

STOP PRACOVNÍMU VYKOŘIŠŤOVÁNÍ

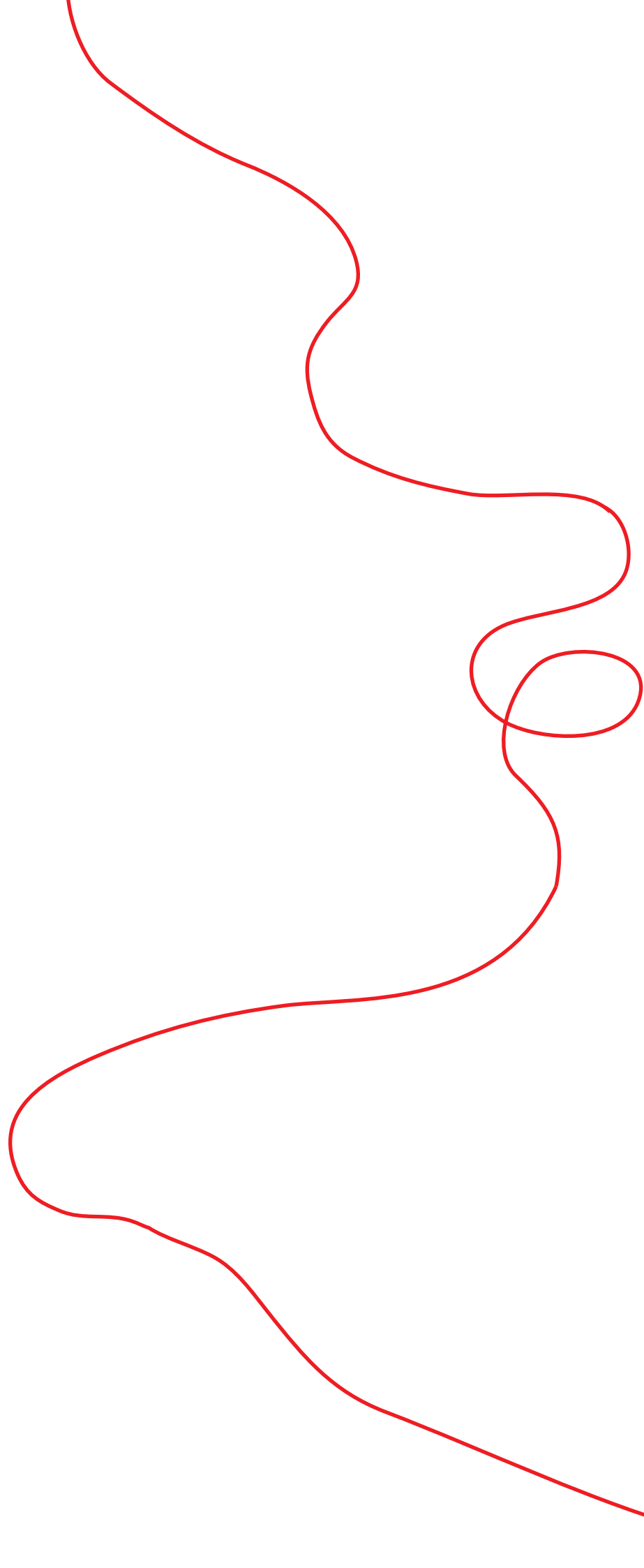
POHLED
ZBLÍZKA

LA STRADA ČR, O.P.S.



