se počet přistěhovalců z území Ruska a Ukrajiny spíše zvyšuje. Stávající krize sociálních a politických sfér společnosti v této zemích zvyšují migrační motivaci osob. Lze také předpokládat, že zrušení vízové povinnosti týkající se krátkodobých pobytů do 90 dnů platné od června roku 2017 může v případě občanů Ukrajiny značně ovlivnit statistické údaje.

Dle statistik z roku 2017 oficiálně pobývalo na území České republiky 36 642 občanů Ruska, z toho 34 446 osob mělo povoleno dlouhodobý pobyt (pobyt nad 12 měsíců). Občanů Ukrajiny bylo 117 061, z toho 114 735 mělo povoleno dlouhodobý pobyt nad 12 měsíců. Ukrajinská menšina tvoří největší skupinu imigrantů, ruská menšina je z hlediska počtu čtvrtou největší skupinou, hned po občanech Slovenska a Vietnamu.

3. „Push“ and „pull“ faktory

E. Lee byl jedním z prvních, kdo poukázal na faktory ovlivňující migrační procesy. Podle Leeho teorií migrace existují čtyři skupiny faktorů, které ovlivňují a určují migraci. Prvním typem jsou faktory závislé na místě původu (tzv. „push“ faktory), druhým typem jsou faktory závislé na místě pohybu (tzv. „pull“ faktory), třetí skupinu tvoří faktory, které migraci brání a čtvrtá skupina zahrnuje faktory osobního charakteru.¹²

Některé faktory ekonomické povahy (nezaměstnanost, nízké příjmy, vysoké daně), sociální a politické povahy (chudoba, diskriminace, omezení svobody, svědomí, náboženství, válka), nepříznivé přírodní a klimatické podmínky, to vše lze považovat za „push“ faktory.

K „pull“ faktorům lze zařadit vysokou úroveň hospodářského rozvoje, vyšší příjmy, bezpečnost, schopnost získat přístup na trh práce (včetně neformálního sektoru, což je zvláště důležité pro nelegální přistěhovalce) a další.

Spolu s „push“ a „pull“ faktory působí na migrační procesy přechodné a osobní faktory. Podle E. Lee jsou přechodné faktory odlišné pro každého migrujícího jedince. Patří sem náklady na dopravu, vzdálenost mezi územím původu a pobytu, dostupnost informací o cílovém regionu. Vzhledem k tomu, že nikdy nemůžeme specifikovat přesný soubor přechodných a osobních faktorů, které brání migraci, můžeme identifikovat zvláště důležité faktory závislé na místě původu a pohybu, na které většina migrantů reaguje stejným způsobem.

Lee poznamenává, že „pull“ faktory mají větší dopad na vysoce vzdělané osoby, které již mají v zemi původu vybudovanou určitou pozici, ale mohou získat lepší nabídky i jinde. Vysoká mobilita je charakteristická pro vysoce kvalifikované specialisty, protože migrace často znamená posun v profesním žebříčku a růst úrovně příjmů. U pracovníků s nízkou kvalifikací mají větší dopad naopak negativnější „push“ faktory, které navíc mají vyšší míru důležitosti.

¹² LEE, Everett S. A Theory of Migration. *Demography* [online]. 1966, 3(1) [cit. 2019-04-05]. DOI: 10.2307/2060063. ISSN 00703370. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.2307/2060063>

3.1. „Push“ faktory pracovní migrace z území Ukrajiny a Ruska do České republiky

E. Lee poukazuje na to, že migrace je selektivní proces a stejné faktory mohou ovlivňovat různé osoby odlišným způsobem. Potenciální migrant se odhodlá k migraci, pokud je kombinace „push“ a „pull“ faktorů tak silná, že odůvodní potíže, které potenciální migranti podstupují v procesu migrace. Přestože není možné určit přechodné a osobní faktory migrantů z Ukrajiny a Ruska, je možné zvážit „push“ a „pull“ faktory, které jsou ovlivněny ekonomickou, politickou a sociální situací zemí Ukrajiny a Ruska.

Dnes je otázka mezinárodních vztahů mezi Ukrajinou a Ruskem velmi komplikovaná, zejména v souvislosti s anexí Krymu na jaře roku 2014. Událost způsobila vážné změny v politické a ekonomické sféře těchto zemí. Na Ukrajině se ekonomická situace systematicky zhoršuje, dochází zejména k vnitřním politickým konfliktům. Pokud jde o Rusko, měly na jeho hospodářskou situaci velký dopad například sankce uložené jinými zeměmi.

Jedním z hlavních ukazatelů sociálně-ekonomické úrovně země je úroveň chudoby a životního minima. V roce 2017 činila v Rusku průměrná úroveň životního minima 9 786 RUB. Podle kurzu ruské centrální banky¹³ se tato částka na konci roku 2017 pohybovala ve výši 170 USD. V případě důchodců činilo životní minimum 8 078 RUB, u ekonomicky aktivních (pracujících) osob to bylo 10 573 RUB (v dolarovém vyjádření šlo o částky 140 USD u důchodců, respektive 184 USD u pracujících). Na konci roku 2017 žilo v Rusku pod úrovní životního minima celkem 13,2 % populace, což je 19,3 milionů lidí.

Na Ukrajině byla částka existenčního minima na konci roku 2017 stanovena na 1 603 UAH, což podle kurzu národní ukrajinské banky¹⁴ odpovídalo 57 USD. Pod hranicí existenčního minima bylo registrováno 2,4 % obyvatelů, což je dohromady 900 tisíc lidí. Částka životního minima byla v roce 2017 stanovena na 2 942 UAH, což v přepočtu činí 105 USD. Pod úrovní životního minima žilo 34,9 % populace, což je 13,5 milionů lidí.

Sociální a ekonomické ukazatele, které přímo souvisejí s migrací, velkou měrou závisí na situaci na trhu práce. Podle oficiálních národních statistik se míra nezaměstnanosti

¹³ CENTRALNIJ BANK RUSKOI FEDERACII. Dinamika kursov. *Cbr.ru* [online]. © 2000-2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/9EL12>

¹⁴ MINFIN. Kurs valut. *Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/GnsDJ>

v Rusku na začátku roku 2018 pohybovala okolo 5,2 %, což představuje 3,9 milionů nezaměstnaných lidí.¹⁵ Na Ukrajině byla míra nezaměstnanosti ve stejném období 8,6 %, což odpovídá více než 1,5 milionu nezaměstnaných.¹⁶

V Rusku a na Ukrajině je minimální mzda přímo vázána na životní minimum. Od 1. ledna 2019 činí minimální mzda v Rusku 11 280 RUB¹⁷ (v přepočtu 172 USD podle aktuálního měnového kurzu).¹⁸ Na Ukrajině činila ve stejném období minimální mzda 4 173 UAH¹⁹ (v přepočtu 156 USD).²⁰

3.2. „Pull“ faktory pracovní migrace do České republiky z území Ukrajiny a Ruska

Už ve druhé kapitole mé práce jsem psala o dlouhé tradici ruské a ukrajinské migrace na území České republiky, která má své kořeny v období dávno před válkou. Tento trend pokračuje i dnes a počet migrantů z Ruska a Ukrajiny každoročně stoupá.

Jedním z faktorů, které jsou pro přistěhovalce atraktivní, je vysoká úroveň bezpečnosti. Česká republika je podle Světového mírového indexu na 7. místě v seznamu nejbezpečnějších zemí světa.²¹ Index zkoumá tři hlavní oblasti: úroveň bezpečnosti ve společnosti, rozsah domácích a mezinárodních konfliktů a míru militarizace. Pro srovnání – Ukrajina se v seznamu Světového mírového indexu nachází až na 152. místě a Rusko dokonce na 154. místě.

V České republice také funguje systém veřejného zdravotního pojištění a občané mají dostatečnou podporu ze strany státních veřejných institucí. Systém sociálního zabezpečení je přístupný a stabilní jak pro občany, tak i pro cizince.

¹⁵ FEDERALNAJA SLUŽBA GOSUDARSTVENNOJ STATISTIKI. Trudovyje resursy. *Gks.ru* [online]. © 1999–2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/FKWlk>

¹⁶ DERŽAVNA SLUŽBA STATISTIKI UKRAJINY. Statistična informacija. *Ukrstat.gov.ua* [online]. © 1998–2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z www.ukrstat.gov.ua/

¹⁷ RUSKO. Federalnij zakon ot 25 dekabrja 2018 g. N 481-Φ3 o vnesenii izmenenii v statiju 1 Federalnogo zakona «O minimalnom razmere oplaty truda». Dostupné z: <https://rg.ru/2018/12/28/fz-481-dok.html>

¹⁸ CENTRALNIJ BANK RUSKOJ FEDERACII. Dinamika kursov. *Cbr.ru* [online]. © 2000-2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://qps.ru/9EL12>

¹⁹ MINFIN. Minimalnaja zarabotnaja plata. *Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/>

²⁰ MINFIN. Kurs valut. *Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://qps.ru/GnsDJ>

²¹ INSTITUTE FOR ECONOMICS AND PEACE. Global Peace Index 2018. *Visionofhumanity.org* [online]. © 2017 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://qps.ru/SIEqG>

Podle Úřadu práce ČR činil podíl nezaměstnaných osob k 28. 2. 2019 celkem 3,2 %. Na trhu práce stále existuje poptávka po pracovní síle a velký počet volných pracovních míst. Roste nabídka práce v těch oblastech, které nejsou pro většinu lidí (obyvatel Česka) atraktivní, což plyne buď z neochoty danou práci vykonávat, nebo relativně malé úrovně mzdy, která je za výkon dané práce vyplácena. I přesto jsou podobné pracovní nabídky pro řadu cizinců vyhovující a relativně výhodné. Minimální mzda v České republice činí od 1. ledna 2019 13 350 CZK měsíčně, což odpovídá 585,5 USD podle kurzu české národní banky.²² V porovnání je to více než trojnásobek minimální mzdy v Rusku a na Ukrajině. V tomto ohledu je logické, že mnoho cizinců souhlasí s prací v tuzemsku za relativně nižší mzdu, která je však v porovnání s domácími podmínkami v Rusku a na Ukrajině dostačující.

Pro vysoce kvalifikované cizince je Česká republika jednou z nejatraktivnějších zemí. Je zde poptávka po lidech s vysokoškolským vzděláním a vysoce kvalifikovaní imigranti zpravidla touží po vyšší úrovni seberealizace a naplňování osobních a profesních cílů.

Česko je také zařazeno do seznamu zemí s velmi vysokou úrovní rozvoje. V roce 2018 se podle indexu lidského rozvoje řadilo na 27. místo v seznamu jednotlivých států světa.²³ Mezi klíčové indikátory lidského rozvoje patří dlouhý a zdravý život, přístup ke vzdělání a životní standard.

²² ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Cnb.cz* [online]. © 2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <http://www.cnb.cz/cs/index.html>

²³ USA. Human Development Indices and Indicators. 2018 Statistical Update. *Communication Development Incorporated* [online]. © 2018 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://qps.ru/6SPnB>

4. Legální pobyt cizinců na území České republiky

Podmínky vstupu, vycestování a pobytu cizinců na území České republiky upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Tento zákon rovněž vymezuje působnost Policie České republiky, Ministerstva vnitra a Ministerstva zahraničních věcí ČR. Cizincem se dle ustanovení výše uvedeného zákona rozumí fyzická osoba, která není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

Z hlediska cizinecké legislativy můžeme hovořit o dvou základních kategoriích cizinců:

- Občané EU a také rodinní příslušníci občanů EU (vč. občanů států Evropského hospodářského prostoru, tj. Lichtenštejnska, Norska, Islandu a Švýcarska);
- Občané třetích zemí.

První kategorie cizinců je z pohledu legislativy svobodnější v pohybu než ostatní imigranti. Občanství ve státech EU přináší práva na svobodu pohybu a možnost usazení se kdekoli v EU. Stejná či obdobná práva a povinnosti platí i pro občany Lichtenštejnska, Norska, Islandu a Švýcarska, i když tyto státy oficiálními členy EU nejsou. Jejich občané mohou přicestovat a pobývat na území České republiky bez povolení a ve svém pobytu nejsou nadále omezováni, pokud nemají v úmyslu pobývat na území ČR déle než 3 měsíce. Pokud mají v plánu pobyt delší než 3 měsíce, je třeba nahlásit účel pobytu a dodržovat příslušná práva a povinnosti, například hlášení místa pobytu či změn veškerých údajů a skutečností souvisejících s pobytem.

Druhou kategorií cizinců tvoří občané, kteří nejsou příslušníky států EU nebo zemí, jimž je udělena výjimka (Lichtenštejnsko, Norsko, Island a Švýcarsko). Cizinci, kteří mají občanství třetích zemí, ale jsou zároveň rodinnými příslušníky občanů EU, jsou dle cizineckého práva řazeni k občanům EU.

Podle druhu pobytu se rozlišuje pobyt přechodný a pobyt trvalý.

4.1. Přechodný pobyt na území ČR

Pod souhrnný název „přechodný pobyt“ je podle zákona o pobytu cizinců zahrnuto několik typů pobytu. Může to být pobyt bez víza za stanovených podmínek, pobyt

s krátkodobým vízem různých druhů a s dlouhodobým vízem různých účelů, povolení k dlouhodobému pobytu, diplomatické vízum nebo výjezdní příkaz.

Podmínky pro získání přechodného pobytu jsou poměrně přísné a zákon o pobytu cizinců je značně komplikovaný. O přechodný pobyt se zpravidla žádá mimo území České republiky a zákon předepisuje potřebné náležitosti u každého typu pobytu. Cizinci s přechodným pobytem mají obecně nižší rozsah práv než cizinci s pobytem trvalým.

V případě, že cizinec chce pobývat na území za jiným účelem, než který mu byl povolen, může požádat o změnu účelu na pracovišti MV ČR dle místa bydliště. Pro některé změny účelu pobytu platí zvláštní podmínky. Při podání žádosti je třeba předložit stejné doklady jako při nové žádosti o dlouhodobý pobyt.

4.1.1. Bezvízový pobyt

Jde o pobyt v maximální délce 90 dní v jakémkoli 180denním období, kterým se rozumí období 180 dnů bezprostředně předcházející každému dni pobytu. Vztahuje se na občany třetích států uvedených v příloze II Nařízení Rady (ES) č. 539/2001 a dále na občany států, se kterými má ČR sjednanu příslušnou mezinárodní smlouvu, a občany států, kteří jsou uvedeni v nařízení vlády č. 215/2017 Sb.

Pro účely této bakalářské práce je důležité uvést, že od vízové povinnosti jsou osvobozeni občané Ukrajiny, kteří mají v držení biometrické pasy vydané Ukrajinou v souladu ze standardy Mezinárodní organizace pro civilní letectví (ICAO).²⁴ V takovém případě mohou občané Ukrajiny pobývat v zemích Schengenského prostoru po maximální dobu 90 dnů v jakémkoli 180denním období, a před uplynutím této maximální povolené doby musejí území Schengenského prostoru opustit. Znovu vstoupit na území je možné až v okamžiku, kdy občané třetí země znovu splňují stanovené podmínky, tedy pokud při vstupu neporuší výše uvedené pravidlo maximální doby krátkodobého pobytu (90/180).²⁵

Bezvízový styk se netýká občanů Ukrajiny, kteří přijíždějí do ČR na krátkodobé pobyty za výdělečným účelem. V takovém případě by se jednalo o nelegální práci. Tyto osoby musí žádat na zastupitelském úřadu České republiky o vízum k pobytu v délce do 90 dnů standardním způsobem v zemi původu stejně jako o dlouhodobé vízum.