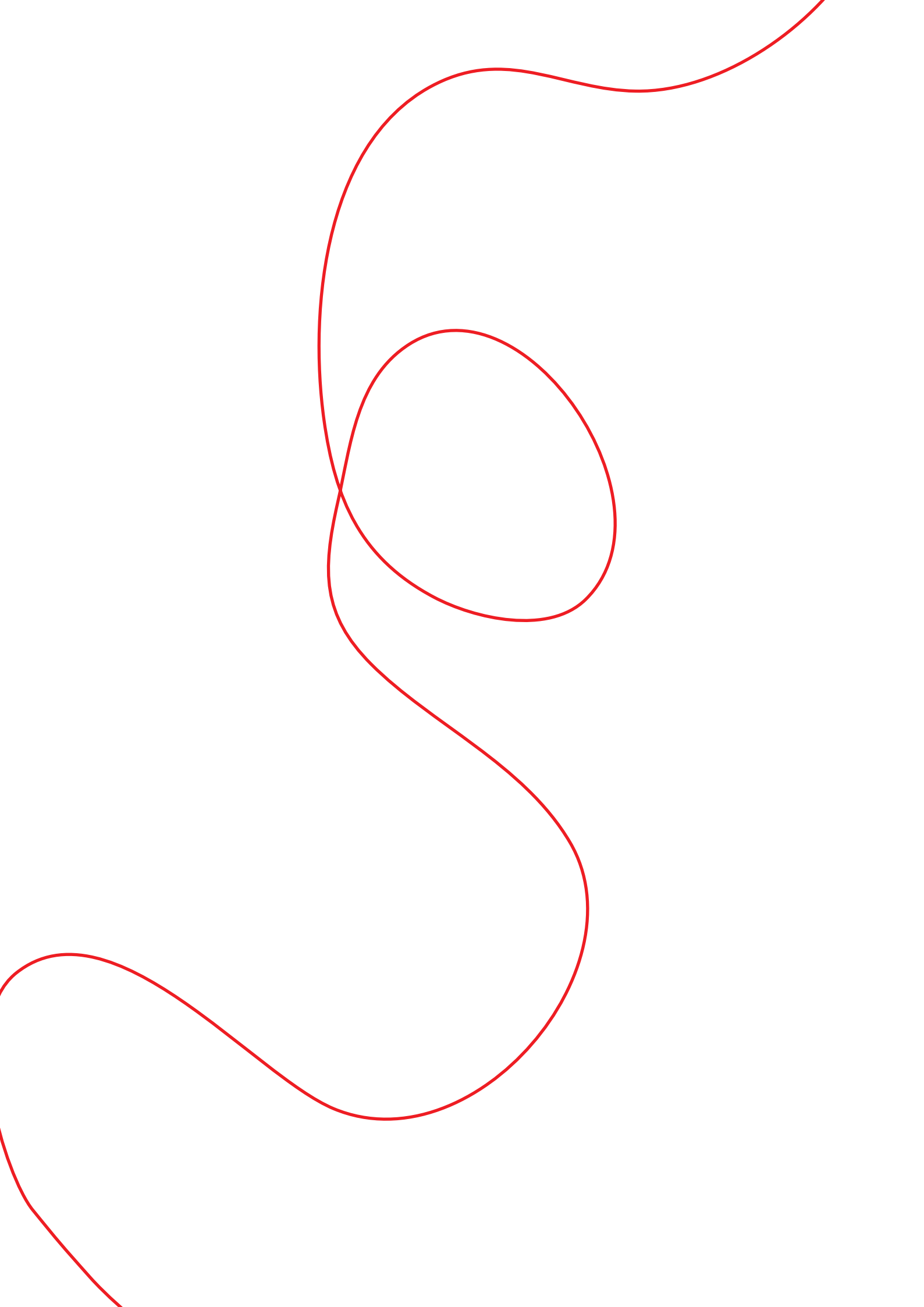
MICHAL KREBS

ANALÝZA PROCESU AGENTURNÍHO
ZAMĚSTNÁVÁNÍ VIETNAMCŮ
A VIETNAMEK V ČR



RESPONDENT č. 23

**NEVIDÍM NIC, JEN M
ALHU, NENÍ VÝCHODISKO**



ÚVOD

Tato zpráva je výstupem z výzkumného šetření projektu *Stop pracovnímu vykořisťování – pohled zblízka*, financovaného nadací Open Society Fund Praha a dotačním programem OPK MV ČR *Prevence obchodování s lidmi a pomoc obětem obchodování s lidmi*. Šetření bylo realizováno organizací La Strada Česká republika, o.p.s. (dále jen La Strada ČR) a občanským sdružením Klub Hanoi v období květen - prosinec 2009.

Nadace

OPEN SOCIETY FUND PRAHA



PREVENČE
SE MUSÍ VYPLATIT

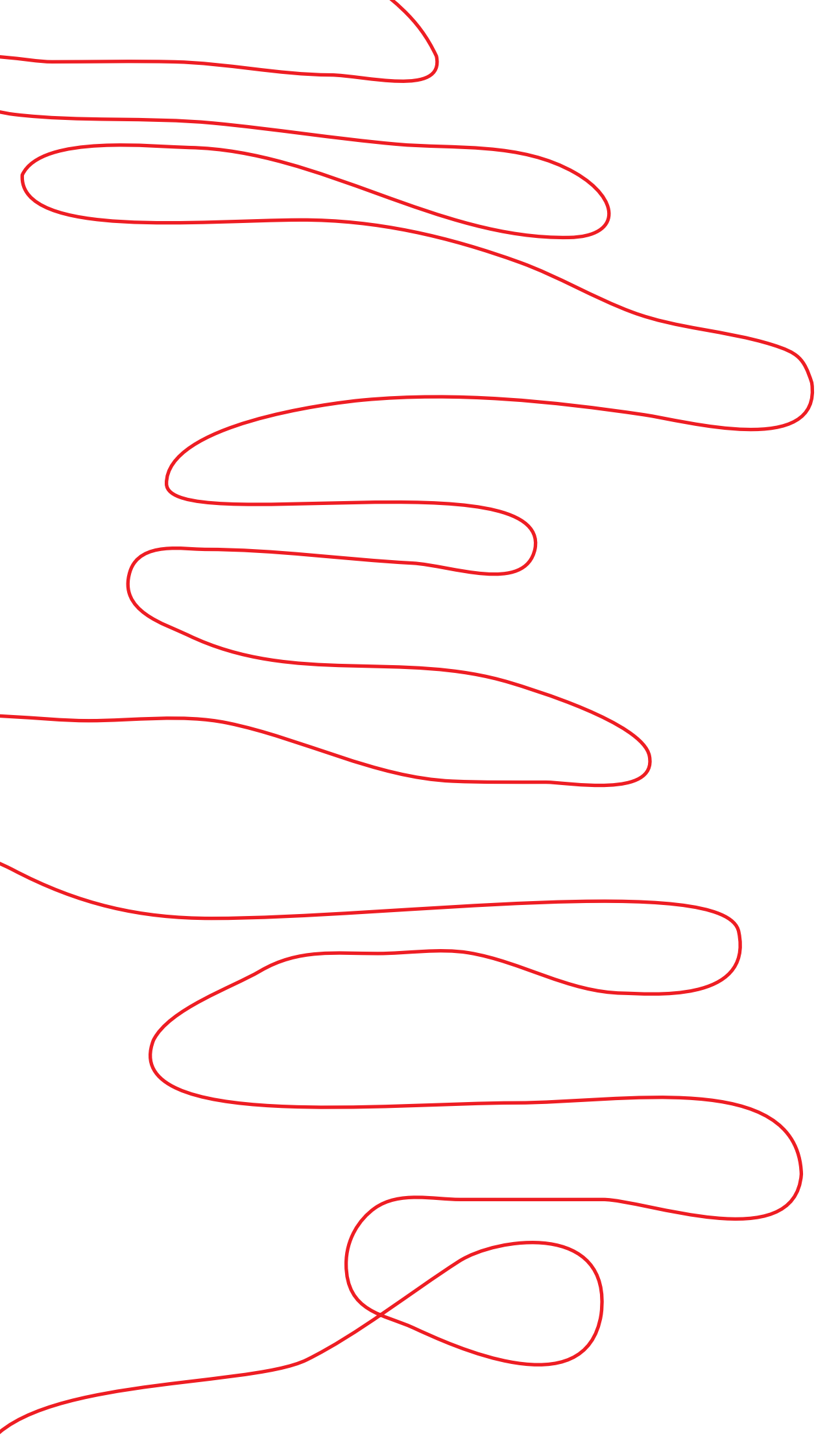
MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

Výzkumné šetření ve svých východiscích navazovalo na projekt *Vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách* (2008), v němž La Strada ČR mapovala životní a pracovní podmínky Vietnamců a Vietnamek zaměstnaných v České republice v rámci systému agentur práce.

Během šetření v roce 2008 byly zaznamenány některé formy vykořisťování Vietnamců a Vietnamek a specifika pracovní migrace osob z této komunity, které dosud nebyly popsány. Zároveň se v druhé polovině roku 2008, v souvislosti s celosvětovou ekonomickou krizí, začala výrazně měnit situace na českém trhu práce. Pokles počtu pracovních míst vedl, spolu se zastavením prodlužování pracovních povolení, k hromadnému propouštění cizinců a cizinek dočasně přidělovaných do firem agenturami práce.