²⁴ ČESKO. Nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018. In: Úřední věstník Evropské unie 28.11.2018, L303/39-58. Dostupné z: <https://qps.ru/yT47B>

²⁵ MVČR. Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk). *Mvcr.cz*. [online]. © 2019 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://qps.ru/PurEG>

4.1.2. Krátkodobé vízum

Jde o pobyt v maximální délce 90 dní v jakémkoli 180denním období, kterým se rozumí období 180 dnů bezprostředně předcházející každému dni pobytu. O vízum se musí žádat na zastupitelských úřadech ČR na základě Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 810/2009. Nejčastější účel krátkodobých víz je zaměstnání, které vyžaduje povolení k zaměstnání (výjimečné případy, kdy se povolení nevystavuje, stanoví zákon o zaměstnanosti).

Vízum k pobytu do 90 dnů je možné prodloužit na území České republiky (u služby cizinecké policie) jen v mimořádných a odůvodněných případech (humanitární důvody, hospitalizace apod.).

4.1.3. Dlouhodobé vízum nad 90 dnů a povolení k dlouhodobému pobytu

O dlouhodobé vízum nad 90 dnů se dá žádat za účelem studia, zaměstnání, podnikání apod. Platnost dlouhodobého víza vydaného na dobu kratší než 1 rok lze prodloužit maximálně na dobu do 1 roku. Žádost lze podat na zastupitelském úřadě ČR v zahraničí. Pokud trvá stejný účel, pro který bylo vízum vydáno, déle než jeden rok, může cizinec požádat o povolení k dlouhodobému pobytu. Výjimky tvoří modré karty, zaměstnanecké karty, sloučení rodiny a pobyt vědců. Neplnění účelu pobytu je častým důvodem ke zrušení či neprodloužení pobytu.

Dlouhodobý pobyt může být povolen ze stejných důvodů, jako vízum nad 90 dnů a také za účelem ochrany na území, strpění pobytu na území, investování apod. Doba platnosti víza se liší dle jednotlivých účelů pobytu, maximálně však trvá po dobu do 3 let, ale dá se i opakovaně prodloužit.

Na území ČR může cizinec pobývat za účelem studia. Pokud má cizinec v ČR zájem podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná (OSVČ, držitel živnostenského oprávnění) nebo jako statutární orgán (jednatel) či člen statutárního orgánu obchodní společnosti či družstva (společník), může žádat o dlouhodobý pobyt za účelem podnikání. Účel investování je specifickým typem podnikání, při kterém cizinec musí doložit podnikatelský plán investování minimálně 75 milionů Kč a vytvoření 20 nových pracovních míst.

Cizinec, který má povolení k dlouhodobému pobytu, může účel svého pobytu změnit za určitých podmínek. Je-li držitelem dlouhodobého víza, účel pobytu změnit nemůže.

Další účely dlouhodobých pobytů upravuje zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR a § 89–101 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Tyto zákony upravují všechny záležitosti spojené se zaměstnáváním cizinců, včetně konkrétních typů pobytů, které jsou k povolení daného zaměstnání požadovány.

4.1.4. Zaměstnanecká karta

Existují dva druhy zaměstnanecké karty. Duální, která opravňuje současně k pobytu i zaměstnání na území ČR; a karta neduální, která opravňuje pouze k pobytu na daném území. Pro vydání těchto typů karet existují různé podmínky, které jsou upraveny zákonem o pobytu cizinců.

Pro účely této práce je důležité vysvětlit podmínky pro vydání duální zaměstnanecké karty. Hlavní podmínka je, že se vždy musí jednat o pracovní místo uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (CEVPM).²⁶ Cizinec by měl předložit k žádosti o udělení zaměstnanecké karty pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti či smlouvu o smlouvě budoucí, požadovaný doklad o odborné kvalifikace nebo dosaženém vzdělání, což je nutné pro splnění podmínek pro výkon regulovaného povolání.²⁷ Lhůta pro vydání zaměstnanecké karty činí 60 dnů, ve zvlášť složitých případech 90 dnů. Správní poplatek za přijetí žádosti je 1.500,- Kč, za vydání zaměstnanecké karty činí správní poplatek 1.000,- Kč. Doba platnosti karty je maximálně na 2 roky s možností dalšího prodloužení nejpozději poslední den před uplynutím platnosti zaměstnanecké karty.

Pokud dojde k ukončení pracovněprávního vztahu, cizinec má možnost najít si během 60 dnů po skončení tohoto pracovněprávního vztahu nové zaměstnání a požádat MV ČR o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Zaměstnanecká karta zanikne v případě, že do 60 dnů cizinec nepožádá MV o žádné změny.

²⁶ INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. *Portal.mpsv.cz*. [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zamka/vm

²⁷ MŠMT ČR. Uznávání odborných kvalifikací. *Uok.msmt.cz*. [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

4.1.5. Modrá karta

Cizinec, který má v držení modrou kartu, je oprávněn pobývat na území ČR a zároveň pracovat na pracovním místě, pro jehož účel byla modrá karta vydána, případně toto místo za definovaných podmínek změnit. Modrá karta je určena pro zaměstnání, která vyžadují vysokou kvalifikaci. Za vysokou kvalifikaci se považuje řádně ukončené vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání, které trvalo alespoň 3 roky. Cizinec musí mít volné pracovní místo uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty.

4.1.6. Sezonní zaměstnávání

Jedná se o krátkodobé vízum (na dobu 3 měsíců) či dlouhodobé vízum (na dobu 6 měsíců), které se váže na výkon činnosti závislé na ročním období, tedy činnost vázanou na určitou roční dobu podle opakující se události nebo typu události na základě sezónních podmínek, v jejichž průběhu jsou potřeby, pokud jde o pracovní sílu, podstatně větší než u běžného typu činností. Cizinec potřebuje povolení k zaměstnání od Úřadu práce ČR.

4.2. Trvalý pobyt

Trvalý pobyt je spojen s nárůstem rozsahu práv cizinců. Obecně platí, že trvalý pobyt je možné získat až po pěti letech nepřetržitého pobytu na území. Z doby pobytu za účelem studia se počítá jen polovina. Na udělení trvalého pobytu vzniká po pěti letech trvání při splnění stanovených podmínek právní nárok. Mezi jednu z podmínek patří i povinnost prokázat znalost českého jazyka. Další příležitosti k udělení trvalého pobytu jsou popsány v zákoně o pobytu cizinců.

Trvalý pobyt je nejvýhodnější pobytový status, kterým může cizinec v ČR disponovat. V zásadě je možné říci, že je toto postavení analogické s českým občanstvím.

5. Nelegální migrace do České republiky

Pro nelegální migrující osoby může být Česká republika zemí cílovou a také tranzitní. V roce 2017 bylo při nelegální migraci na území České republiky celkem odhaleno 4 738 osob. Nelegální migrace rozděluje cizince do dvou kategorií: první tvoří cizinci zadrženi při překročení vnější schengenské hranice ČR. Druhá kategorie zahrnuje cizince, kteří porušili pobytový režim na území ČR.

5.1. Nelegální migrace přes vnější schengenskou hranici ČR

Od roku 2008 došlo v souvislosti se vstupem České republiky do schengenského prostoru k zásadním změnám a počet nelegálně migrujících osob se začal zvyšovat. Do této kategorie nelegální migrace přes vnější hranice České republiky spadají osoby, které nedovoleně překročily nebo se pokusily o nedovolené překročení. Vnější schengenskou hranici tvoří pouze vzdušná hranice. Osoby nelegálně migrující přes české území pozemní cestou nebo přes vnitřní schengenskou hranici do dalších evropských zemí spadají do kategorie nelegálního pobytu (tzv. nelegální tranzitní migrace).

V roce 2017 bylo při nelegální migraci přes vnější schengenskou hranici ČR odhaleno 250 osob. Podle státní příslušnosti byl nejvyšší meziroční nárůst vykázan u státních příslušníků Albánie. V roce 2017 bylo při hraniční kontrole odhaleno 42 osob z Albánie, které se snažily cestovat s využitím neplatných cestovních dokladů. Na druhém místě se umístilo 35 uprchlíků dle Konvence 1951, kteří jsou zjišťováni zejména při příletu z Velké Británie (nedisponují platným vízem). Třetí místo náleží státním příslušníkům Ruska, kteří byli odhaleni v počtu 21 osob. Na čtvrtém místě jsou příslušníci Ukrajiny, kterých bylo celkem 17 osob.

V kategorii nelegální migrace přes vnější hranici lze zjištěné osoby kategorizovat na osoby odhalené při příletu do země a osoby odhalené při odletu. Větší počet nelegálních migrantů byl odhalen ve směru z České republiky. Od roku 2013 převažuje trend, kdy lidé přicestují do země legálně na základě biometrických pasů v rámci bezvízového styku a až poté při odletu použijí neregulérní cestovní doklady.

5.2. Nelegální migrace na území ČR – porušování pobytového režimu

Do této kategorie jsou řazeny osoby, které jsou odhaleny na území v ČR, včetně tranzitního prostoru na letištích, a které porušují zákonem předepsané podmínky pro pobyt cizinců.

V zákoně o pobytu cizinců jsou v § 157 popsány konkrétní přestupky právnických a podnikajících fyzických osob, které mohou vést k nelegálnímu pobytu cizinců na území České republiky. V § 119–121 lze nalézt podmínky pro udělení statusu správního vyhoštění, ale v případě každé vyhoštěné osoby se nemusí jednat o nelegální migraci. Cizinec může být vyhoštěn v případě, existuje-li důvodné nebezpečí, že ohrozí bezpečnost státu nebo naruší veřejný pořádek.

Nelegálně pobývající cizinci mohou být odhalováni na vzdušných hranicích státu. Může to být na vnějších schengenských hranicích při výstupu z ČR nebo i na vnitřní schengenské hranici, například při výstupu z ČR do dalšího schengenského státu nebo vstupu ze schengenského státu. Na vzdušné hranici byl nelegální pobyt zjištěn zejména u státních příslušníků Číny (138 osob) a Ruska (133 osob), dále následovali státní příslušníci Ukrajiny (92 osob), Indie (61 osob) a Saudské Arábie (53 osob).²⁸

První a druhé místo ve statistice v této kategorii obsadili státní příslušníci Ukrajiny a Ruska. V roce 2017 bylo odhaleno 1 510 ukrajinských občanů a 312 ruských občanů.

V případě ukrajinských občanů je od roku 2017 povolen bezvízový styk pro držitele biometrických pasů, který umožňuje pobývat na území maximálně 90 dní během jednoho období trvajícího 180 dní. Většina státních příslušníků vstupuje na území ČR legálně, ale začíná zde buď neoprávněně pracovat nebo překračuje povolenou lhůtu dovoleného pobytu. Mnozí rovněž používají neplatná česká, polská nebo maďarská víza. U ukrajinských příslušníků převládá trend používání neregulérních cestovních dokladů při nelegálním pobytu.

U ruských občanů také převládá vstup na území legální formou, ale v řadě případů dochází k překročení povolené doby nebo platnosti víza či pobytu. V roce 2017 bylo při vycestování z ČR a ve vnitrozemí odhaleno 312 ruských občanů. Na prvních pěti příčkách se také umístili příslušníci Vietnamu, Uzbekistánu a Moldavska.

²⁸ MVČR. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017. Praha: MVČR, 2018. str. 122 Dostupné z: <https://qps.ru/eKbWf>

6. Legální zaměstnávání cizinců ze třetích zemí na území ČR

Pokud se cizinec rozhodne pracovat legálně v ČR, musí se především rozhodnout o typu pobytu, na jehož základě bude v České republice pobývat. Způsoby pobytu, v rámci kterých je možné vykonávat výdělečnou činnost, jsem popsala v odstavci 4. Typ pobytu, na základě kterého cizinec bude v České republice pobývat, bude také zaležet na typu práce, pozici a době, po kterou bude cizinec chtít práci vykonávat.

Způsoby, jakými cizinci hledají práci, mohou být různé. Cizinec může na dálku kontaktovat zaměstnavatele, dohodnout se na pracovních podmínkách a zajistit si příjezd ze své země. Prozkoumání půdy před pracovní migrací může cizinec realizovat s využitím turistického víza, které umožní příjezd do země za účelem zvýšení šancí při hledání zaměstnání. V poslední době mohou občané Ukrajiny pro tyto účely využít bezvízový pobyt. Pokud se podaří nalézt vhodného zaměstnavatele a dojde ke sjednání pracovních podmínek, musí cizinec podstoupit řadu relativně složitých a zdoluhavých úředních procesů.

Cizinci mohou být rozděleni do dvou kategorií, a sice na ty, kteří mají volný přístup na trh práce a cizince, kteří potřebují pracovní povolení. V případě první skupiny zabere celkový proces pracovního uplatnění na českém trhu práce podstatně méně času. Stačí uzavřít dohodu se zaměstnavatelem, vyřídít potřebnou dokumentaci nutnou pro požadovaný typ pobytu a čekat na rozhodnutí od zastupitelského úřadu ČR v zemi původu. Pro druhou kategorii cizinců obecně platí, že ještě před samotnou žádostí o oprávnění k pobytu musí daná osoba zažádat o povolení k zaměstnání. Tento proces může být časově náročnější a zahrnovat řadu dalších komplikací.

Portál Ministerstva práce a sociálních věcí spravuje databázi pracovních nabídek, na které se mohou cizinci hlásit. To může cizincům výrazně zjednodušit proces sjednání zaměstnaneckého poměru ve firmě, která volná místa pro cizince vypisuje. V případě, že má cizinec zájem o pracovní místo, které v databázi není, musí zaměstnavatel o takové místo zažádat na příslušné pobočce ÚP.

6.1. Volný vstup na trh práce

Právo volného vstupu na trh práce v České republice upravuje § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Povolení k zaměstnání se podle tohoto zákona nevyžaduje u zaměstnání cizince, který:

- má na území ČR trvalý pobyt,
- má udělený azyl nebo doplňkovou ochranu,
- pobývá na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny,
- na území ČR se soustavně připravuje na budoucí povolání,
- na území ČR získal/a střední, vyšší odborné nebo vysokoškolské vzdělání,
- cizinec byl vyslán na území ČR svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou, výlučně za účelem zvyšování úrovně dovedností a kvalifikace potřebných k výkonu své práce u tohoto zahraničního zaměstnavatele mimo území ČR atd.

Výše je uvedena jen část případů, ve kterých se nevyžaduje povolení k zaměstnání, a které jsou pro tuto práci podstatnější. Ostatní případy, při kterých má cizinec volný vstup na trh práce, jsou uvedeny v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Cizinec, který nepotřebuje povolení k zaměstnání, má při uplatnění na trhu práce určité výhody. Proces zaměstnávání se jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnance stává méně náročným, trvá méně času a téměř se neliší od zaměstnávání českého občana.

6.2. Povolení k zaměstnání

Cizinec ze třetí země (tj. ze země mimo EU/EHP a Švýcarsko), který nemá volný vstup na trh práce ČR, zde může pracovat pouze v případě, pokud má povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartou, modrou kartou nebo kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance.

Povolení k zaměstnání potřebuje cizinec ze třetí země, který:

- pobývá na území ČR na základě krátkodobého víza a chce pracovat,
- je vyslán k výkonu práce do ČR ze země mimo EU, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska,

- pobývá na území ČR na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání nebo za účelem investování,
- chce vykonávat sezónní práce, a to na dobu maximálně 6 měsíců,
- pobývá na území ČR na účelem zvyšování dovedností a kvalifikace (stáž) na dobu nejdéle 6 měsíců,
- je-li osobou do 26 let věku v rámci výměny mezi školami a má zájem příležitostně pracovat,
- je mu uděleno vízum za účelem strpení,
- pobývá na území ČR na základě platné mezinárodní smlouvy.

Získat povolení k zaměstnání spolu s platným oprávněním k pobytu, zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou, je možné pouze pro konkrétního zaměstnavatele a pro konkrétní druh a místo výkonu práce.