Cílem výzkumného šetření v roce 2009 bylo tedy doplnění informací v některých dříve naznačených oblastech dané problematiky a zaznamenání reakce cílové skupiny na změnu situace v období krize. Zkoumány byly zejména hypotézy týkající se aspektů nábory a takzvaného exportu pracovní síly z Vietnamu, role českého zastupitelského úřadu v procesu pracovní migrace z Vietnamu do ČR, propojení agentur v zemi původu a v cílové zemi (Vietnamu a ČR), strategií získání práce a udržení legálního pobytového statusu na území ČR a pracovních podmínek, role agentur práce a mechanismů vykořisťování Vietnamců a Vietnamek v období krize. Základem jsou polostrukturované rozhovory s pracovníky a pracovníci, ale i dalšími osobami zainteresovanými v dané problematice. Doplnění jejich do jisté míry subjektivních zkušeností pak tvoří informace čerpané z relevantních odborných studií.

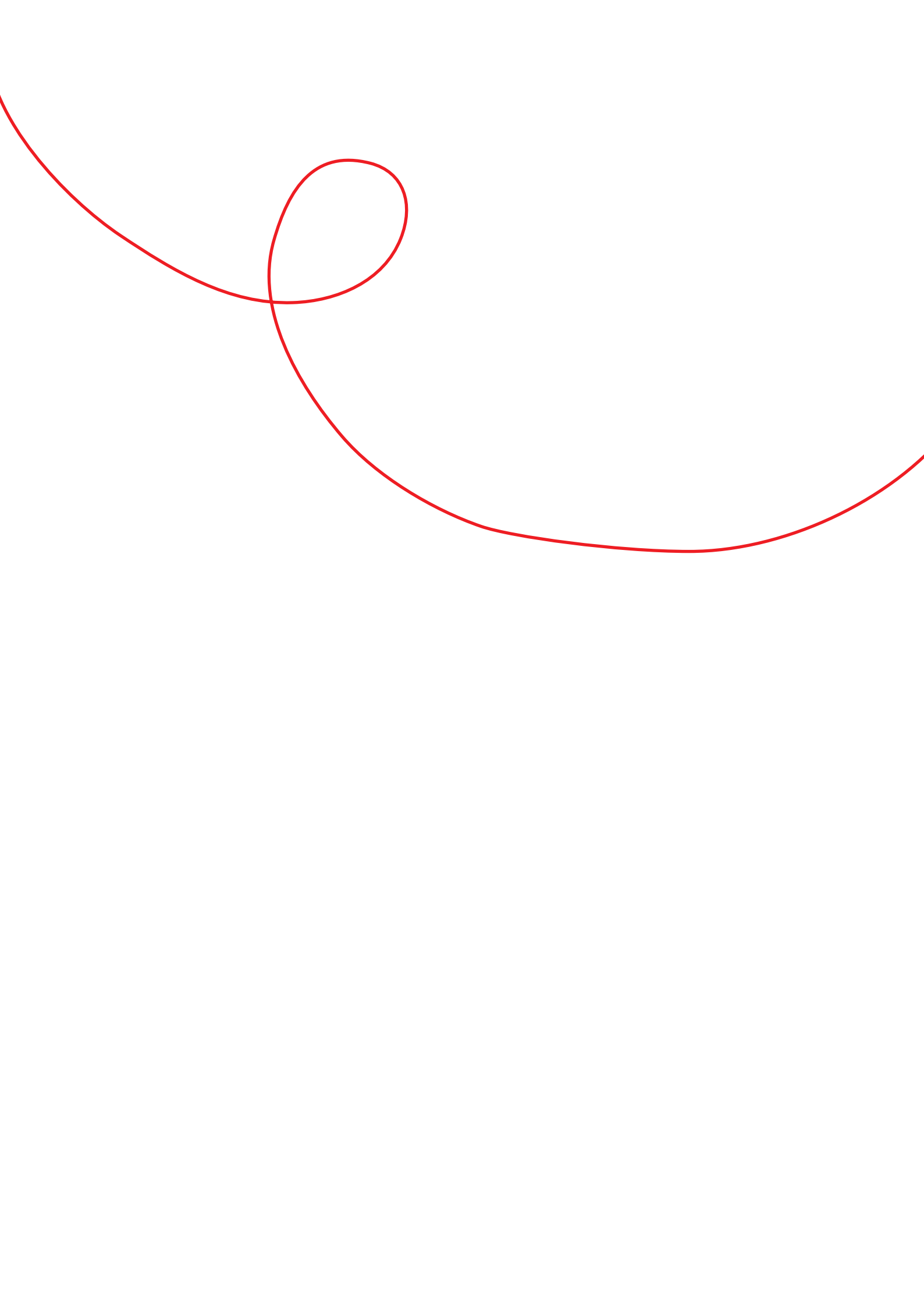
Text by také měl posloužit ke zlepšení poskytování sociálních služeb vietnamským migrantům a migrantkám, kteří jsou ohroženi pracovním vykořisťováním a obchodem s lidmi a k prevenci těchto jevů v prostředí vietnamské pracovní migrace a agenturního zaměstnávání cizinců a cizinek obecně.



OBSAH

Rámce	9
Situace vietnamských dělníků a dělnic v roce 2009 (Šárka Martínková)	11
Terénní výzkumné šetření – agenturní zaměstnávání Vietnamců a Vietnamek v období světové hospodářské krize	14
Metodologie výzkumu (Jakub Švec)	14
Nábor v zemi původu	16
Agentury ve Vietnamu a způsoby financování cesty do ČR	21
Český zastupitelský úřad ve Vietnamu	27
Agentura v ČR	28
Pracovní podmínky	31
Životní podmínky	34
Mechanismy a nástroje vykořisťování v době ekonomické krize	36
Soukromoprávní aspekty problematiky zaměstnávání cizinců a cizinek (Lucie Frejková)	43
Shrnutí a doporučení	48
Závěr	59
Použité zdroje	62

Děkujeme tlumočnicím, kulturním mediátorkám i všem dalším spolupracovnicím a panu Petru Komersovi za účinnou pomoc při realizaci tohoto výzkumného šetření.



RÁMCE

Východisky při realizaci šetření byly mimo jiné i dosavadní zkušenosti organizace La Strada ČR s problematikou obchodování s lidmi (dále jen OSL), nucené práce a vykořisťování. Celá oblast agenturního zaměstnávání vietnamských pracovníků a pracovníc byla tedy nahlížena v první řadě tímto prizmatem. Proto považujeme za vhodné nejprve stručně popsat tento rámec a dále uvést i některé související zákony, na které tato zpráva odkazuje.