Místo, na které se cizinec hlásí, musí být registrováno na Úřadu práce a zveřejněno v databázi volných pracovních míst vhodných pro cizince (se souhlasem zaměstnavatele). To znamená, že zaměstnavatel, který danou pozici nabízí, je ochoten zaměstnat cizince a Úřad práce mu to schvaluje. Takový proces zavazuje zaměstnavatele k tomu, aby toto místo nejdříve nabídl občanům ČR nebo EU/EHP a Švýcarska. Teprve po uplynutí 30denní lhůty bude možné k výkonu práce přijmout občana třetí země.

Žádost o povolení k zaměstnání podává cizinec písemně na příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce. V řízení může být zastoupen zaměstnavatelem nebo i jiným jím zplnomocněným zástupcem. Správní poplatek za podání žádosti činí 500 Kč.

Ministerstvo vnitra České republiky může toto pracovní místo z evidence dle § 37a odst. 7 zákona o zaměstnanosti vyřadit, pokud „zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce“ nebo pokud „volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo dostatek volných pracovních sil obsadit jinak“.

6.3. Agenturní zaměstnávání

Agenturní zaměstnávání je vymezeno a upravováno v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, konkrétně v § 307a – 309. Za agenturní zaměstnávání je považována závislá práce, kdy zaměstnavatel na základě povolení podle zvláštního právního předpisu

dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele, a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Agenturní zaměstnávání má své výhody a nevýhody. Pro uživatele představuje rychlejší způsob získání zaměstnanců na dobu, kterou uživatel potřebuje pokrýt. S tím je spojen i jednodušší proces skončení pracovního vztahu mezi dočasně přiděleným zaměstnancem a uživatelem než v případě skončení pracovního poměru vlastního zaměstnance. Zároveň by uživatel měl při využití agenturního zaměstnávání počítat s vyššími náklady. Pracovní a mzdové podmínky pro dočasně přiděleného zaměstnance nemohou být ze zákona horší než podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele.²⁹ Z toho vyplývá, že každý dočasně přidělený zaměstnanec stojí uživatele více peněz, protože jsou s jeho zaměstnáváním spojeny i poplatky agentuře práce.

Agentur práce, tedy subjektů s povolením ke zprostředkování zaměstnání vydaným Generálním ředitelstvím Úřadu práce ČR, bylo ke dni 31. 12. 2017 evidováno celkem 1 938, z toho 809 agentur práce bylo oprávněno k agenturnímu zaměstnávání, tj. zprostředkování zaměstnávání formou dočasného přidělení zaměstnance k uživateli podle ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

V roce 2017 bylo evidováno celkem 137 648 cizinců v postavení zaměstnanců agentur práce, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele. Z tohoto počtu bylo 103 835 občanů členských států EU/EHP a Švýcarska a 33 813 cizinců pocházejících ze třetích zemí (s volným přístupem na trh práce).³⁰

6.4. Změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty

Držitel zaměstnanecké karty, který se hodlá změnit zaměstnavatele, pracovní zařazení nebo pracovní pozici, a nebo chce nastoupit na další pracovní místo, by měl za

²⁹ Uživatel, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec, s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Podle § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce.

³⁰ MV ČR. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017. Praha: MV ČR, 2018. str. 74 Dostupné z: <https://qps.ru/eKbWf>

tímto účelem požádat o souhlas na Ministerstvu vnitra, konkrétně na Odboru azylové a migrační politiky (OAMP). Žádost je třeba podat nejpozději do 60ti dnů od skončení dosavadního pracovněprávního vztahu, bez ohledu na důvod ukončení zaměstnání, jinak ze zákona zaměstnanecká karta zanikne. Musí se opět jednat o volné pracovní místo zařazené v CEVPM. Souhlas OAMP není nutný v případě, že má cizinec volný vstup na trh práce, nebo má vydáno povolení vykonávat danou pracovní pozici. V takovém případě musí oznámit změnu do 3 pracovních dnů.

7. Nelegální zaměstnávání cizinců na území ČR

7.1. Nelegální práce

Nelegální práce je definována zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Nelegální prací se podle § 5 tohoto zákona rozumí:

1. Závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah;
2. Práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle zákona vyžadováno, nebo je v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou, jež jsou vydány dle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce;
3. Práce vykonávaná cizincem pro právnickou nebo fyzickou osobu bez platného oprávnění k pobytu na území České republiky, je-li podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky vyžadováno.

V roce 2017 bylo provedeno celkem 9 707 kontrol zaměřených na možný výkon nelegální práce, a to i na základě vnějších podnětů ke kontrole zaměřených svým obsahem na nelegální práci, kterých orgány inspekce práce v roce 2017 obdržely celkem 1 787. Z tohoto počtu upozorňovalo 1 491 podnětů na výkon nelegální práce občanů ČR, 296 podnětů na výkon nelegální práce občanů jiných členských států EU a v 502 případech se podněty týkaly výkonu nelegální práce cizinců ze zemí mimo EU. Jeden podnět může směřovat do více oblastí – může např. upozorňovat jak na výkon nelegální práce občanů ČR, tak cizinců.

Při těchto kontrolách bylo zjištěno celkem 7 332 porušení pracovněprávních předpisů, a to jak v oblasti dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti, včetně zákazu nelegálního zaměstnávání, tak v oblasti základních institutů pracovních vztahů, podmínek, bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které byly rovněž součástí předmětu kontroly. V rámci provedených kontrol bylo inspektoráty zjištěno celkem 2 918 osob vykonávajících nelegální práci. Z tohoto celkového počtu se v 767 případech jednalo o občany ČR, dále v 234 případech o občany jiných členských států EU a v 1 917 případech o cizince ze zemí mimo EU. Nejčastěji zjištěnými cizinci byli v roce 2017

občané Ukrajiny (1 563 osob), Moldavska (145 osob) a Vietnamu (119 osob). V případech zjištěných nelegálně zaměstnaných pracovníků šlo pouze o 9 osob z Ruské federace.³¹

Z pohledu formy nelegální práce občanů ze zemí mimo Evropskou unii se v 789 případech jednalo o výkon závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tedy bez uzavřené pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, čímž došlo k porušení ustanovení § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti. V 1 530 případech se jednalo o výkon nelegální práce cizince v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou nebo modrou kartou, čímž došlo k porušení ustanovení § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti. V 73 případech bylo konstatováno porušení ustanovení § 5 písm. e) bodu 3 zákona o zaměstnanosti, spočívající ve výkonu práce cizincem bez platného povolení k pobytu na území ČR.³²

7.2. Nelegální podnikání

Živnostenský zákon č. 455/1991 Sb., v § 61 vymezuje neoprávněné podnikání jako:

1. Provozování činnosti, která je živností volnou, aniž by pro tuto živnost bylo uděleno živnostenské oprávnění;
2. Provozování činnosti, která je předmětem živnosti řemeslné nebo vázané, aniž by pro tuto živnost bylo uděleno živnostenské oprávnění;
3. Provozování činnosti, která je předmětem živnosti koncesované, aniž by pro tuto živnost bylo uděleno živnostenské oprávnění.

Neoprávněnost podnikání je dána rozparem s předpisy, které upravují podmínky podnikání, jako je zákon č. 455/1991 Sb., o živnostenském podnikání, nebo zvláštní zákony pro tzv. svobodná povolání. Zákonné vymezení neoprávněného podnikání je univerzální – vztahuje se jak na státní občany ČR, tak na cizince. Specifickou variantou nelegálního podnikání může být v případě cizince situace, kdy osoba podniká na území ČR, aniž by měla povolení k pobytu za účelem podnikání, pokud zákon toto povolení vyžaduje.³³

³¹ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. Opava: SÚIP, 2018 s. 64. Dostupné z: <https://qps.ru/Q9aOR>

³² STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE, ref. 30. s. 66-67

³³ DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. s. 23. ISBN 978-80-246-1552-3.

7.3. Švarcsystém

Podle Státního úřadu inspekce práce se jedná o protiprávní zastírání faktického pracovně-právního vztahu jinou smlouvou, a to v případě, pokud jsou splněny následující rysy závislé práce vyplývající z § 2-3 zákoníku práce:

1. Závislá práce je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
2. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.
3. Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Jinými slovy, podnikatel/živnostník může pro firmu pracovat na základě objednávky služeb a fakturace, ale nikoliv jako zaměstnanec, tedy jako člověk, který splňuje výše uvedené znaky. V praxi se však často uplatňuje švarcsystém, kdy podnikatel/živnostník vykonává práci jako každý jiný zaměstnanec, ale jako zaměstnanec veden není. Místo toho práci fakturuje a pracuje pro firmu jako živnostník, což je nezákonné. Mezi migranty je práce na živnostenský list velmi rozšířená a mezi firmami je tato možnost preferovaná, protože není nutné vyřizovat pracovní povolení. Dodržování povinností pro získání dlouhodobého pobytu za účelem podnikání je zcela na migrantovi. Systém je pro zaměstnavatele výhodný také proto, že nemusí za zaměstnance platit sociální a zdravotní pojištění či náhradu mzdy v době nemoci, neplatí rovněž institut ochrany zaměstnance při nástupu a ukončení zaměstnání a dovolená.³⁴

Podle statistik Státního úřadu inspekce práce bylo porušení zákazu výkonu nelegální práce touto formou zjištěno v celkem 308 případech. Do švarcsystému bylo zapojeno celkem 153 občanů ČR, 27 občanů z jiných zemí EU a 128 cizinců ze zemí mimo EU.

³⁴ SIMI. Zákaz práce na Švarcsystém. *Migrace.com*. [online]. © 2011-2019 [cit. 2019-04-25]. Dostupné z: <https://qps.ru/u4mHf>

8. Potenciální rizika pracovní migrace

Potenciální rizika a problémy, s nimiž se pracovní migranti mohou setkat na trhu práce a během samotného procesu migrace, jsou častým jevem a zahrnují mnoho různých forem strategií, které se dějí na otevřeném formálním trhu práce a mimo něj. S těmito rizikovými faktory se mohou setkat nejen občané třetích zemí, ale i občané EU. V případě otevřeného trhu práce jsou implikovány prvky obvyklé práce, které jsou buď zakotveny v normálních pracovních vztazích, nebo jsou používány na pozadí běžných pracovních vztahů. Zaměstnavatelé mohou využívat klasické náborové postupy, uzavírat smlouvy se zaměstnancem a jednat v pracovních-právních formálních vztazích. Rovněž ale dochází k porušování pracovních předpisů a zákonů a někteří zaměstnanci jsou dokonce vystavováni vykořisťujícím pracovním podmínkám. V případě, že ze strany zaměstnavatelů dochází ke zvlášť závažným prohřeškům a využívání nezákonných kroků (například donucovacích prostředků), mohou být obviněni z trestného činu obchodování s lidmi. Vykořisťující podmínky nejsou vždy následkem procesu obchodování s lidmi, ale mohou zahrnovat porušení zákonných oprávnění a přispět k realizaci jiných trestných činů.

Cizinci jsou výše uvedeným rizikům vystavováni relativně často, například vzhledem k existenci jazykové bariéry a větší úrovni závislosti na svém zaměstnavateli. Pobytový status cizinců je navíc často propojen s pracovních-právním vztahem se zaměstnavatelem. Odstěhování člověka do jiného státu může také přinášet pocity izolace a zhoršení sociálního a ekonomického postavení jedince ve společnosti. To přispívá k tomu, že se cizinec stává více zranitelným a ovlivnitelným jinou osobou (zaměstnavatelem). Cizinec často nedisponuje všemi informacemi o zákonech platných v dané zemi a neví, kam se obracet s žádostí o pomoc. Je také ochoten přijmout horší pracovní podmínky nebo strpět špatný přístup ze strany zaměstnavatele. Ke zhoršení situace může přispívat strach obrátit se na policii nebo jiné instituce, neboť jsou cizinci zastrašováni zaměstnavatelem nebo klientem a/nebo jsou pod jejich neustálým dohledem.

Výše uvedené rizikové faktory, s nimiž se migrant může setkat v pracovním vztahu, jsou často nelegální a mohou nabývat na intenzitě. To zhoršuje situaci, kdy může dojít ke zvláštním formám pracovního vykořisťování a obchodování s lidmi.

8.1. Porušení pracovně-právních předpisů, zejména zákoníku práce

Při zaměstnávání cizinců často dochází k porušení pracovně-právních předpisů ze strany zaměstnavatele. Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen seznámit zaměstnance s jeho právy a povinnostmi, pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, které vyplývají z pracovní smlouvy a zvláštních právních předpisů.³⁵

Právní předpisy v České republice neupravují povinnost zaměstnavatele vystavit smlouvu v rodném jazyce zaměstnance, což bývá v praxi často problém. Cizinec smlouvě v českém znění nerozumí, není tak plně seznámen s obsahem smlouvy a dalšími předpisy, na které se ve smlouvě zaměstnavatel odkazuje. Informace, které cizinec dostává, jsou často pouze v češtině, a cizinec tak nemá možnost si je ověřit. Zaměstnavatel a zprostředkovatel často nemá snahu si ověřit, jestli zaměstnanec předávaným informacím rozumí. Minimálně se doporučuje, aby zaměstnavatel před podpisem smlouvy dal zaměstnanci smlouvu do ruky, aby tento zaměstnanec měl dostatek prostoru se s obsahem seznámit. V praxi to v některých případech bohužel funguje tak, že zaměstnanci při podpisu smlouvy nejenže nemají čas se seznámit s dokumenty, ale jsou navíc tlačeni k tomu, aby smlouvu podepsali co nejrychleji. Dochází také k případům, že cizinci mohou dlouhou dobu setrvávat v pracovním poměru, aniž by nějakou smlouvu vůbec podepsali.

Pro zprostředkovatele je to příležitost, jak začít vytvářet vztah závislosti poskytováním neúplných, nepravdivých nebo zavádějících informací. Velmi často jde například o informace, že lze měnit účel pobytu, resp. typ víza potřebného k pobytu na území ČR nebo že je možné legálně pracovat na turistické vízum. Tyto nepravdivé informace znamenají, že se cizinci mohou brzy po příjezdu dostat do pozice nelegálních migrantů, což zvyšuje jejich zranitelnost a významně ztěžuje nebo úplně znemožňuje šanci bránit svá práva.³⁶

Dochází také k tomu, že jsou zaměstnanci nedostatečně poučeni o bezpečnosti práce. Podle zákoníku práce má zaměstnavatel povinnost provést poučení o bezpečnosti

³⁵ ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoníku práce. (§ 31). Dostupné z: <https://qps.ru/Ypfk7>

³⁶ BURČÍKOVÁ, Petra. *Jak dál?: doporučení pro předcházení obchodování s lidmi a vykořisťování a pro ochranu a zlepšení postavení obchodovaných, vykořisťovaných a obchodováním a vykořisťováním ohrožených osob*. Praha: La Strada Česká republika, 2008. s.13 ISBN: 978-80-254-1313-5.

práce ve formě dostatečných a přiměřených informací a pokynů o bezpečnosti a ochraně zdraví.³⁷

Dobrovolný souhlas s pracovní nabídkou a podepsání smlouvy může být výsledkem manipulace nebo nedostatečné informovanosti a zkreslení představ o budoucí práci. Může taky jít o zcela oficiální a standardní pracovní smlouvu, kterou zaměstnanci podepisují při nástupu do práce, ale poté jsou tlačeni k podpisu dalších, často nesmyslných dodatků, ve kterých se neorientují a které obsahují jiné a zcela odlišné pracovní podmínky, ke kterým se cizinci nevědomky zavazují.

Někteří zaměstnavatelé také neplatí za cizince zákonná pojištění. V případě udělení víza za účelem výdělečné činnosti jsou zaměstnavatel nebo agentura práce povinni platit za zaměstnance zdravotní a sociální pojištění a rovněž mají povinnost nahlásit cizince na příslušné pojišťovně ihned po nástupu do práce.³⁸

Někdy se stává, že se cizinci ocitnou v zemi nelegálně a zdravotní pojištění si nehradí z důvodu, že je pro ně příliš drahé. Spoléhají se přitom na nízké riziko toho, že budou vyžadovat pomoc lékařů. V obou případech ale hrozí situace, že pokud dojde v rámci pracovního poměru ke vzniku pracovního úrazu, nevznikne cizinci nárok na náhradu škody.

8.2. Nedostatečná informovanost zaměstnavatelů a/nebo zaměstnanců-cizinců, která vede k neoprávněnému zaměstnávání a pobytu na území ČR

Vzhledem k nedostatku informací před a po příjezdu do České republiky se mohou vyskytnout situace, kdy se cizinci ocitnou nejen v nelegálním postavení, ale také vzrůstá jejich závislost na zaměstnavatelích a klientech. Zákony vztahující se k cizincům, druhům pobytu, pravidlům pro získání pracovních povolení a změnám zaměstnavatele mohou být pro cizince obtížně srozumitelné. V mnoha případech je osoba, která usiluje o pracovní pobyt v nové zemi, schopna najít informace na internetu, webových stránkách, ale také je získat od přátel a známých. Počet spolehlivých zdrojů s pravdivými informacemi v rodném jazyce cizinců je ale stále nedostatečný. Samostatné vyřízení pracovního pobytu v neznámé

³⁷ ČESKO. Zákon č. 262/2006 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoníku práce. (§ 103 odst. 1, písm., f), g)).

³⁸ ČESKO. Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. (§ 5). Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>

zemi je bez znalosti jazyka prakticky nemožné. Někdy cizinci využívají možnost přijet do cílové země a absolvovat zde jazykové kurzy, případně si vyřizují alternativní typy víz, v průběhu kterých získávají potřebná povolení a hledají si zaměstnání.

Nedostatek informací, pobytová závislost na zaměstnavateli, absence kontaktů v ČR, potřeba vydělat peníze apod., vede k tomu, že cizinci často přistupují na horší podmínky práce, jsou ochotnější pracovat flexibilněji a minimálně usilují o hájení svých práv. Situace v pracovním životě cizince se ale může vyhrotit natolik, že se dané pracovní podmínky stávají neúnosnými (například pokud zaměstnanec nedostává mzdu či její významnou část, onemocní atd.). Paradoxně může dojít i k tomu, že je pro zaměstnavatele výhodnější pobytová ilegalita cizince.

Nedostatek informací jakožto faktor zvyšující zranitelnost migrujících pracovníků a pracovníc je reflektován i v nejvýznamnějších globálních nástrojích na ochranu práv migrujících pracovníků a pracovníc. Jde například o Mezinárodní úmluvu o ochraně práv migrujících pracovníků a jejich rodinných příslušníků a Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 97 o migraci za prací. Obě úmluvy stanovují smluvním stranám povinnost informovat migrující pracovníky a pracovníce o různých aspektech jejich práce a pobytu v zahraničí. Tyto povinnosti jsou ukládány jak zdrojovým, tak cílovým zemím.³⁹

Zaměstnavatelé, kteří chtějí zaměstnávat cizince, také nemusí být dostatečně informováni o postupech, které tento proces obnáší. V tomto ohledu často odmítají přijímat cizince, nebo se dopouštějí chyb, které pak mohou být důvodem k odmítnutí pobytu cizinců.

8.3. Nevyhovující pracovní podmínky

Do této kategorie lze zahrnout široké spektrum různých prohřešků, které jsou v rozporu s platnými zákony a porušují základní lidská práva.

Za špatné pracovní podmínky lze považovat nedodržování pracovní doby nebo nařízení práce přesčas, práce bez volna a zamítnutí nároku na dovolenou. Mnoho cizinců pracujících na méně kvalifikovaných pozicích může na jednu stranu souhlasit s vyšším počtem odpracovaných hodin, díky čemuž mohou získat vyšší mzdu. Tyto tvrdě

³⁹ BURČÍKOVÁ, Petra. *Jak dál?: doporučení pro předcházení obchodování s lidmi a vykořisťování a pro ochranu a zlepšení postavení obchodovaných, vykořisťovaných a obchodováním a vykořisťováním ohrožených osob*. Praha: La Strada Česká republika, 2008. s.13 ISBN: 978-80-254-1313-5.

vydělávané peníze pak často posílají domů svým rodinám a příbuzným. Za přesčasové hodiny, práci v noci či za těžkou manuální činností v některých případech ale nedostávají žádné příplatky. Může nastat i situace, že nedostávají ani plat, který skutečně odpovídá jejich odvedené práci. Klienti ve většině případů odčerpávají polovinu vydělané mzdy dotyčného migranta.

V méně kvalifikovaných pracovních odvětvích, například zemědělství, stavebnictví, tovární a dílenské výrobě, průmyslu atd., mohou být běžnou součástí pracovního procesu i rizika, která přímo ohrožují zdraví a život pracovníků. Pracovníci nejsou v některých případech poučeni o bezpečnosti práce a nemají pracovní pomůcky nezbytné pro bezpečný výkon pracovní činnosti.

Do oblasti nevyhovujících pracovních podmínek lze také zahrnout špatné chování vůči zaměstnancům, psychický nátlak a ponižování, zesměšňování, vyhrožování, diskriminaci na pracovišti, a dokonce i fyzické tresty.

V těchto případech mohou postižení cizinci podat stížnost na příslušné orgány kontrolní činnosti, které následně provedou kontrolu na pracovišti a v případě porušení práv zaměstnanců mohou zaměstnavateli uložit pokutu. Provedení kontroly však nezaručuje pracovníkům výplatu mezd a zlepšení pracovních podmínek.

8.4. Klientický systém

Pojem „klient“ je hodně rozšířen mezi ukrajinskými příslušníky, kteří přijíždějí do České republiky za prací. Tento termín je zakořeněn nejen mezi ukrajinskými migranty, ale i v české společnosti. Pojem „klient“ využívají zaměstnanci státních a nestátních institucí, čeští zaměstnavatelé, policie a výzkumní pracovníci. Ve většině případů hovoříme o osobě, která za úplatu organizuje občanům Ukrajiny práci na území České republiky. Tato osoba má většinou všechny dovednosti a potřebné znalosti, aby mohla poskytnout novému zájemci o zaměstnání v zahraničí všechny potřebné dokumenty, informace a mohla organizovat procesy týkající se vyřízení povolení k pobytu a práci. Nejčastěji jsou to osoby, které také pocházejí z Ukrajiny, ale již se usadily v České republice, znají český jazyk a mají ve všech výše uvedených oblastech zkušenosti.

Na první pohled může být pojem „klient“ zdánlivě nelogický a významově matoucí. Klientem by měl být v principu ten, kdo usiluje o výtěžek v zahraničí a k tomuto

účelu využije nabídky služeb zprostředkovatelů práce, oněch „klientů“. Za touto zjevnou logikou se skrývá ještě jeden význam, který souvisí vlivem vztahů organizovaného zločinu, které pracovní migraci Ukrajinců také do jisté míry ovlivňují.

Klientský systém tvoří dva základní stupně mocensky nerovných vztahů a tři typy aktérů. Na vrcholu pomyslné pyramidy moci stojí organizovaný zločin – ukrajinská mafie. Na spodním stupni jsou imigranti, kteří celý systém sytí ekonomickými prostředky – svou mzdou. Mezi těmito dvěma skupinami vystupují „klienti“ v roli mediátorů.⁴⁰

Většina Ukrajinců využívá tento způsob zaměstnání z důvodu relativní jednoduchosti a systém jim navíc zaměstnání v zahraničí do jisté míry garantuje. Klient obstarává veškerou potřebnou dokumentaci. V současnosti funguje klientský systém v interakci s agenturním zaměstnáváním. Na první pohled je celý proces zcela legitimní. S ukrajinskými klienty spolupracují konkrétní firmy s povolením zaměstnávat cizince a vlastní pracovníky přidělují k dočasné práci u uživatelů. Před odjezdem ale musí cizinci uhradit klientovi vysoké poplatky za obstarání dokumentů a navíc si zaplatit cestu do ČR. Náklady se mohou dále zvýšit o případné pojištění, které hradí buď agentura, nebo zaměstnavatel. Ve skutečnosti jsou poplatky spojené s povolením k zaměstnání a povolením k pobytu mnohem nižší, než cizinci klientům reálně zaplatí. Zbývající prostředky tvoří zisk klientů, přičemž se může stát, že tito klienti po cizincích v průběhu pobytu vymáhají další, leckdy neodůvodněné, platby za další služby: ubytování, dluhy, pokuty a tak dále. Klienti mohou také požadovat peníze za přechod k jinému klientovi či za ukončení pracovní smlouvy.

8.5. Obchod s lidmi

Obchodování s lidmi je jedna z nejzávažnějších forem trestné činnosti. Je to zásah do základních lidských práv a svobod, narušení lidské důstojnosti, ohrožení zdraví a života člověka. V literatuře se také používá termín „novodobé otroctví“.

Základním dokumentem celosvětového významu je **Protokol OSN o předcházení, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zejména se ženami a dětmi**, tzv. Palermský protokol, který doplňuje Úmluvu Organizace spojených národů proti nadnárodnímu

⁴⁰ NEKORJAK MICHAL. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. In: *Sociální studia*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2006. ISSN: 1214-813X.

organizovanému zločinu.⁴¹ Česká republika Palermský protokol podepsala v roce 2002, ale až v roce 2014 vyslovil Parlament ČR souhlas s ratifikací. Protokol vstoupil v platnost v lednu 2015. Palermský protokol obsahuje první mezinárodní uznávanou definici obchodování s lidmi, se kterou až do současnosti pracují odborné publikace, výzkumné studie, akční plány mezinárodních organizací a další zdroje. Dle Protokolu se obchodováním s lidmi rozumí „*najmutí, přeprava, předání, přechovávání nebo přijetí osob za účelem vykořisťování, a to prostřednictvím pohrůžky násilím nebo použití násilí či jiných forem donucení prostřednictvím únosu, podvodu, uvedení v omyl nebo zneužití moci či stavu zvláštní zranitelnosti nebo prostřednictvím poskytnutí nebo přijetí plateb či výhod s cílem získat souhlas osoby mající kontrolu nad jinou osobou.*“⁴²

Existuje několik dalších zásadních mezinárodních a evropských dokumentů, které se zabývají otázkou obchodování s lidmi:

- 1) Úmluva Mezinárodní organizace práce o nucené nebo povinné práci (1930).
- 2) Rámcové rozhodnutí Rady 2002/36/EU o boji proti obchodování s lidmi (2002).
- 3) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/36/EU o prevenci obchodování s lidmi, boji proti němu a o ochraně obětí, kterou se nahrazuje Rámcové rozhodnutí Rady 2002/629/SVV (2011),
- 4) Úmluva Rady Evropy o opatřeních proti obchodování s lidmi (2005).⁴³

Cílem výše uvedených právních dokumentů, které byly přijaty na mezinárodní a evropské úrovni, bylo stanovit minimální společné standardy v boji proti obchodování s lidmi – vymezit trestní čin, trestní odpovědnost a trestní sankce.

Z mezinárodní definice vyplývá i tuzemská charakteristika obchodování s lidmi, která je obsažena v § 68 českého trestního zákoníku č. 40/2009 Sb., podle kterého se trestní čin obchodování s lidmi dá rozdělit do tří částí, kterými jsou nábor, donucení a vykořisťování.

⁴¹ UNHCR. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Person, Especially Woman and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 55/25 of 15 November 2000.

⁴² EU. Rozhodnutí Rady ze dne 24. července 2006 o uzavření Protokolu o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zejména se ženami a dětmi. 2006/618/ES.

⁴³ STRÍTECKÝ, Vít a Daniel TOPINKA. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2013. s. 35. ISBN 978-80-87558-11-9.

1. **Jednání**, které je někdy označováno také jako „transport“ nebo „nábor“, spočívá v principu, že někdo jiného přiměje, zjedná, najme, zláká, dopraví, ukryje, zadržuje nebo vydá. Při náboru dochází k individuální nabídce práce, a to buď osobně, nebo prostřednictvím inzerátu, webových stránek a jiných zdrojů. Pachatelé mohou zájemci zařídit i dopravu do cílové země, nabídnout lepší podmínky a pomoc při vyřizování dokumentů. Náborářem může být jak cizí osoba, tak i člověk, se kterým se oběť zná delší dobu.
2. **Donucení**, nebo také doplňující pojem „prostředky“, představuje formu nátlaku, vyhrožování a vydírání, zneužívání finanční nebo sociální situace obětí, zneužití moci nebo bezmoci. Mezi tyto prostředky patří přímé násilí nebo pohrůžka násilím, zneužití závislosti či tísně, ale také lest. Častým prostředkem nátlaku může být zabavení osobních dokladů, jejich poškození či vyhrožování zrušením pobytu cizince.
3. **Účel vykořisťování** často souvisí s otroctvím, nevolnictvím, nucením k pohlavnímu styku nebo jinými formami sexuálního zneužívání, to vše za účelem nucené práce nebo k jiné formy vykořisťování.

Podstatou obchodování s lidmi je tedy vykořisťování, ale k naplnění skutkové podstaty trestního činu obchodování s lidmi dochází po splnění dalších znaků, jakými jsou nábor a donucení.

8.5.1. Základní formy obchodu s lidmi

Formy obchodu s lidmi obecně souvisí s účelem, na základě kterého byla osoba předmětem obchodování a vykořisťování. Podle různých podob můžeme rozlišit šest základních forem obchodu s lidmi:

Sexuální vykořisťování a nucená prostituce

Je jedna z nejrozšířenějších forem obchodu s lidmi. Může zahrnovat poskytování sexuálních služeb jak ženami, tak i muži a dětmi, případně výrobu pornografických materiálů. Práce v sexuálním průmyslu nemusí být vždycky považována za obchod s lidmi, osoba se do této sféry může dostat i dobrovolně. Do pozice obchodované osoby se však jedinec dostává, nejsou-li splněny dohodnuté podmínky nebo pokud je jedinec k práci nucen nátlakem nebo vydíráním.

V prostředí, kde je provozována prostituce, panují často nevyhovující podmínky, například pokud jde o nízkou hygienickou úroveň zařízení, práci ve špatném zdravotním stavu, nutnost obsloužit velké množství zákazníků denně, nemožnost opustit místo pobytu z důvodu neustálé kontroly pachatelů. Obchodované osoby navíc pachatelům odevzdávají velkou část výdělku, případně celý výdělek.

Cizinkám a cizincům může být prvotně nabídnuta práce v zahraničí za jiným účelem, například profese hostesky, barmanky nebo číšnice. Po příjezdu do cílové země jsou ale oběti nuceny provozovat prostituci pod pohrůžkou násilí, nebo je vyhrožováno jejich rodinám. Obchodované osoby mohou být postaveny do pozice dlužníků, kteří musí splatit velké částky za cestu, vízum nebo ubytování.

Domácí práce

Do této sféry spadají například au-pair, chůvy, pečovatelky, úklidové pracovnice, které žijí přímo v domácnosti zaměstnavatele a vykonávají velké množství činností bez ohledu na sjednanou pracovní dobu, často nemají dostatečný čas na odpočinek. Jde o velmi obtížně kontrolovatelnou oblast, protože není ošetřena žádnou zvláštní legislativou. Obchodované osoby mohou být nuceny k práci, prostituci nebo poskytování sexuálních služeb. Nedostávají zaplacenou celou mzdu, problematické jsou i příplatky za přesčasy a za práci v noci.