Vykořisťování, nucená práce a obchodování s lidmi

Novelizace Trestního zákona v roce 2004 přinesla v § 232a formulaci „otroctví, nevolnictví, nucené práce a jiné formy vykořisťování“, která se však vztahuje pouze na osoby obchodované za tímto účelem, tedy nikoli „pouze“ vykořisťované či nucené k práci. Aby byl pachatel trestně postižitelný, je zde třeba naplňovat v první řadě skutkovou podstatu definice OSL. Ovšem žádný z případů kvalifikovaných jako trestný čin obchodování s lidmi za účelem nucené práce, mimo oblast sexuálního průmyslu, dosud (k prosinci 2009) nebyl jako OSL pravomocně rozhodnut. Proto nelze při definování termínu nucená práce či jiné formy vykořisťování vycházet ani ze stanoviska Nejvyššího soudu.

Od 1.1.2010 vstupuje v účinnost nový trestní zákoník (zákon č. 40/2009 Sb., dále jen nTZ), který v § 168 týkajícím se obchodování s lidmi přináší některé formulační a jiné dílčí změny. Z nich zřejmě nejvíce relevantní v kontextu realizovaného šetření je doplnění nových termínů – tyto jsou pro přehlednost v níže uvedeném stručném výtahu ze zákona zvýrazněny kurzívou.

Obecně lze za vykořisťování považovat jakékoliv jiné chování pachatele, kterým kořistí z činnosti jiného. Kořistěním je získávání jakéhokoliv neoprávněného majetkového prospěchu (materiál Odboru bezpečnostní politiky MV ČR, 2004, s. 5)¹.

Nucená práce je každá práce nebo služba, která je na kterékoliv osobě vymáhána pod pohrůzkou jakéhokoliv trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně (dle čl. 2 Úmluvy o nucené nebo povinné práci Mezinárodní organizace práce publikované ve Sbírce zákonů ČR jako č. 506/1990 Sb.). Definice svým vymezením „každá práce nebo služba“ dává také prostor pro zahrnutí nucené prostituce či jiných nedobrovolně vykonávaných činností v oblasti sexuálního průmyslu pod nucenou práci.

S ohledem na termín realizace šetření (tedy rok 2009) je zde uvedeno znění v té době platného § 232a TZ a pro srovnání doplněno kurzívou znění § 168 nTZ účinného od 1.1.2010.

Definice **obchodování s lidmi (§ 232a TZ/§ 168 nTZ)** obsahuje tři základní prvky, které popisují prostředky, jednání a účel:

... kdo jiného za použití násilí, pohrůžky násilí nebo *jiné těžké újmy* nebo lstí anebo zneužitím jeho omylu, tísně nebo závislosti, přiměje, zjedná, najme, zláká, svede, dopraví, ukryje, zadržuje nebo vydá, aby ho bylo *jiným* užito

- a) k pohlavnímu styku nebo k jiným formám sexuálního obtěžování nebo zneužívání, *anebo k výrobě pornografického díla,*
- b) *k odběru tkáně, buňky nebo orgánu z jeho těla,*
- c) *k službě v ozbrojených silách,*

1...http://web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/stan-232a-tz.pdf

d) k otroctví nebo nevolnictví, nebo

e) k nuceným pracím nebo k jiným formám vykořisťování, *anebo kdo kořistí z takového jednání.*

Všechny tyto tři složky musí být přítomny v každém případě, pokud by měl být kvalifikován jako OSL. Definice OSL je příliš komplikovaná pro aplikaci na vykořisťování a nucenou práci, a ačkoli s těmito termíny operuje, nejsou v trestním zákoníku blíže definovány.

Je však bezesporu patrný určitý vývoj situace, protože do roku 2004 existovalo jako trestný čin pouze obchodování s lidmi za účelem pohlavního styku (§ 246). Po jeho nahrazení § 232a (rozšíření o obchodování s lidmi i za jiným účelem) byl zahájen náročný proces implementace tohoto paragrafu do praxe orgánů činných v trestním řízení, který prozatím nelze považovat za dovršený. Zkušenosti s odhalováním a prokazováním již déle trestně postižitelného jednání - obchodování s lidmi za účelem pohlavního styku - ukazují, že tento proces může trvat několik let. Za obchodování s lidmi za účelem pohlavního styku bylo již několik osob pravomocně odsouzeno. Lze proto předpokládat, že i současnou právní úpravu budou orgány činné v trestním řízení do budoucna efektivněji využívat.

Vybraná související legislativa

V úzkém vztahu k řešené problematice a k zaměstnávání cizinců a cizinek obecně jsou také další dva nové trestné činy uvedené v **Zákoně č. 40/2009 Sb., trestním zákoníku**, a to trestný čin napomáhání k neoprávněnému pobytu na území republiky dle § 341 a neoprávněné zaměstnávání cizinců dle § 342.

Dále je to **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**, a to zejména § 14 - §17 a § 58 - § 66 zakotvující pravidla pro zprostředkování zaměstnání agenturami práce, § 85 - § 103 o zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí, § 125 - § 138 vymezující kompetence jednotlivých kontrolních orgánů a § 139 - § 141 definující správní delikty na poli zaměstnanosti.

A také **Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce**, který upravuje pracovněprávní vztahy, tedy vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnanci a zaměstnavateli, právní vztahy kolektivní povahy, které souvisejí s výkonem závislé práce a některé právní vztahy před vznikem pracovněprávních vztahů.

Gender ve zprávě

Ve vztahu k problematice gender je v textu užíváno v některých případech označení jak v ženském, tak v mužském rodě. Prousnadnění vnímání textu a s ohledem na převahu respondentů - mužů ve výzkumném šetření je však v některých pasážích užíván pouze rod mužský. To ale neznamená, že by se tato situace nemohla týkat i žen v roli migrantek, zprostředkovatelek atd.

SITUACE VIETNAMSKÝCH DĚLNÍKŮ A DĚLNIC V ROCE 2009

(Šárka Martínková)

Dle údajů ČSÚ k 31. 7. 2009 žije v České republice 61 998 Vietnamců a Vietnamek s povolením k trvalému (35 402 osob) nebo k dlouhodobému pobytu (25 596 osob).² Téměř 20 tisíc z nich přijelo jen za poslední dva roky v době vysoké poptávky po levné pracovní síle v českém průmyslu. Jejím nejčastějším zdrojem se staly pracovní agentury, které tím podnikům snižovaly provozní náklady spojené s přímým zaměstnáváním. Zájem o práci a výdělek v ČR na straně cizinců z Východu byl rovněž nemalý a její zprostředkování s ohledem na neznalost českého jazyka i prostředí v podstatě jedinou možností, jak pracovní místo získat. Na vietnamském i na českém území tak vznikla celá řada agentur zprostředkovávajících cestu a práci v naší zemi – oficiálních, tj. registrovaných na Ministerstvu práce a válečných invalidů VSR (vývoz levné pracovní síly do zahraničí je otevřenou politikou vietnamské vlády, která tímto způsobem řeší vysokou nezaměstnanost), ale i těch neoficiálních a mnohdy nesolidních, jež na základě slibů vysokých výdělků a podávání zkreslených informací o ČR pouze těžily z neznalosti a důvěřivosti řady Vietnamců a Vietnamek.