Nucená práce

Je v současné době jednou z nejrozšířenějších oblastí obchodování s lidmi. Obvykle k ní dochází v manuálních a nekvalifikovaných oblastech práce, například v zemědělství, stavebnictví, spotřebním a potravinářském průmyslu a dílenském provozu. Problémem mohou být zejména špatné pracovní podmínky, neplacení mezd, strhávání pokut a dluhů z výplaty, práce načerno, bydlení v nevyhovujících podmínkách na ubytovně spolu s dalšími pracovníky.

Do České republiky jsou cizinci často přiváženi za účelem sezónního zaměstnání, např. sběr zeleniny a ovoce během jarní a letní sezóny. Lidé žijí v ubytovnách s dalšími pracovníky a jsou dováženi na pole, kde musejí pracovat od rána do večera bez přestávky na oběd nebo odpočinek. Pracovní doba může činit 10 až 16 hodin denně bez volna. Během horkých letních dnů může být práce na slunných exponovaných místech přímo zdraví škodlivá. Pachatelé často zaměstnancům strhávají ze mzdy „dluhy“ složené z

nákladů na cestu a ubytování a udělených pokut za nedodržení stanoveného objemu výkonu (nedostatečné množství nasbíraných plodů).

Podobná situace nastává i v jiných oblastech práce. Ve stavebnictví, v dílenském a továrenském provozu, kdy pracovníci nemají k dispozici adekvátní pracovní pomůcky a pracují bez nich, čímž ohrožují své zdraví a bezpečnost na pracovišti. Zaměstnavatelé v některých případech strhávají náklady na pracovní pomůcky z výplaty pracovníků.

Nucený sňatek

Tato forma obchodu s lidmi spočívá v koupi nevěsty. Nejčastěji dochází k nucenému sňatku za účelem legalizace pobytu a získání občanství v cizí zemi. K nuceným sňatkům může dojít i za účelem následného vykořisťování osob v domácnosti nebo výkonu prostituce. Obchodované osoby obvykle pochází ze sociálně znevýhodněného prostředí nebo chudých zemí.

Nucení k žebrotě nebo jiné trestné činnosti

Nucená žebrota se spočívá v získávání osob, zejména dětí, starých lidí a postižených, kteří jsou kvůli věku či postižení jednoduchým cílem vykořisťování. Tyto osoby jsou následně nuceny k žebrání, krádežím peněz, drobné elektroniky nebo jiných věcí, které jsou poté odevzdávány pachatelům. Ti nashromážděné věci prodávají nebo využívají ve vlastní prospěch. Osoby mohou být během žebrání kontrolovány a nuceny odevzdávat výdělek pachatelům.

Obchod s lidmi za účelem odejmutí lidských orgánů

Obchod s lidmi za účelem odnímání orgánů zahrnuje cílený obchod s lidskými bytostmi. Obvykle se tento obchod týká obyvatel ze zemí s nedostatečně rozpracovaným regulačním rámcem, který by obchodování s lidmi bránil a chránil dárce. V České republice je tato problematika upravena zákonem č. 285/2002 Sb., o darování, odběrech a transplantacích tkání a orgánů.⁴⁴ Obchod s lidmi za účelem odejmutí orgánů se vztahuje pouze na obchod s lidmi, nikoliv na obchod s orgány samotnými.⁴⁵

⁴⁴ ČESKO. Zákon ze dne 31. ledna 2013, kterým se mění zákon č. 285/2002 Sb., o darování, odběrech a transplantacích tkání a orgánů. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/info/sb13044>

⁴⁵ VANÍČKOVÁ, Eva. Obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování. Praha: Česká společnost na ochranu dětí, 2005. s.12. ISBN 80-239-4793-1

9. Systém podpory migrantů ze strany státního a neziskového sektoru

9.1. Systém podpory migrantů ze strany státního sektoru

Hlavním orgánem, který je zodpovědný za oblast azylu a migrace v České republice, je Ministerstvo vnitra. V rámci ministerstva za tuto oblast zodpovídá zejména Odbor azylové a migrační politiky.

Odbor azylové a migrační politiky se věnuje oblasti mezinárodní ochrany, vstupu a pobytu cizinců, koordinaci integrace cizinců, mezinárodní a evropské spolupráci v oblasti azylu a migrace, schengenské spolupráci, ochraně hranic a návratové politice. Odbor je mimo jiné také útvarem ministerstva pro řízení organizační složky státu Správa uprchlických zařízení Ministerstva vnitra; předkládá návrhy na zřízení či změnu charakteru azylových zařízení nebo zařízení pro zajištění cizinců.⁴⁶

Ministerstvo vnitra také zaujímá hlavní postavení v oblasti prevence a boje proti obchodování s lidmi. Tuto oblast má konkrétně na starosti Odbor bezpečnostní politiky a prevence kriminality, který vznikl k 1. 6. 2015 spojením Odboru bezpečnostní politiky a Odboru prevence kriminality, a dále Odbor azylové a migrační politiky.

V roce 2003 vznikl v České republice v rámci projektu OSN „Prevence, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zvláště se ženami a dětmi“ tzv. Model podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. Na něj v roce 2004 navázal **Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi** (dále jen „Program“). O rok později již Program zahrnoval všechny formy obchodování s lidmi, včetně nucené práce. Smyslem bylo vytvořit formalizované schéma upravující spolupráci státních aktérů s neziskovými organizacemi v oblasti pomoci obětem obchodování s lidmi a možnost úhrady některých služeb.⁴⁷ Program nabízí vysvobození z kriminálního prostředí, bezpečné azylové ubytování a dvouměsíční dobu na rozmyšlenou, v rámci které se oběť rozhoduje o spolupráci s Policií ČR. V rámci Programu má oběť nárok na stravu, ošacení, zdravotní a psychologickou péči, právní poradenství, legalizaci pobytu na území ČR, tlumočení a

⁴⁶ MV ČR. Vedení odboru azylové a migrační politiky. *Mvcr.cz*. [online]. © 2019 [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <https://gps.ru/i8Y0W>

⁴⁷ Kutálková, P., Bandit, R. *Analýza interdisciplinárního přístupu k prevenci obchodování s lidmi*. Výzkumná zpráva. Praha: Demografické informační centrum. 2015. s.12

podporu při hledání práce či rekvalifikace.⁴⁸ Vstup do Programu je dobrovolný a může být ukončen kdykoli na vlastní žádost obchodované osoby.

Důležitý je také **Program dobrovolných návratů**, který umožňuje dobrovolný, bezpečný a bezplatný návrat do země původu cizincům, kteří jsou zařazeni do Programu nebo občanům České republiky, kteří se stali obětí obchodování s lidmi v zahraničí.⁴⁹ Od roku 2001 je Program dobrovolných návratů zajišťován Mezinárodní organizací pro migraci. Náklady spojené s realizací cesty hradí MV ČR ze svého rozpočtu.

Dalším odborem MV ČR, který se částečně zabývá oblastí prevence a boje proti obchodování s lidmi, je Odbor azylové a migrační politiky. Odbor je pověřen především udělováním **dlouhodobého pobytu za účelem ochrany na území** dle ustanovení § 42e zákona č. 326/1999, o pobytu cizinců na území ČR.⁵⁰

Na organizovanou formu obchodování s lidmi se specializuje **Útvar pro odhalování organizovaného zločinu (ÚOOZ)** Služby kriminální policie a vyšetřování a Odbor obchodu s lidmi a nelegální migrace. V roce 1995 vznikl odbor specializovaný na obchod s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování,⁵¹ v roce 2006 pak vzniklo nové oddělení specializující se na případy tzv. nucené a vykořisťující práce. ÚOOZ je také přímo zapojen do realizace Programu.⁵²

Úkolem **Policie České republiky** v rámci Programu je především informovat každou potenciální oběť o možnosti vstoupit do Programu a o této oběti co nejdříve informovat nevládní organizaci, podávat návrh na zařazení, ukončení či vyřazení oběti do/z Programu, v případě potřeby poskytnout krátkodobou ochranu oběti nebo pracovníkům nevládních organizací pečujících o oběti či zajišťovat případný převoz oběti na bezpečné místo.⁵³

Ministerstvo práce a sociálních věcí zajišťuje zejména kontrolní činnost, která spočívá především v kontrole dodržování pracovněprávních předpisů, činnosti agentur

⁴⁸ MV ČR. Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. *Mvcr.cz*. [online]. © 2019 [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <https://qps.ru/w5C4V>

⁴⁹ MV ČR. *Obchodování s lidmi. Příručka pro pomoc obětem*. OPK/1/2018. s. 39

⁵⁰ MV ČR. Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2010, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky odbor bezpečnostní politiky, 2011, s. 51

⁵¹ MV ČR. Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2003, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky odbor bezpečnostní politiky, 2003, s. 18

⁵² MV ČR. Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2008, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky odbor bezpečnostní politiky, 2009, s. 8

⁵³ MVČR. *Obchodování s lidmi. Příručka pro pomoc obětem*. OPK/1/2018.

práce, monitoringu nelegálního zaměstnávání cizinců apod. Kontroly úřadů práce a inspektorátů práce mají význam zejména pro oblast pracovního vykořisťování.⁵⁴

Ministerstvo spravedlnosti ČR se zabývá především tzv. zvláště zranitelnými osobami, kterým je v zákoně věnována speciální pozornost.

Řada institucí, mezi které patří příslušná ministerstva, Státní úřad inspekce práce či Český statistický úřad, od roku 2000 tvoří **Meziresortní orgán pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců**. Zřízen byl pro účely koordinování činností příslušných institucí, provádění legislativních změn a analýzy informací z výzkumu migrace.⁵⁵

9.2. Systém podpory migrantů ze strany neziskového sektoru v České republice

V České republice tvoří velkou podpůrnou síť pro migranty nestatní neziskové organizace, které zprostředkovávají bezplatné konzultace a pomoc při integraci, uplatňování práv a pomoc migrantům při různých problémech, se kterými se v životě setkávají. Organizace působí na mezinárodní, státní a regionální úrovni.

V oblasti právního, sociálního a psychosociálního poradenství slouží migrantům žijícím v ČR **Sdružení pro integraci a migraci**. Otázky, se kterými se na Sdružení mohou lidé obracet, souvisí zejména s problematikou pobytových oprávnění, sociálního zabezpečení, zaměstnání, vzdělání a psychologické pomoci.⁵⁶

Centrum integrace cizinců poskytuje spolu se sociálním poradenstvím služby pracovního poradenství a vyvíjí aktivity pro imigranty zaměřené na jejich vstup na trh práce. Nabízí také služby sociální rehabilitace jako jobkluby a kurzy českého jazyka. Kanceláře a poradenská místa této organizace se nachází nejen v Praze, ale i v různých krajích ČR.

V **Komunitním centru Inbáze** jsou poskytovány asistenční a poradenské služby pro migranty, v rámci kterých interkulturní pracovníci pomáhají migrantům s orientací v českém prostředí, zprostředkovávají tlumočení a doprovod na úřady a k lékařům,

⁵⁴ Národní strategie boje proti obchodování s lidmi na období 2012 až 2015 [online]. Praha: MVČR, 2012. [cit. 2019-04-29] s. 25. Dostupné z: <https://qps.ru/FwtnE>

⁵⁵ STATUT. Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců. [online]. [cit. 2019-04-29] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5521/Statut_MOPNZC.pdf

⁵⁶ SIMI. Výroční zpráva SIMI 2017. Dostupné z: <https://qps.ru/W2uy4>

poskytují poradenství v dalších oblastech života. V nabídce služeb této organizace je i psychoterapeutické poradenství pro cizince v různých jazycích. Jde o neziskovou nevládní humanitární organizaci, která pomáhá uprchlíkům a cizincům. Organizace poskytuje právní a sociální poradenství, kurzy českého jazyka a rekvalifikační kurzy. Podporuje klienty ve snaze integrovat se do české společnosti.

V různých krajích ČR fungují i **poradny pomoci migrantům a uprchlíkům**, které jsou součástí **Diecézní charity**. Mezi služby patří poskytování sociálního a právního poradenství, doprovázení na úřady a asistence, a také provoz humanitárního skladu ošacení, materiální a potravinové pomoci.

Organizace pro pomoc uprchlíkům poskytuje právní a sociální poradenství žadatelům o mezinárodní ochranu a dalším cizincům. Mezi služby organizace také patří terénní programy, v rámci kterých pracovníci vyhledávají a oslovují cizince sociálně vyloučené či jinak ohrožené.

V tomto výčtu byly uvedeny jen některé organizace, které v oblasti integrace migrantů do české společnosti působí. Všechny tyto organizace poskytují služby zdarma, v různých jazycích a bez ohledu na pobytové oprávnění migrantů.

System podpory ze strany nevládního sektoru v oblasti obchodování s lidmi se skládá z několika nevládních neziskových organizací. Patří mezi ně především **La Strada ČR, o. p. s.**, která je jedinou organizací v České republice specializující se výhradně na tuto problematiku. Další organizací je **Arcidiecézní Charita Praha**, jejíž **Projekt Magdala** je, kromě pomoci obětem domácího násilí, zaměřen také na oběti obchodování s lidmi. Třetí organizací je **Diakonie Českobratrské církve evangelické**, která prostřednictvím Střediska celostátních programů a služeb realizuje program pro obchodované a vykořisťované osoby. Tyto specializované nevládní organizace spolupracující s MVČR na strategiích prevence a boje proti obchodování s lidmi, jsou součástí Meziresortní koordinační skupiny pro oblast boje proti obchodu s lidmi a jako takové se účastní společných setkání a v neposlední řadě poskytují sociální služby v rámci Programu.

II. Praktická část

10. Kvalitativní výzkum

10.1. Charakteristika výzkumu

Tato praktická část bakalářské práce si klade za cíl popsat vyskytování rizikových faktorů spojených se zaměstnáním a pobytem migrantů ze zemí Ukrajiny a Ruska. Hlavním záměrem je vyčlenění a popis faktorů, které se dají považovat za rizikové a jejich dopady na zaměstnávání a pobytový status cizince.

10.2. Cíl výzkumu a výzkumné otázky

Konkrétním cílem této studie je na základě provedených rozhovorů zmapovat situace v oblasti pracovní migrace, konkrétně výskyt rizikových faktorů, se kterými se setkávají migranti z Ukrajiny a Ruska při zaměstnávání v České republice. Při sestavení výzkumných otázek a dílčích otázek pro rozhovory jsem použila své pracovní zkušenosti s obchodovanými a vykořisťovanými osobami. Dílčí otázky použité při rozhovorech s respondenty jsou uvedené v příloze. Zároveň jsem chtěla pro tento výzkum provést rozhovory s osobami, které nejsou identifikovány jako oběti obchodování s lidmi, jelikož u obchodovaných osob je přítomnost daných faktorů zcela potvrzená. Kladla jsem si za cíl popsat, zda a jakým způsobem mohou tyto faktory ovlivnit legitimitu pobytu cizince. Jednotlivé výstupy od respondentů vzájemně porovnat a vyvodit závěry.

Výzkumné otázky:

- S jakými problémy se setkaly osoby během svého pobytu a zaměstnání v ČR?
- Jakým způsobem tyto problémy ovlivnily jejich pobytovou či pracovní situaci?

10.3. Metodologie výzkumu

Vzhledem k záměru bakalářské práce jsem zvolila kvalitativní výzkum pomocí případové studie, jelikož dokáže lépe zaznamenat a zmapovat individuální zkušenosti každého z respondentů a vytvořit celistvý obraz o zkoumané oblasti. Další důvod, proč jsem vybrala tento typ výzkumu, je velký rozsah informací, které jsem od respondentů získávala.

Podle definice významného metodologa Creswella: „Kvalitativní výzkum je proces hledání porozumění založený na různých metodologických tradicích zkoumání daného sociálního nebo lidského problému. Výzkumník vytváří komplexní holistický obraz, analyzuje různé typy textů, informuje o názorech účastníků výzkumu a provádí zkoumání v přirozených podmínkách.“⁵⁷ Stake definuje případovou studii jako úsilí o porozumění určitému sociálnímu objektu v jeho jedinečnosti a komplexitě.⁵⁸ Předpokládám, že zkoumáním jednotlivých případů bude nejsnazší porozumět jiným podobným případům.