Vietnamští migranti a migrantky za zprostředkování práce v ČR platili oficiálním zprostředkovatelským agenturám i neoficiálním firmám či jednotlivcům částky dosahující až 14 000 USD. Nesmírně se tak zadlužili u širokého příbuzenstva, u bank, případně u lichvářů. Nejčastější formou půjčky se stalo zastavení pozemku, resp. vlastního domu na základě zástavního listu „so do“.³ Touha Vietnamců vycestovat za prací do ČR (a na Západ vůbec) je přitom pochopitelná. Všichni Vietnamci žijící v zahraničí při své návštěvě ve Vietnamu vytváří dojem úspěšných a bohatých podnikatelů, vietnamští dělníci přichází do ČR v době konjunktury si navíc skutečně dokázali díky svému pracovnímu nasazení (prací přesčas, v noci atp.) vydělat a dluh splatit (nutno ovšem podotknout, že částka za zprostředkování se postupně navyšovala), což se do Vietnamu rozšířilo velice rychle.

Toho se současně chopily zprostředkovatelské agentury, které na dovozu pracovní síly z Vietnamu významně profitovaly. Dokonce i v době, kdy již práce v ČR v důsledku celosvětové ekonomické krize nebyla, prováděly některé z nich náborů dělníků a dělnic stále stejným způsobem. Odletem dělníků totiž aktivita agentur ve Vietnamu končila a v dalším odkazovala na spřízněné agentury či jednotlivce tlumočníky pobývajících v naší zemi. Vietnamští migranti a migrantky tak přijížděli do ČR s přehnaným očekáváním a často i bez záruky, že slíbenou práci skutečně dostanou, bez jistoty stabilního platu, ubytování i registrace pobytu, a současně bez znalosti jazyka a prostředí, bez znalosti českých zákonů a z nich vyplývajících povinností a práv.⁴

V době, kdy se již na trhu práce začal projevovat její nedostatek, končili potenciální dělníci a dělnice na ubytovnách nebo v bytech, které jim zprostředkovatelé pronajali, do žádné práce však nenastoupili. Nekontrolovaný nárůst počtu nově příchozích Vietnamců a Vietnamek, pocházejících obvykle z málo vzdělané vrstvy populace vietnamského venkova, a jejich naprostá nepřipravenost na odlišnou kulturu

2...Dle statistického úřadu <http://www.czso.cz/>

3...Úvěr bývá údajně úročen cca 1,2 – 1,5% a splátkové období představuje obvykle každé 3 měsíce; pokud klient nevydělává, musí za něj úroky platit rodina ve Vietnamu. Pro ilustraci: obvyklá výše částky, kterou banka klientovi na „so do“ poskytne, se údajně pohybuje okolo 20 – 30 milionů VND (tj. v přepočtu 20 – 30 000 Kč). Pouze v případě, že se jedná např. o nově postavený dům, může banka poskytnout úvěr vyšší, např. v hodnotě 50 milionů VND. Proto mnohdy vietnamští zájemci a zájemkyně o práci v zahraničí museli zastavit i více pozemků, aby získaná hotovost dosáhla požadované výše částky za zprostředkování.

4...Během roku 2008 stanovila vietnamská vláda v souvislosti s hospodářskou krizí stop-stav na vývoz vietnamských dělníků do ČR, a také ZÚ ČR v Hanoji přestal vydávat pracovní víza. Vietnamští migranti do ČR však do ČR přijížděli nadále na víza podnikatelská, a po zastavení vydávání i podnikatelských víz na víza studijní, i když jejich držitelé očekávali nástup do dělnických pozic v továrnách. Daná omezení pouze způsobila růst ceny za zprostředkování.

hostitelské země začala brzy vyvolávat negativní náladu v samotné vietnamské komunitě.. Největší krize nastala během zimy na přelomu let 2008 a 2009. Snížení výroby a úsporná opatření podniků vedla k rozsáhlému propouštění agenturních zaměstnanců v prvé řadě, takže se rázem ocitly tisíce Vietnamců a Vietnamek bez práce, bez prostředků a často i bez ubytování, jež bylo vázané na dané pracovní místo. Vzhledem k tomu, že nově příchozí z Vietnamu neměli v ČR žádné jiné zázemí, docházelo v průmyslových centrech s velkými továrnami (Plzeň, Mladá Boleslav aj.) k obrovskému chaosu.

Původní, etablovaní členové vietnamské komunity se v podstatě dostali do ambivalentní situace. Na jednu stranu vnímali, že jim příliv nepřipravených krajanů u majoritní společnosti „kazí pověst“, zároveň s nimi cítili jistou solidaritu. V době největšího propouštění se projevila tolik proklamovaná soběstačnost vietnamské komunity v ČR, když dokázala pro propuštěné krajany zorganizovat humanitární pomoc, díky níž přečkalo zimu až 7 tisíc lidí, jak odhaduje jeden z jejich organizátorů. Vietnamští dělníci a dělnice, kteří si přijeli vydělat peníze, brali nákup zimního oblečení jako druhořadou záležitost stejně, jako neočekávali v nastalé zimě své propuštění a ztrátu příjmu i pro životní minimum. Svaz vietnamských žen, Svaz buddhistů či Sbor vietnamských evangelíků proto pořádaly mezi krajany pro propuštěné vietnamské dělníky a dělnice finanční sbírky na zimní oblečení a potraviny, nejednou vyslaných v autech po místech, kde bylo propuštěných v největším počtu. Ve vietnamském velkoobchodním centru Sapa v Praze bylo pro ně také v buddhistickém chrámě k dostání jídlo zdarma aj.