Zvolila jsem metodu polostrukturovaného rozhovoru nebo rozhovor pomocí návodu. Tento návod pomáhá rozhovor strukturovat do okruhů, které se dají snadněji analyzovat, ale zároveň nechává prostor pro přizpůsobení formulace otázek podle situace a zároveň neefektivnějšího využití času. Při sestavení návodu jsem vycházela z teoretických poznatků a doplnila je o vlastní zkušenosti získané během práce s cílovou skupinou obchodovaných a vykořisťovaných osob. Během rozhovorů jsem přizpůsobovala formulace otázek individuálním zkušenostem respondentů a usilovala o sdělení podstatných souvislostí, které respondenti považují za relevantní vzhledem ke zkoumanému tématu.

10.4. Výběr výzkumného vzorku a technika sběru dat

Objektem mého zkoumání jsou migranti ze zemí Ukrajiny a Ruska, které pobývají na území České republiky za výtěžným účelem. Při výběru respondentů do výzkumného vzorku byla uplatněna metoda sněhové koule. Metoda sněhové koule je určena k získávání nových případů na základě procesu postupného nominování dalších osob již známými případy.⁵⁹

Za kritérium jsem zvolila problémy v práci a/nebo problémy s pobytem, které vznikly kvůli zaměstnání. Dále jsem potenciální respondenty oslovila a vysvětlila jim účel zkoumání, jak rozhovory budou probíhat a jak dále s daty budu nakládat. Zároveň jsem je informovala, že rozhovor bude anonymní a bude zajištěna jejich bezpečnost. I přes anonymitu se zhruba polovina respondentů odmítla do výzkumu zapojit. Ostatní respondenty, kteří s rozhovory souhlasili, jsem kontaktovala a domluvila si s nimi osobní

⁵⁷ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. s. 48. ISBN 978-80-7367-485-4.

⁵⁸ HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. s. 103. ISBN 978-80-7367-485-4.

⁵⁹ MIOVSKÝ, Michal, ed. *Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule: snowball sampling*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003. Metodika (Úřad vlády České republiky). s. 19. ISBN 80-86734-08-0.

schůzky. Pro provedení rozhovoru jsem nabídla respondentům neutrální prostředí (tichou kavárnu), jejich nebo můj domov, nebo jiné místo, které respondentovi přišlo vhodné a přijatelné. Dva z respondentů vybrali za místo provedení svůj domov, jeden respondent požádal o rozhovor na pracovišti a jeden respondent si zvolil kavárnu. Rozhovory se uskutečňovaly vždy individuálně, zajistila jsem souhlas se záznamem rozhovoru na diktafon. Respondenti byli obeznámeni s okruhy otázek, které budu pokládat, a jejich právem neodpovídat na otázky, na které nechtějí, stejně tak na možnost kdykoliv od výzkumu odstoupit. Všechny rozhovory probíhaly v ruském jazyce na požadavek respondentů.

10.5. Transkripce a analýza rozhovorů

Při zpracovávání nahraných rozhovorů jsem použila techniku doslovné transkripce a převedla do písemné podoby celé provedené hovory a to v ruském jazyce, abych neztratila důležité informace. Všechny rozhovory jsem převedla také do podoby kazuistik, jelikož si myslím, že jsou lepší pro porozumění a představení celých příběhů než doslovně přepsané rozhovory. Kazuistiky jsem pečlivě přeložila, abych zachovala obsah a vytvořila přehlednou strukturu. Poté na základě každé kazuistiky jsem vypracovala zprávy, které analyzují a shrnují zvláště jednotlivé případy respondentů. Na konci jsem vytvořila souhrnnou zprávu, která obsahuje zprávy o jednotlivých případech, jejich zhodnocení a komparace.

10.6. Kazuistika I

Anně je 30 let, přijela na kurzy češtiny poté, co ukončila vysokoškolské studium v Rusku. Ještě během studia se rozhodla společně se sestrou studovat češtinu. Neví, co přesně ovlivnilo její výběr při migraci, nejspíš, že v Česku není moc odlišný jazyk a není těžké se ho naučit. Byla to nejreálnější varianta. Anna si myslí, že je živobyť v České republice pohodlnější; kdyby dostávala stejné peníze v Rusku a tady, je pro ni mnohem komfortnější se uživit tady než v rodné zemi. Měla touhu něco v životě změnit. Dobře tady funguje sociální zabezpečení a líbí se jí zdejší příroda. Anna vyhledala firmu, která se zabývá zprostředkováváním kurzů češtiny a přijela do Prahy.

Po kurzech se Anna dostala na vysokou školu, ale nebyla spokojená s oborem a po půlroce studia školy zanechala. Rozhodla se s rodiči otevřít v Praze obchod, a proto založila vlastní společnost. Požádala k tomu o pobyt za účelem podnikání a začala

provozovat svoji podnikatelskou činnost. Po nějaké době kurz rublu prudce vzrostl a obchod přestal přinášet zisk, a tak se ho Anna rozhodla uzavřít. Anna stále měla povolený pobyt a společnost fakticky fungovala, proto Anna zjistila, že má právo pracovat s podobným typem pobytu a začala si hledat práci. Anna pracovat mohla, jen neměla volný vstup na trh práce. V den nástupu do práce vedoucí převzala všechny dokumenty a řekla Anně, že všechno zařídí sama. Vedoucí nahlásila Annu na všechny příslušné úřady vyjma Úřadu práce. Došlo tak k tomu, že Anna čtyři měsíce pracovala nelegálně bez povolení k zaměstnání, aniž by o tom věděla. Potom Anna chtěla práci změnit, našla si místo v nově otevřené společnosti a podepsala s nimi smlouvu o dílu. Ve skutečnosti Anna prováděla závislou práci, přepokládala, že může mít nějaké problémy, ale věděla, že “takto to lidi v praxi dělají” a netrvala na tom, aby ji firma zaměstnala nějakým jiným způsobem. Platila sama odměnu za jednatele a požádala o prodloužení víza.

Dlouhou dobu Anna neměla rozhodnutí o prodloužení svého pobytu, chodila na rozhovory na OAMP a obracela se k právníkům o pomoc, avšak až příliš pozdě. Z důvodu nelegální práce a dalších porušení došlo k zamítnutí žádosti o prodloužení a Anna dostala výjezdní průkaz. Anna si byla jista, že základní problém byl v tom, že pracovala bez povolení k zaměstnání, o kterém se dozvěděla až při konečném rozhodnutí. Anna má v plánu si udělat zaměstnaneckou kartu a vrátit se do Prahy.

Shrnutí kazuistiky I:

V příběhu respondentky vidíme, že se rozhodla o migrace do České republiky kvůli řadě osobních faktorů a též faktorů ekonomických. V prvním pracovním vztahu respondentky došlo k chybě ze strany zaměstnavatele, ale nemůžeme posoudit, zda chyba byla náhodná nebo záměrná. Z pohledu respondentky v tom nebyl žádný úmysl, spíše neznalost. V druhém pracovním vztahu respondentka dopustila protiprávního jednání sama, ale neuvědomovala si všechny možné důsledky svého jednání. Jako jeden z hlavních důvodů uvádí nedostatek nezbytně nutných informací a v důsledku toho pozdní kontakt pomocných organizací. Toto jednání vedlo k odmítnutí prodloužení pobytu a odjezdu respondentky do země původu; i přesto se však respondentka velmi těší zpět do Prahy.

10.7. Kazuistika II

Janovi je 34 let. Má střední odborné vzdělání, které ukončil v Rusku. Před tím než

se přestěhoval do Prahy tu byl čtyřikrát a velmi se mu zde líbilo. Jan chtěl změnit něco ve svém životě a chtěl víc vydělávat. V Rusku je menší plat a jiné, horší podmínky. Posílá peníze do Ruska, kde zůstala jeho rodina a jednou ročně tam jezdí.

Jan přijel do Prahy přes kurzy češtiny, myslel si, že nikdo nezaměstná cizince bez znalosti češtiny a nechtěl se obracet na žádnou agenturu práce. Báł se, že agenturní zaměstnávání obnáší spoustu problémů. Učil se jazyk, velmi brzy si našel práci a nechal si vytvořit zaměstnaneckou kartu. Zaměstnavatel pro Jana zařídil povolení k zaměstnání, ale Jan za to měl zaplatit čtyři tisíce korun. Smlouvu Jan měl podepsanou, zaměstnavatel platil zdravotní a sociální pojištění. Podle smlouvy Jan dostával jen oficiální minimální mzdu a zbytek peněz dostával na ruku. Jan byl se svým platem spokojen. Pak Jan rozhodl zaměstnavatele změnit a našel si novou práci. Kvůli neznalosti zákona změna pro Jana byla obtížná a trvala velmi dlouho. Zaměstnavatel dlouho nevracel Janovi dokumenty o ukončení pracovního poměru, které Jan měl podat spolu z žádosti o změně zaměstnavatele. Nový zaměstnavatel nevěděl, jak se vyřizuje povolení k zaměstnání, proto podání žádosti na Úřad práce velice protáhlo. Jan neměl dlouho rozhodnutí o změně zaměstnavatele, ale potřeboval platit nájem, proto začal pracovat nelegálně. Smlouvu podepsanou neměl, domluvené peníze dostával na ruku. Zdravotní a sociální pojištění v té době už neměl zaplacené. Jinak byl v práci spokojen. Nejvíce potíže měl Jan proto, že musel dlouho čekat na vyjádření úřadů a neměl dostatek informací k tomu, co a jak by mohl dále dělat. Jan neví co ho čeká a jestli změna zaměstnavatele bude povolena. Bude pokračovat i nadále s nelegální prací, aby se mohl uživit a podle rozhodnutí úřadů uvidí, jak se zařídí dál.

Shrnutí kazuistiky II:

Respondent se rozhodl o stěhování do ČR kvůli řadě osobních a ekonomických faktorů. V důsledku jednání zaměstnavatelů se respondent ocitl v situaci, kdy si není zcela jist, jestli jeho pobyt v ČR bude i nadále povolen, a zda tu bude moci dále pracovat. Respondent neví, jestli jednání jeho zaměstnavatele bylo záměrné. Podmínky v práci hodnotí nejspíš jako vyhovující, a to i přes to, že zaměstnavatel se částečně vyhýbal placení daní. Na požadavek zaměstnavatele respondent zaplatil za povolení k zaměstnání 4 tisíce korun, ovšem poplatky ve skutečnosti činí 500 korun. Respondent se dobrovolně rozhodl pracovat nelegálně, jelikož neviděl jiné východisko z dané situace, neboť nemohl zůstat bez finančních prostředků. Situaci hodnotí jako složitou kvůli dlouhému čekání a absenci informací. Bude usilovat, aby mohl zůstat v ČR i nadále pracovat.

10.8. Kazuistika III

Olze je 35 let. Má vysokoškolské vzdělání, kterého dosáhla na Ukrajině. Olga se společně se svým manželem rozhodla odjet za prací do ČR kvůli svým osobním důvodům, které nechtěla respondentka sdílet. Olga a její manžel vůbec nevěděli co je čeká, ale zůstat v rodné zemi nechtěli. Chtěli životní změnu a tak se rozhodli, že ČR není daleko a chtějí zkusit odjet právě sem.

Tchýně našla pro Olgu a jejího manžela klienta, který zařídil všechny potřebné dokumenty. Vyřizování trvalo 9 měsíců a každý balíček dokumentů stál 600 eur. Rodina se dostala do velkých dluhů, aby mohli zařídit pro Olgu a jejího manžela cestu do ČR. Nakonec oba přijeli do malého města a byli ubytováni v rodinném domě společně s dalšími pracovníky. Na žádné konkrétní práce předem s klientem domluveni nebyli, kam Olgu s manželem poslali, tam začali pracovat. První práce Olgy spočívala v ručním pájení čipů, i když to nikdy v životě předtím nedělala. Olga dostávala jen 45 korun na hodinu, měla popálené olovem ruce a bylo pro ni těžké dýchat. Neustále na ni dohlížela koordinátorka. Olga vzpomíná, že čeští pracovníci vůbec nemluvili s ukrajinskými pracovníky, a při rozdělení pracovních strojů Ukrajincům vždy nabízeli jenom nejstarší a nejhorší. Z platu Olgy a jejího manžela klient strhával měsíčně platbu za ubytování, ale prý platil zdravotní a sociální pojištění. První společnou výplatu, kterou Olga a manžel dostali, bylo 14 tisíc korun dohromady, což pro ně byly velké peníze. Všichni se báli od tohoto klienta odejít, v práci kolovaly řeči, že mohl pracovníka za pokus odchodu zabít, nebo fyzicky napadl ty, kteří si stěžovali. Po nějaké době byl klient odsouzen a Olga s manželem odjeli do Prahy a našli si tam nového klienta. Olga začala pracovat ve větším skladu a balit objednávky. Pracovní doba v novém zaměstnání byla někdy 15 až 16 hodin denně, platili 65 korun za hodinu, ale Olga ví, že klient za každého pracovníka dostával 130 korun. Když si někdo na podmínky stěžoval, klient vyhrožoval, že zruší povolení k zaměstnání a pobyt pracovníků a pošle je na Ukrajinu. Olga s manželem tedy pracovali bez pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel platil za odpracované hodiny, jak to bylo předem domluveno. Odváděl zdravotní a sociální pojištění, ale pro účely zdravotního pojištění strhával tisíc korun z platu i Olgy i jejího manžela. Občas platil jim méně a někdy strhával nesmyslné pokuty. Poté se Olga dozvěděla, že sociální pojištění za ni bylo odváděno špatně, zaměstnavatel platil jen malou částku jednou za tři měsíce. Olga říká, že vůbec neměla žádné informace k tomu, aby si sama zařídila pracovní povolení a následně pobyt, proto všechno musela dělat přes klienta. Po nějaké době Olga porodila dítě, ale na mateřské dovolené se dlouho

nezdržela. Zdravotní pojištění pro novorozené dítě bylo velmi drahé a pro udělení pobytu pro dítě Olga manžel museli prokázat placení zdravotního a sociálního pojištění. Zaměstnavatel souhlasil s vystavením výpisu o zaplacení jenom v případě, že Olga s manželem budou měsíčně ze svého platu platit 8 tisíc korun každý, což nepřipadalo v úvahu. Olga byla nucena se vrátit do práce a odvezla dceru k rodičům na Ukrajinu. Olga a její manžel znovu změnili klienta, a to už byla jejich třetí zkušenost, kde vydrželi do doby, než dostali trvalý pobyt. Olga sděluje, že s trvalým pobytem už se ničeho nebáli a poprosili klienta o nabídku lepší práce. Potom co klient s požadavkem nevyhověl, Olga s manželem se zaměstnali v české agentuře a poté i přímo v české firmě. Olga říká, že poprvé dostala do ruky při nástupu do práce velké množství papírů, kde byli i pracovní smlouvy, poučení o bezpečnosti práce, smlouva o mlčenlivosti a poprvé také dostali i výplatní pásky, které před tím nikdy neviděli.

Ted' Olga pracuje jinde, přivezla svoje dítě a našla práci s vyhovující pracovní dobou, aby mohla vodit dítě do školky. Přemýšlí o tom, že tady zůstane nadlouho, protože chce lepší budoucnost pro své dítě. Zdůrazňuje, že se vždy bála zůstat zde nelegálně a pečlivě sledovala termíny prodloužení pobytu, protože přemýšlí nad budoucností v České republice.

Shrnutí kazuistiky III:

Příběh respondentky je velmi rozsáhlý. Faktory migrace uvádí spíše osobní. Za dlouhý pobyt v ČR má zkušenosti ze třemi různými klienty. Ve všech pracovních vztazích, které byly zprostředkované klienty, jsou zjevné faktory porušení zákonných právních předpisů a špatné pracovní podmínky. Špatné pracovní podmínky se spočívaly v nízkém finančním ohodnocení, nedodržení pracovní doby, strhávání srážek ze mzdy, práce bez pracovní smlouvy, manipulace ze strany klienta, zastrášení a využití závislosti na klientovi, a jako důsledek strach od klienta odejít. Jako hlavní důvod využití klientského systému respondentka uvádí absence informací a složitost vyřizování dokumentů. Proto klientský systém respondentka využívala do té doby, než dostala trvalý pobyt a už se nemusela o svůj pobyt v ČR bát a mohla práci změnit.

10.9. Kazuistika IV

Marie je 46 let, má střední odborné vzdělání. Je matka samoživitelka, má dvě děti, které bydlí na Ukrajině. Jedno z nich končí střední školu a potřebuje peníze na další

vzdělání. Marie přijela do ČR převážně z důvodu vydělat peníze. V první řadě Marie sděluje, že v Ukrajině je velice malý plat, za který se vůbec nedá uživit. Jsou tam velmi vysoké poplatky, na které měla nechávat skoro celou svoji výplatu, kterou dostávala za práci v továrně. Nezbyvalo ji skoro nic na jídlo, oblečení a léky.

Přijíždí do ČR už po čtvrté a pokaždé střídá polské vízum a bezvízový pobyt. Polské vízum si zařizuje přes klienta. Stojí polský vízum mnohem méně než český a není jistý, jestli český vízum opravdu dostane. Kdyby český vízum odmítli, peníze zpátky nedostane. Polský vízum na půl roku stojí 70 euro a může být vystaveno do měsíce (relativně často i v kratší lhůtě), kdežto české vízum na tři měsíce stojí až 200 eur a čekání na něj se může prodloužit až na 2 až 3 měsíce. Najít zaměstnání na tento typ víza bylo pro Marii dost obtížné. Cizinci s polským vízem mají malou možnost si najít práci, ale cizinec, který má pouze biometrický pas mají ještě menší šanci. Proto Marie pracuje nelegálně. Práci si Marie hledala přes známé a kamarády. Nakonec našla dvě stálá zaměstnání, kde je dlouhodobě. Pracovní dobu má od 7 do 14 v jedné práci, a v druhé od 16 do 22. Žádnou smlouvu nemá podepsanou, ale podmínky v práci jí vyhovují. Zaměstnavatel taky není proti, dá se předpokládat, že kvůli tomu, že nemusí platit daně a zdravotní a sociální pojištění. Plat dostává Marie včas podle hodin, které odpracovala. Zdravotní pojištění Marie kupuje předem na Ukrajině, říká, že v případě, když stane něco akutního, se asi vypraví do nemocnice, ale pojištění není moc dobré a nejspíš s ním k lékaři nepůjde.

Marie přemýšlí o tom, že by si udělala zaměstnaneckou kartu, ale nemá k tomu dostatek informací a neumí česky. Sama nejspíš dělat ho nebude, a znovu využije služeb klienta. Marie myslí, že samostatně to není reálné zvládnout a nejlíp zaplatit klientovi, který to umí. Na Ukrajině mají velké čekací fronty jen pro podání žádosti. Marie chce legalizovat svůj pobyt. Když v ČR pobývá s polským vízem, pořád je ve stresu a bojí se policie a pořád kouká na všechny strany, když je ve městě. Při příjezdu na biometrický pas je trochu klidnější, protože při kontrole na ulici se dá říct, že je v Česku jako turistka.

Shrnutí kazuistiky IV:

Respondentka uvádí finanční faktor jako hlavní faktor stěhování. Vědomě využívá bezvízový styk a polské dokumenty k možnosti pracovní migrace do ČR, neboť zařídit si české vízum je drahá záležitost. Pro respondentku je klientský systém jedinou možností, jak se může do ČR dostat, když nemůže bezvízový styk už nadále využívat. Nemá dostatek informací a je si jista, že by nezvládla věci spojené s pobytem obstarat sama. Vzhledem

k nemožnosti pracovat legálně se setkávala s odmítnutím při hledání práce, ale nakonec je spokojena s dvěma pracovišti, kde momentálně pracuje i přesto, že nemá podepsanou smlouvu. Nadále přemýšlí o využívání stejné možnosti příjezdu do ČR a po nějaké době si zařídit dlouhodobé vízum, také prostřednictvím klienta.

10.10. Analýza kazuistik I-IV

V této části práce bych ráda shrnula všechny zprávy čtyř rozhovorů a pokusila bych analyzovat a vytvořit obecnou zprávu, která by odpovídala na položené výzkumné otázky. Uvědomuji si, že údaje získané v této studii nelze použít a zobecnit pro celou výzkumnou populaci, tj. pro všechny migranty z Ukrajiny a Ruska, nicméně si myslím, že znalost těchto jednotlivých rizik lze použít při prevenci a odhalování větších problémů spojených s pracovní migrací.

Výzkumu se zúčastnili respondenti, každý z nich má různý typ pobytového oprávnění. Ani jeden z nich neměl účel pobývat v zemi nelegálně. Tři z nich se rozhodli o tom pracovat nelegálně až na území ČR kvůli řadě důvodů, které budou uvedeny později při odpovědi na hlavní výzkumné otázky.

Pro přehlednost jsem vytvořila tabulku, ve které jsou uvedena základní statistická data respondentů.

Tabulka č. 1

<i>Číslo</i>	<i>Pohlaví</i>	<i>Věk</i>	<i>Vzdělání</i>	<i>Typ víza</i>	<i>Země původu</i>
I	Žena	30	Vysokoškolské	Dlouhodobý pobyt za účelem podnikání	Rusko
II	Muž	34	Střední odborné	Zaměstnanecká karta	Rusko
III	Žena	35	Vysokoškolské	Zaměstnanecká karta / následně trvalý pobyt	Ukrajina
IV	Žena	46	Střední odborné	Bezvízový pobyt/ polské pracovní vízum	Ukrajina

Zdroj: vlastní

- *S jakými problémy se setkaly osoby během svého pobytu a zaměstnání v ČR?*

Při rozhovorech s respondenty jsem používala okruhy otázek, které byly spojeny s jednotlivými oblastmi jejich pobytu a migrace, jako podmínky v práci, ubytování, obstarávání dokumentů při příjezdu do ČR a změna zaměstnavatele. Zde použiji tyto jednotlivé kategorie při komparaci výsledků.

V případě respondentů I a II vidíme, že vstupní branou do České republiky jsou jazykové kurzy, jelikož se chtěli naučit jazyk, aby se mohli lépe usadit v ČR. I když je to poměrně drahá záležitost, zdá se, že je to velmi logický způsob, jak je do země možné vstoupit. V případě ukrajinských respondentů III a IV bylo potvrzeno využívání klientského systému vzhledem k náročnosti a obtížnosti samostatného podání žádosti o víza na příslušné orgány na Ukrajině. Podle respondentky IV, v současnosti fronta pro podání žádosti na příslušné orgány na Ukrajině je více než půl roku a doba posouzení žádosti činí ještě další tři měsíce bez záruky jejího schválení. Tomu se dá věřit, jelikož zastupitelské úřady na Ukrajině jsou opravdu přetíženy kvůli velké poptávce cizinců o migraci do ČR. V daném případě respondentky III a IV vidíme, že klient napomáhá k pohybu a následnému usazení a nelegální činnosti migranta.

V případě třech respondentů můžeme sledovat nelegální zaměstnávání, kterého se dopustili dobrovolně a zcela vědomě. Ovšem v případě II a IV se zdá, že využití této možnosti je zcela opodstatněno absencí jiných variant, které by migranti mohli využít. Respondent II byl postaven do situace, kdy zůstane bez finančních prostředků a nemůže se legálně nechat zaměstnat kvůli dlouhodobým problémům s vízem, které jsou v procesu schválení jinými orgány. A konečně respondentka IV se nemůže legálně zaměstnat, jelikož její typy víza nedovoluje legální zaměstnávání v ČR, ale taky je svou životní situací nucena vydělávat peníze. Tolerance ze strany zaměstnavatele přispívá k souhlasu pracovat bez smlouvy.

V případě I respondentka nevěděla, že pracuje nelegálně, protože zaměstnavatel nezažádal ÚP o povolení k zaměstnání.

V případě II a III taky můžeme sledovat využití neznalosti respondentů ve věcech, které se týkají zaměstnání. Respondent II zaplatil větší částku zaměstnavateli za vyřizování pracovního povolení, v případě respondentky III jí strhávali měsíčně částky na zdravotní pojištění.

V případě III to dosahuje extrémního zneužití závislosti respondentky na klientovi, které mělo za následek strach odchodu a přistoupení na horší podmínky v práci, práci beze smlouvy a separaci rodiny a nemožnost využít právo mateřské dovolené, jak je to umožněno zákonem.

Všichni respondenti mají zcela různé zkušenosti s odlišnými důsledky. Zároveň při posouzení problémových oblastí, se kterými se setkali, všichni bezchybně odpověděli na nedostatek informací a znalostí v pracovních a pobytových oblastech.

- *Jakým způsobem tyto problémy ovlivnily jejich pobytovou či pracovní situaci?*

V případě respondentů vidíme, že přišli do země legální cestou a až poté se dostali do pozice neoprávněně působícího cizince.

V I případě to dopadlo odjezdem respondentky domů z důvodu odmítnutí prodloužení víza. U respondentů II a IV vidíme souhlas a využití i nadále nelegální práce. Respondent II uvádí, že začne pracovat legálně ihned, jakmile dostane schválení od příslušných orgánů, nebo v případě odkazu požádá o novou zaměstnaneckou kartu. Respondentka IV bude využívat možnosti nelegální práce, pokud si nebude schopná zařídit zaměstnaneckou kartu. Respondentka III má v současnosti trvalý pobyt a nemá žádné následky jednání klienta. Ale před tím se bála dostat do nelegálního postavení, a proto se souhlasila s horšími podmínkami a využívala clientský systém, dokud nedostala trvalý pobyt, se kterým se již cítí bezpečně. Situace respondentky III byla dost riziková a dá se ji posoudit jako pracovní vykořisťování.

11. Diskuse

Na základě výzkumného šetření a teoretických poznatků uvedených v první části této práce, se chci pokusit sumarizovat a pojmenovat rizika, se kterými se potenciálně může setkat migrant, které usiluje o zaměstnání v České republice.

Faktory, které se dají z daného šetření považovat za rizikové, neplatí pro všechny jedince a nedají se uplatit na celou populaci. Rozumím, že počet respondentů je velmi malý, ale pro účely mého kvalitativního výzkumu jej považuji za dostačující. Každý z respondentů si prošel různými zkušenostmi, a proto je přehled v daném šetření velmi obšírný. Výzkumný vzorek je velmi široký, pro případy další práce na výzkumu je možné výzkumný vzorek omezovat a provádět šetření podle jednotlivých rizik.

Za jedno z hlavních rizik migrace považuji nelegální práci, která nese nebezpečí, jak pro stát tak i pro samotné migranti. Je potřeba vnímat nelegální práci jako široký jev, na který se dá dívat z různých stran. Může k němu dojít v důsledku chybného nebo záměrného jednání jak zaměstnavatele tak i pracovníka. Migrant se může dobrovolně rozhodnout o neregulární práci. V tomto případě má možnost vydělat víc peněz a mít příležitost častých odjezdů do země původu. V případech zaměstnavatelů to umožňuje únik z daňového systému, neplacení pojištění a snadné přijímání a propouštění zaměstnance z práce. K neregulární práci migrantů může dojít v důsledku nedostatku informací o správném postupu zaměstnávání. V případě záměrného jednání zaměstnavatele je vysoká pravděpodobnost ocitnutí se v ohrožení dalšími rizikovými faktory.

Ve skutečnosti se v uplynulém roce zvýšil počet kontrolních akcí a vzrostlo také množství pokut vydávaných úřady zaměstnavatelům a zaměstnancům za účast na nelegální práci. Pravděpodobně však tato čísla na českém trhu zdaleka nepředstavují skutečný problém, protože fenomén nelegální práce je poměrně obtížné odhalitelný a taktiky zaměstnavatelů se každoročně mění a zlepšují. V blízkém horizontu tak není možné, že by tento problém zmizel anebo se zmenšil. Důvodem je zejména to, že značným problémem dnešní doby je nedostatek zaměstnanců způsobený neustále rostoucí ekonomikou, s čímž je spojený nedostatek pracovních sil, který se někteří zaměstnavatelé rozhodli řešit zaměstnáváním cizinců.

Neustálá poptávka po nekvalifikované a málo placené pracovní síle migrantů, která existuje v České republice, vede k odpovídající nabídce ze třetích zemí, čímž se otáčí

setrvačnická migrace. Velké skupiny migrantů se ocitají v postavení nelegálních přistěhovalců vzhledem k tomu, že nemohou legálně začít pracovat v hostitelské zemi. Stávající migrační režim tedy obsahuje mechanismy, které vytvářejí a neustále reprodukuje vztah vykořisťování. S tím souvisí i snižování standardů v oblasti pracovních práv nejen cílové skupiny migrantů, ale i dalších cizinců působících na trhu práce, stejně jako může ovlivňovat snižování standardů pracovních práv i českých pracovníků.

Další velké riziko je využití klientského systému. Někteří klienti v současnosti využívají k legalizaci své činnosti pracovní agentury. Agentury dováží do ČR migranty, kterým nabízí práci v nevyhovujících podmínkách s nízkým finančním ohodnocením a mnohdy neplatí zdravotní a sociální pojištění. Migranti jako tři hlavní důvody využívání služeb klienta uvádějí svoji neschopnost se vyznat v českém zákonodárství, které reguluje práci a pobyt, svou nedostatečnou jazykovou znalost a také požadavek českých zaměstnavatelů mít klienta.⁶⁰

Problémem je též absence regulace či kontroly osob, které jsou zprostředkovateli mezi cizinci a hostitelskou zemí, a tito zprostředkovatelé pak mohou zranitelnosti ještě jasněji zneužívat.

Paradoxem tohoto klientského systému je, že lidé, kteří mají právo nebo možnost pracovat legálně v České republice, pod něj spadají také. Protože i v řadách těch, kteří sem přicházejí, existuje stereotyp, že osoba z bývalého Sovětského svazu může najít práci pouze s pomocí prostředníka. Tito prostředníci existují, protože jejich služby jsou oblíbené jak u pracovníků, tak u zaměstnavatelů. Migrující pracovníci zastávají především nekvalifikovanou práci, kterou Češi za stejné peníze vykonávat nechtějí, navíc nejsou ochotni být v práci 10 až 12 hodin denně. Kolik lidí je zapojeno do klientského systému nemůže nikdo s jistotou říci, takovýto postoj však nakonec vede k naprostému nerespektování potenciálně vzdělaných a pracovitých lidí, kteří jsou namísto toho, aby pracovali v České republice legálně, nuceni být součástí stínové ekonomiky.

Mezi dalšími rizikovými faktory patří špatné pracovní podmínky, neplacení mzdy nebo její části hrozby ze strany zaměstnavatele ohledně zrušení pobytu a vyhrožování udáním na cizineckou policii. Řada obětí se často bojí ozvat, neboť se obávají, že budou zastrašováni policií, která je napojena na pachatele – je tomu tak proto, že v zemích, odkud

⁶⁰ DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. s. 171. ISBN 978-80-246-1552-3.

pochází, jsou orgány veřejné moci často zkorumpované. Všechny tyto faktory se skládají ve větší riziko, a to pracovní vykořisťování nebo obchodování s lidmi. Vykořisťování migrantů je možné často kvůli tomu, že neznají svá práva nebo legislativní úpravy, a také především proto, že mají minimální možnost ochrany svých práv v důsledku nejistoty nebo neregulárního pobytu. Jejich situace je navíc komplikována tím, že příslušné orgány často kladou větší důraz na trestání těchto osob za porušování předpisů než na ochranu jejich práv.⁶¹

Orgány činné v trestním řízení často odhalí pouze nejzřejmější případy obchodování s lidmi. Případy otroctví, kdy jsou muži, ženy a děti nuceni pracovat v obtížných podmínkách a za nízkou mzdu, zůstávají bez povšimnutí. Odborníci se shodují na tom, že je velmi důležité informovat lidi o rizicích, kterým čelí, rozhodnou-li se vycestovat za prací do jiné zemi.