V únoru 2009 psaly Hospodářské noviny: *„Agenturní zaměstnávání zažívá nejhorší časy za roky, co u nás existuje. Gastarbeiteři neprocházejí evidenci úřadů práce, a neexistuje tedy žádná statistika o tom, kolik přesně jich o práci přišlo, kde jsou dnes, z čeho žijí. Podle dostupných odhadů ale přišlo o práci v továrnách a zmizelo ze zaměstnaneckého vztahu u agentur jen od loňského listopadu do konce ledna až 30 tisíc agenturních dělníků. Úměrně tomu se propadly i příjmy agentur.“*⁵ Zodpovědnost za nedodržení závazků vyplývajících ze smlouvy, která vietnamským imigrantům a imigrantkám slibovala práci v ČR, však přijaly pouze oficiální agentury ve Vietnamu, a mnohé byly také dle slov zástupců komunity donuceny nést následky ve formě odškodnění. Ty neoficiální však jakoukoli zodpovědnost odmítají a za hlavního viníka označují ekonomickou krizi. Řada vietnamských dělníků a dělnic navíc přijela bez jakýchkoli písemných smluv a sama za dodržení závazku chápe jen to, že je do ČR agentura vůbec dovezla.

Zatímco mnohé pracovní agentury pro nedostatek pracovních příležitostí krachovaly, jiné využily zoufalé situace propuštěných dělníků a dělnic k tomu, že nastartovaly obchod s pracovními místy. „Vstupní poplatek“ na danou pracovní pozici přitom dotyčnému či dotyčné nijak nezaručoval, že za nějaký čas nepřijde o místo znovu. Podporoval pouze politiku výhodného zaměstnávání přes agentury a osobní výhody tlumočnicků a zaměstnanců personálních oddělení daných podniků, kteří mohli těžit z přijímání pracovníků a pracovníků třeba jen na pár hodin denně a čekat na jejich sebemenší pochybení, aby je mohli nahradit jinými, kteří si pracovní místo opět zaplatí. Částka, kterou pracovní místo stálo, se přitom v závislosti na nabízené výši mzdy mohla vyšplhat až na 7 000 Kč.

Pro ty z nově příchozích Vietnamců a Vietnamek, kteří do ČR přijeli s pracovním vízem, s sebou ztráta pracovního uplatnění přinesla navíc nutnost řešit legalizaci pobytu, neboť v důsledku provázanosti zákona o pobytu cizinců a zákona o zaměstnanosti zaniká při ztrátě místa současně účel i pobytové oprávnění. Jelikož nebyla volná pracovní místa, vietnamští imigranti a imigrantky řešili legalizaci pobytu opatřením živnostenského listu, ačkoli reálně nepodnikají. Finanční náklady spojené s podnikatelským oprávněním, tj. placení sociálního a zdravotního pojištění, se tak staly další finanční zátěží pro již takhle zadlužené Vietnamce a Vietnamky, nacházející se k tomu bez stálé práce a postačujícího příjmu k pouhému životnímu

5...http://kariera.ihned.cz/1-10052830-34727030-q00000_detail-b7

minimu. Neznalost jazyka a nedostatečná orientace v českém prostředí způsobuje, že jsou nově příchozí při zajišťování a vyřizování jakýchkoli pobytových náležitostí odkázáni na placené služby tlumočnicků, zprostředkovatelů či agentur, a také na informace, které jim tyto poskytnou.

Doklady a veškeré zařizování spojené s pobytem v ČR zařizují nově příchozím a neznalým českého prostředí vietnamští tlumočníci v rámci zprostředkovatelského servisu „dich vu“, a to za nemalé finanční částky.⁶ Osoby, které na žalostné situaci svých krajanů kořistí, tvoří specifickou skupinu ve vietnamské komunitě. Jsou si vědomi situace, že migranti, kteří za cestu sem obrovsky zadlužili svoji rodinu, nemají jinou možnost, než doufat v pomínutí krize a zpětný nábor tovarů. Uklidnění chaotické situace zimního období s sebou sice přinesly sezónní práce - zejména na stavbách a v zemědělství, práce však z valné většiny přidělují opět vietnamští zprostředkovatelé a ne vždy má dělník jistotu, že za svoji práci od nich dostane zapláceno. Práce bez smlouvy bývá běžná, neboť pro Vietnamce je ústní uzavření dohody přirozené. Někteří přistoupí na práci za pouhé ubytování a stravu dokonce dobrovolně, neboť jsou vděční za poskytnuté zázemí. Zejména propuštěné dělnice skončily často jako pomocnice ve vietnamských domácnostech a o jejich odměňování lze jen spekulovat.

Přečkání bezútesné situace v ČR (případně v okolních státech, pokud nabídnou tolik žádané pracovní uplatnění) přesto chápou vietnamští migranti a migrantky příchozí v posledních dvou letech za daleko přijatelnější variantu než návrat do Vietnamu. Jejich dluh je totiž natolik velký, že splatit jej ve své domovině je na tamní poměry zhořá nemožné. Ztráta domova v případě nesplacení dluhu přitom mnohdy hrozí širokému příbuzenstvu, pokud musel dotyčný či dotyčná k získání požadovaného finančního obnosu za cestu do ČR zastavit v bance více pozemků. Jsou tedy zároveň pod tlakem rodiny, která svého „vyslance“ nutí toto období přetpět a současně se jej za tím účelem snaží finančně podporovat, což ovšem znamená její další zadlužování.

Letošní zimu nicméně nevidí zástupci vietnamské komunity tolik černě jako tu loňskou. Za dobu svého pobytu v ČR již nově příchozí migranti a migrantky z Vietnamu přece jen získali určité zkušenosti. Vzhledem k tomu, že z valné většiny nemají v naší zemi příbuzenské vazby, fungují na základě sociálních sítí, které si vytvořili zde - ať už na základě původu ze stejného kraje (Vietnamci jsou soudržní na základě lokality, z níž pochází - tato příslušnost do stejné provincie se stává samozřejmým příslibem pomoci) nebo náhodného seznámení. Telefonují si, kde se naskytla možnost práce, vypomáhají si i s bydlením a stravováním. Jejich současné plány do budoucna jsou jednoznačné: jediným cílem je získání stálého a placeného pracovního místa, které by umožnilo splácení dluhu a úroků bance. Z toho důvodů také *Program dobrovolných návratů*,⁷ zřízený MV ČR s cílem pomoci zahraničním pracovníkům propuštěným v důsledku hospodářské krize, využilo jen mizivé procento Vietnamců a Vietnamek.

6...Pro ilustraci: prodloužení podnikatelského víza po roce pobytu stojí v „dich vu“ cca 25 000 Kč, opakované prodloužení při neplacení zdravotního a sociálního pojištění se pak vyšplhá až na částku kolem 70 000 Kč. Za hodinu poradenství si kanceláře „dich vu“ účtují obvykle 500 Kč, výše částky za další služby se odvíjí od cenové nabídky toho kterého zprostředkovatele.