Jak uvedli všichni respondenti ve výzkumu, největší problém je nedostatek informovanosti o vlastních právech a možnostech, jak v daných situacích postupovat a kam se obracet o pomoc.

Pokud se nějaký faktor objeví, neznamená to, že se jedinec určitě dostane do nelegálního postavení nebo stane obětí obchodu s lidmi. Znalost rizikových faktorů by mohla cizincům pomoci předejít větším rizikům a odhalit potenciální problémy s pobytem a prací. Pro odborníky to mohou být znaky, na které se musejí soustředit při práci s migranty, aby posílili jejich informovanost v těchto oblastech pro případné situace prosazování vlastních práv.

⁶¹ BURČÍKOVÁ, Petra. *Jak dál?: doporučení pro předcházení obchodování s lidmi a vykořisťování a pro ochranu a zlepšení postavení obchodovaných, vykořisťovaných a obchodováním a vykořisťováním ohrožených osob*. Praha: La Strada Česká republika, 2008. s.15. ISBN: 978-80-254-1313-5.

Závěr

Předmětem mé bakalářské práce byla problematika pracovní migrace z Ukrajiny a Ruska a konkrétně rizika, se kterými se mohou setkat jedinci během pracovní migrace.

Jedním z cílů bakalářské práce bylo popsat jednotlivé kroky pracovní migrace, vysvětlit rozdíly mezi různými typy pobytu a složitost migračního systému, který pro většinu cizinců bohužel není přátelský. Také popsat postupy, které provází migranty během celého pracovního pobytu a uplatnění na trhu práce v České republice. Hlavní částí byl popis rizik, které mohou provázet migranty při usilování pracovního uplatnění a které mohou způsobit značné komplikace nebo dokonce i fatální dopady na postavení migrantů. Následně jsem se věnovala základnímu popisu systému pomoci migrantům ze stran státního a nestátního sektoru. V praktické části jsou obsažené čtyři případové studie, které dokreslují a umožňují hlubší pohled na reálné případy migrantů. Domnívám se, že přináší větší porozumění skutečnosti, proč migranti preferují nelegální práci, souhlasí pracovat ve špatných podmínkách a jaké dopady to následně má.

Z celkového výsledku vyplynulo, že třemi hlavními riziky pracovní migrace jsou nelegální práce, využití klientského systému a pracovní vykořisťování nebo obchodování s lidmi. Všechny tyto tři složky mohou existovat společně a doplňovat se nebo existovat také samostatně. Chtěla jsem také ukázat, že je nutné vzít v úvahu skutečnost, že v případě migranta, který se dostal do takových situací, jde o snáze zranitelnou osobu, která může být snadným terčem vykořisťování, ohrožení sociálním vyloučením a diskriminací, často nemít přístup k základním právům a mít nárok na jejich ochranu.

V případě vytváření mechanismů, které budou působit proti pracovnímu vykořisťování migrantů a využívání klientského systému, také působit v oblasti nelegální práce, je zapotřebí spolupráce mezi úřady, které řídí pracovní a migrační politiku, aby se určila ekonomická potřeba migrantů a nejúčinnější způsoby, jak zajistit jejich zaměstnanost, aby se zabránilo stínovému zaměstnávání migrantů. Rozvíjet oficiální migrační infrastruktury a oficiálně provozované služby zajišťující bezpečnou a informovanou migraci, poskytující informace, konzultace, právní služby, zprostředkovatelské služby, pomoc při zaměstnávání, přístup k lékařské pomoci, orientaci v oblasti bydlení atd. Může být také vytvořen program postupné legalizace nelegálních migrantů, kteří jsou již na trhu práce přítomni. Zavedení speciálních norem trestního a správního práva proti organizátorům nelegální migrace a zprostředkovatelům.

Seznam použité literatury

BURČÍKOVÁ, Petra. *Jak dál?: doporučení pro předcházení obchodování s lidmi a vykořisťování a pro ochranu a zlepšení postavení obchodovaných, vykořisťovaných a obchodováním a vykořisťováním ohrožených osob*. Praha: La Strada Česká republika, 2008. s.13-15. ISBN: 978-80-254-1313-5.

ČESKO. Nařízení Evropského parlamentu a rady (EU) 2018/1806 ze dne 14. listopadu 2018. In: Úřední věstník Evropské unie 28.11.2018, L303/39-58. Dostupné z: <https://qps.ru/yT47B>

ČESKO. Zákon č. 262/206 Sb. ze dne 21. dubna 2006 zákoníku práce. § 31 - § 103. Dostupné z: <https://qps.ru/Ypfk7>

ČESKO. Zákon č. 592/1992 Sb. ze dne 20. listopadu 1992, zákon České národní rady o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění. § 5. Dostupné z: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1992-592>

ČESKO. Zákon ze dne 31. ledna 2013, kterým se mění zákon č. 285/2002 Sb., o darování, odběrech a transplantacích tkání a orgánů. Dostupné z: <http://www.sagit.cz/info/sb13044>

DRBOHLAV, Dušan, ed. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů: (Česko v evropském kontextu)*. V Praze: Karolinum, 2008. s. 23–171. ISBN 978-80-246-1552-3.

HENDL, Jan. *Kvalitativní výzkum: základní teorie, metody a aplikace*. 2., aktualiz. vyd. Praha: Portál, 2008. s. 48-103. ISBN 978-80-7367-485-4.

IOM. *Glossary on migration, 2nd edition, International Migration Law No. 25*. [online]. 2011, str. 54-81. Dostupné z: https://publications.iom.int/system/files/pdf/iml25_1.pdf

KOPŘÍVOVÁ, Anastasie. *Osudy ruské emigrace v Československu. Paměť a dějiny*. [online]. 2015 [cit. 2019-03-03]. s. 32. ISSN 1802-8241. Dostupné z: <https://qps.ru/aqfZB>

Kutálková, P., Bandit, R. *Analýza interdisciplinárního přístupu k prevenci obchodování s lidmi*. Výzkumná zpráva. Praha: Demografické informační centrum. 2015. s. 12.

LEE, Everett S. A Theory of Migration. *Demography* [online]. 1966, 3(1) [cit. 2019-05-05]. DOI: 10.2307/2060063. ISSN 00703370. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.2307/2060063>

MIOVSKÝ, Michal, ed. *Příručka k provádění výběru metodou sněhové koule: snowball sampling*. Praha: Úřad vlády České republiky, 2003. Metodika (Úřad vlády České republiky). s. 19. ISBN 80-86734-08-0.

MV ČR. *Obchodování s lidmi. Příručka pro pomoc obětem*. OPK/1/2018. s. 14

MV ČR. Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2017. Praha: MV ČR, 2018. str. 74-122. Dostupné z: <https://qps.ru/eKbWf>

MV ČR. Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2010, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky odbor bezpečnostní politiky, 2011, s. 51.

MV ČR. Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2002, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky odbor bezpečnostní politiky, 2003, s. 18.

MV ČR. Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2008, Praha: Ministerstvo vnitra České republiky odbor bezpečnostní politiky, 2009, s. 8.

Národní strategie boje proti obchodování s lidmi na období 2012 až 2015 [online]. Praha: MVČR, 2012. [cit. 2019-04-29] s. 25. Dostupné z: <https://qps.ru/FwtmE>

NEKORJAK MICHAL. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. In: *Sociální studia*. Brno: Masarykova univerzita, Fakulta sociálních studií, 2006. ISSN: 1214-813X.

POLJAN, Pavel. Emigracija: kto i kogda v 20 veka pokidal Rossiju. [online] 2005 [cit. 2019-03-03] Dostupné z: <http://www.demoscope.ru/weekly/2006/0251/analit01.php>

Ruský originál: Полян, Павел. Эмиграция: кто и когда в XX веке покидал Россию. [online] 2005 [cit. 2019-03-03] Dostupné z: <http://www.demoscope.ru/weekly/2006/0251/analit01.php>

PUTNA, Martin C. *Rusko mimo Rusko: dějiny a kultura ruské emigrace 1917-1991*. I. díl. Brno: Petrov, 1993. ISBN:80-85247-45-3. s. 208.

EU. *Rozhodnutí Rady ze dne 24. července 2006 o uzavření Protokolu o prevenci, potlačování a trestání obchodování s lidmi, zejména se ženami a dětmi. 2006/618/ES.* Dostupné z: <https://qps.ru/bz3ht>

RUSKO. Federalnij zakon ot 25 dekabrja 2018 g. N 481-F3 o vnesenii izmeněni v statiju 1 Federalnogo zakona «O minimalnom razmere oplaty truda». Dostupné z: <https://rg.ru/2018/12/28/fz-481-dok.html>

Ruský originál: РОССИЯ. Федеральный закон от 25 декабря 2018 г. N 481-ФЗ о внесении в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»
Dostupné z: <https://rg.ru/2018/12/28/fz-481-dok.html>

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE. Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za rok 2017. Opava: SÚIP, 2018 s. 64-67. Dostupné z: <https://qps.ru/Q9aOR>

STATUT Meziresortního orgánu pro potírání nelegálního zaměstnávání cizinců. [online]. [cit. 2019-04-29] Dostupné z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/5521/Statut_MOPNZC.pdf

STŘÍTECKÝ, Vít a Daniel TOPINKA. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi.* Praha: Ústav mezinárodních vztahů, 2013. s. 35. ISBN 978-80-87558-11-9.

ŠÍŠKOVÁ, Tatjana. *Menšiny a migranti v České republice: my a oni v multikulturní společnosti 21. století.* Praha: Portál, 2001. s. 81-82. ISBN: 80-7178-648-9.

UNHCR. Protocol to Prevent, Suppress and Punish Trafficking in Person, Especially Woman and Children, supplementing the United Nations Convention against Transnational Organized Crime. Adopted and opened for signature, ratification and accession by General Assembly resolution 55/25 of 15 November 2000. Dostupné z: <https://qps.ru/cZdjM>

USA. Human Development Indices and Indicators. 2018 Statistical Update. *Communication Development Incorporated* [online]. © 2018 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://qps.ru/6SPnB>

VANÍČKOVÁ, Eva. *Obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování.* Praha: Česká společnost na ochranu dětí, 2005. s.12. ISBN 80-239-4793-1

VLÁDA ČESKÉ REPUBLIKY. *Ruská národnostní menšina* [online]. © 2006 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://www.vlada.cz/cz/ppov/rnm/mensiny/ruska-narodnostni-mensina-16155/>

Seznam použitých online zdrojů

CENTRALNIJ BANK RUSKOI FEDERACII. *Dinamika kursov. Cbr.ru* [online]. © 2000-2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/9EL12>
Ruský originál: ЦЕНТРАЛЬНЫЙ БАНК РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ. *Динамика курсов. Cbr.ru* [online]. © 2000-2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/9EL12>

ČESKÁ NÁRODNÍ BANKA. *Cnb.cz* [online]. © 2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <http://www.cnb.cz/cs/index.html>

DERŽAVNA SLUŽBA STATISTIKI UKRAJINY. *Statistična informacija. Ukrstat.gov.ua* [online]. © 1998–2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
Ukrajinský originál: ДЕРЖАВНА СЛУЖБА СТАТИСТИКИ УКРАЇНИ. *Статистична інформація. Ukrstat.gov.ua* [online]. © 1998–2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

FEDERALNAJA SLUŽBA GOSUDARSTVENNOJ STATISTIKI. *Trudovyje resursy. Gks.ru* [online]. © 1999–2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/FKWlk>
Ruský originál: ФЕДЕРАЛЬНАЯ СЛУЖБА ГОСУДАРСТВЕННОЙ СТАТИСТИКИ. *Трудовые ресурсы. Gks.ru* [online]. © 1999–2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/FKWlk>

INSTITUTE FOR ECONOMICS AND PEACE. *Global Peace Index 2018. Visionofhumanity.org* [online]. © 2017 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://qps.ru/SIEqG>

INTEGROVANÝ PORTÁL MPSV. *Hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Portal.mpsv.cz.* [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://qps.ru/cowxQ>

MINFIN. *Kurs valut. Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/GnsDJ>

Ruský originál: МИНФИН. *Курс валют. Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-03-03]. Dostupné z: <https://qps.ru/GnsDJ>

MINFIN. Minimalnaja zarabotnaja plata. *Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/>

Ruský originál: МИНФИН. Минимальная заработная плата. *Minfin.com.ua* [online]. © 2008-2019 [cit. 2019-04-07]. Dostupné z: <https://index.minfin.com.ua/labour/salary/min/>

MŠMT ČR. Uznávání odborných kvalifikací. *Uok.msmt.cz*. [online]. [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: https://uok.msmt.cz/uok/ru_list.php

MV ČR. Krátkodobý pobyt (vízová povinnost / bezvízový styk). *Mvcr.cz*. [online]. © 2019 [cit. 2019-04-20]. Dostupné z: <https://qps.ru/PurEG>

MV ČR. Program podpory a ochrany obětí obchodování s lidmi. *Mvcr.cz*. [online]. © 2019 [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <https://qps.ru/w5C4V>

MVČR. Vedení odboru azylové a migrační politiky. *Mvcr.cz*. [online]. © 2019 [cit. 2019-04-29]. Dostupné z: <https://qps.ru/i8Y0W>

SIMI. Výroční zpráva SIMI 2017. Dostupné z: <https://qps.ru/W2uy4>

SIMI. Zákaz práce na Švarcsystém. *Migrace.com*. [online]. © 2011-2019 [cit. 2019-04-25]. Dostupné z: <https://qps.ru/u4mHf>

Příloha č. 1

ÚVOD A DŮVODY STĚHOVÁNÍ

Kolik je Vám let?

Odkud pocházíte?

Jaké máte vzdělání? Studoval/a jste v České republice nebo ve své země?

Máte rodinu v Čechách nebo ve své země?

Proč jste se rozhodl/a pro práci/pobyt v ČR?

Jaký druh povolení pobytu máte? Za jakým účelem?

OKRUHY OTÁZEK, TÝKAJÍCÍCH SE ZAMĚSTNÁNÍ A POBYTU V ČR

Jak jste do práce dostal/a? Vyřizoval/a jste si ho sám/a nebo někdo jiný? Kdo? Kolik Vám to stálo?

Měl/a jste nějaké problémy? Jak jste je řešil/a?

Máte povolení k zaměstnání?

Vyřizoval/a jste si ho sám/a nebo někdo jiný? Kdo? Kolik jste za to zaplatil/a?

Proč jste takový způsob zaměstnání vybral/a?

Máte podepsanou smlouvu? Máte vyhovující pracovní podmínky, jste spokojený/á s nimi?

Máte sociální a zdravotní pojištění?

Byl/a jste někdy bez práce a pobýval/a jste v té době na území ČR?

Platil/a jste pojištění během té doby?

Pracoval/a jste někdy nelegálně?

Měnil/a jste někdy zaměstnavatele? Jak změna proběhla?

Jaké si myslíte, že jsou překážky při usilování o zaměstnání v ČR?

Co by Vám pomohlo podobným problémům zabránit? Setkal/a jste se ničem podobným?

Mělo to nějaký vliv na Vaši pracovní nebo pobytovou situace v ČR?

Chtěl/a byste v ČR nadále zůstat?