7...<http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

TERÉNNÍ VÝZKUMNÉ ŠETŘENÍ – AGENTURNÍ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ VIETNAMCŮ A VIETNAMEK V OBDOBÍ SVĚTOVÉ HOSPODÁŘSKÉ KRIZE

METODOLOGIE VÝZKUMU

(Jakub Švec)

Výzkum ve svých východiscích navazuje na projekt Vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách, který byl ukončen v roce 2008 a který popsal životní a pracovní podmínky Vietnamců a Vietnamek zaměstnaných v České republice v rámci systému agentur práce.

Cílem aktuálního výzkumu bylo jednak doplnění informací v některých dříve naznačených oblastech dané problematiky, a jednak zaznamenání reakce cílové skupiny na změnu situace (která byla v uplynulém období velmi výrazná).

V prvním případě bylo tedy cílem výzkumu především popsání agenturního zaměstnávání ve Vietnamu, tamní nábor zaměstnanců a spolupráce a propojení českých a vietnamských agentur.

Druhým hlavním cílem bylo zachycení možné reakce vietnamských migrantů a migrantek na zhoršení ekonomické situace (jež v České republice započalo na sklonku roku 2008) a na určité zpřísnění vízového režimu (ve sledovaném období došlo k dočasnému pozastavení vydávání pracovních a podnikatelských víz na ambasádě ČR v Hanoji). Předpokladem bylo, že se mohou objevit či posílit alternativní strategie k získání víz či povolení k pobytu, může dojít ke zvýšení podílu cizinců a cizinek, kteří pracují ilegálně, kteří přijdou o zaměstnání, kteří pracují v imigrantském (uzavřeném) sektoru ekonomiky apod., a že může docházet k nárůstu sociálních problémů a rizika kriminalizace a vykořisťování. Ze stejných důvodů mohlo dojít i ke změně strategií pracovních agentur.

Pro samotný výzkum byly určeny 3 okruhy zdrojů dat:

- rozhovory s Vietnamci a Vietnamkami, kteří jsou nebo byli v České republice zaměstnání pracovní agenturou
- rozhovory s představiteli pracovních agentur, které zaměstnávají Vietnamce a Vietnamky
- strukturovaný popis situace ve Vietnamu od informátorů

Vzhledem k předmětu výzkumu i jeho cílové skupině byla zvolena kvalitativní metoda, a sice polostrukturované rozhovory.

S Vietnamci a Vietnamkami (v první fázi výzkumu) bylo provedeno celkem 30 rozhovorů (resp. č.1 – 30) a 1 doplňkový (neúplný). Respondenti a respondentky byli k rozhovoru vytipováni a osloveni na ubytovnách a tržnicích, přičemž 20 rozhovorů proběhlo v Praze a 10 v dalších městech ČR.

Pro dostatečnou šíři získaných informací byla pro vzorek stanovena kvóta cca 1/3 žen (podařilo se však získat pouze 13,3 % žen), a 1/3 těch, kteří byli v daném čase bez zaměstnání (výzkumný vzorek obsahoval 36,7 % nezaměstnaných). Další kvóty, kromě míst rozhovorů, nebyly stanoveny.

Pro tyto rozhovory byla vytvořena struktura, která zahrnovala následující oblasti:

- demografické údaje, zázemí respondenta ve Vietnamu
- postup před cestou do ČR

- cesta do ČR a zaměstnání v ČR (případně ztráta zaměstnání)
- sociální prostředí
- přístup ke službám a právům

Rozhovor byl veden vždy ve vietnamštině proškolenými tlumočnicemi, a to za přítomnosti výzkumníka/ výzkumnice. Z rozhovorů byly pořizovány nahrávky, které později tlumočnice přeložily, anonymizovaly a vyhotovily z nich písemný záznam. Data získaná v této fázi výzkumu byla dále zpracována akademickým softwarem LISp-Miner ver. 11.04.01 procedurou 4ftMiner. Výzkumník a výzkumnice také vytvářeli terénní poznámky k prostředí nebo k okolnostem vedeného rozhovoru.

Ve druhé fázi výzkumu byl proveden 1 rozhovor s představitelem pracovní agentury, která v České republice zaměstnává Vietnamce a Vietnamky. Rozhovor byl veden v češtině a byla z něj pořízena nahrávka a následný písemný přepis byl anonymizován.

Rovněž pro dotazování agentur byla připravena struktura rozhovoru, která pokrývala následující oblasti:

- informace o agentuře, popis její činnosti
- zkušenosti se zaměstnáváním cizinců (Vietnamců)
- spolupráce s vietnamskými agenturami
- rozsah poskytovaných služeb
- role agentur na trhu práce
- dopady ekonomické krize

Třetím zdrojem dat byl strukturovaný popis relevantních oblastí, zpracovaný informátorem z Vietnamu. Předmětem zájmu bylo především fungování ambasády ČR ve Vietnamu, fungování pracovních agentur ve Vietnamu a nábor pracovníků a informovanost o České republice jakožto cílové zemi pracovní migrace. K těmto oblastem byla rovněž zpracována požadovaná osnova a informátor získával data z rozhovorů s místními obyvateli bez dalších metodologických dispozic.

Při získávání informací ve Vietnamu bylo informátorem dotazováno 7 osob (VN 1 – 7). Z toho bylo 5 mužů a 2 ženy. Všechny tyto osoby jsou obeznámeny s problematikou pracovní migrace Vietnamců a Vietnamek do ČR, ať již na základě vlastní zkušenosti (např. pracovnice vietnamského státního podniku zabývajícího se vývozem pracovních sil) nebo na základě osobních kontaktů v obou zemích (např. bývalý praktikant a student v ČSSR a ČR od 80. let pobývajících střídavě ve Vietnamu a ČR). Dotazování proběhlo prostřednictvím dotazníku s otevřenými otázkami formulovanými v češtině i Vietnamštině.

Výzkum se na všech úrovních řídil etickými zásadami vycházejícími z mezinárodně ukotvených principů⁸ a z hodnot organizace La Strada ČR. V konkrétní rovině se jednalo o:

- zajištění informovaného souhlasu všech dotazovaných
- zajištění bezpečnosti dotazovaných i výzkumníků a tlumočnic během i po rozhovoru
- sensitivní způsob dotazování (do-no-harm questioning), nabídka pomoci
- důsledná anonymizace dat a zajištění mlčenlivosti výzkumného týmu
- kontinuální reflexe etických dilemat

8... *Guide to Ethic and Human Rights in Counter Trafficking*. United Nations Inter-Agency Project On Human Trafficking. Bangkok, 2008.

NÁBOR V ZEMI PŮVODU

Při výzkumném šetření v průběhu roku 2008 byly definovány některé okruhy otázek vhodné k bližšímu prozkoumání. V první řadě se jednalo o motivaci pracovníků a pracovnic k cestě do ČR. Jak vyplynulo z rozhovorů realizovaných minulém roce (2008), významnou měrou se na jejím utváření podílejí náborové kampaně a informace šířené nejen agenturami, ale i osobami, které na našem území již pracovaly nebo pracují. Dalším aspektem bylo prostředí, z něhož tito lidé pocházejí (pro zjednodušení byla vytvořena dichotomie město-venkov) a jejich socioekonomický status.

Socioekonomický status

Oproti roku 2008 se mezi respondenty a respondentkami objevilo více osob z rurálních oblastí (přes 63%). Vietnamský Central Institute for Economic Management (CIEM) uvádí ve svých statistikách postupný pokles podílu osob z venkova na pracovní migraci, ale stále je jich výrazně více než osob z měst.⁹ U těchto osob lze předpokládat, že jejich povědomí o poměrech v zahraničí bude pravděpodobně menší než u osob z měst. Pro ilustraci jejich výchozí pozice byla jedna ze spolupracujících kulturních mediátorek požádána o stručný popis života na vietnamské vesnici: „Většina z nich pracuje na polích, proto vstávají brzo, kolem čtvrté hodiny ranní, dají zvířatům najíst, uvaří teplou snídani, nají se a jdou na pole dělat. Jelikož přes poledne je vedro a nemohou pracovat, k obědu se vrací domů, mají oběd, poté siestu, ženy odpočívají na posteli a povídají si, muži popíjejí zelený čaj a kouří vodní dýmky. Odpoledne jdou zase na pole a pracují na polích. Když je mimo sezónu práce na polích, většinu času tráví doma na domácích pracích ... Jejich povědomí o světě je velmi malé, vždy z nějakého doslechu. Pro ně „đi tây“ (na západ) znamená bohatství“.

K tomu ještě dodává, že dle její zkušenosti: „Vietnamci žijící na vesnici jsou velmi pravdomluvní, mají jednoduché myšlení, jsou přívětiví a důvěřiví, co říknou, to platí. Jsou proto snadno zneužitelní, když přijdou lidé z města, snadno jim všechno uvěří. Říkají si, vždyť to jsou lidé, kteří toho zažili víc než já, mají více peněz, umějí si vydělat, takže jsou schopnější a znají více věcí. Když přijde na vesnici zprostředkovatel, o kterém se říká, že umí divy, tak ho obdivuje celá vesnice“.

Toho často zneužívají právě agentury a zprostředkovatelé operující ve Vietnamu nelegálně bez licencí. Tito zprostředkovatelé navštěvují domácnosti a slibují výhodnou práci v zahraničí.¹⁰ Spoléhají přitom na to, že v rurálních oblastech chybějí většinou i základní informace o reálných možnostech uplatnění v cizině.

Informovanost před odletem byla u respondentů a respondentek šetření obecně nízká (zde nebyl zaznamenán žádný větší posun oproti roku 2008) a právě pokud jde o přístup k informacím a schopnost pracovat s nimi, vykazovali výrazné rozdíly v závislosti na tom, zda pocházejí z vesnice, nebo z města. Zatímco někteří slyšeli o podmínkách práce v ČR poprvé od zprostředkovatelů: „zprostředkovatelé přišli k nám do vesnice a nabídli mi to, tak jsem jel“ (resp. č.1), jiní se aktivně pokoušeli získat informace z různých zdrojů: „od známých co trochu znají ČR, na internetu, sháněl jsem informace všude možné ...“. Většina z nich však uváděla, že měli spíše obecnou představu o ČR jako o stabilní a přátelské zemi. O nedostatku informací o ČR například respondent č.4 řekl: „... kdybych měl dost o takovémhle životě, tak bych taky nejel ... kdyby média o tom více mluvila a rozneslo by se to, věřím, že by asi málokdo měl chuť sem jet, ale ty firmy skoro neinformovaly“.

9... Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 20.
zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/1000000027.pdf>. (14.1.2010)

10...Dan Nguyen Anh, ILO: *Labour Migration from Viet Nam: Issues of Policy and practice*. s.20.
zdroj: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099172.pdf. (12.1.2010)

Jedna z otázek položených respondentům a respondentkám ve Vietnamu se týkala toho, jak Vietnamci žijící ve Vietnamu vnímají Českou republiku ve srovnání s jinými zeměmi, kam jezdí lidé pracovat. Odpovědi respondentů byly vesměs pozitivní. Dvě odpovědi (VN 3 a VN 4) se zmiňují o tom, že ČR je země klidná, mírová, dvě spatřují jako jednoznačný důkaz pozitivního obrazu ČR samotný fakt, že je o práci v této zemi u Vietnamců zájem (VN 2 a VN 3): „...důkazem je, že jednu dobu stála dlouhá fronta lidí před českým velvyslanectvím, aby mohli žádat o pracovní víza.“ (VN2).

Pro starší Vietnamce (VN 5) je dle informátora pozitivní obraz ČR důsledkem dobrých vztahů mezi oběma zeměmi v minulosti: „... Česká republika je vnímána jako bývalé Československo, země, ke které chovají Vietnamci velké sympatie a důvěru“. VN 7 říká, že: „ČR, bývalé Československo, kdysi přijalo mnoho pracovníků z Vietnamu na zaučení a praxe. Už proto zůstává ve vědomí běžných Vietnamců, i jako země kol Eska, motorek Babeta a Jawa. Československo nadále přitahuje mnoho těch, kteří chtějí jít pracovat do zahraničí. Podle mne, mají-li si vybrat ČR či země jako Indonésie, Malajsie a Singapur, vyberou si raději ČR.“ VN 6 prý rovněž srovnával s dalšími zeměmi (Malajsie, Korea, Katar...), kam Vietnamci v současnosti jezdí za prací, ale větší přitažlivost ČR vysvětluje spíše jako důsledek nedostatečné informovanosti běžných Vietnamců, pro které je ČR jednou ze zemí Evropy, a už to je pro ně přitažlivé.

Naopak reakce respondenta č. 24, pobývajících v ČR od roku 2007 byla následující: „Nevím, no setkávám se tu s lidmi jako já a když to srovnávají, tak říkají, že by bylo asi lepší si vybrat jinou zemi. Například Korea, je tam prý víc práce a jsou tam lépe placení“.

Náborové kampaně a role vietnamského státu

Informátorem byla respondentům a respondentkám ve Vietnamu položena také otázka zaměřená na objektivitu informací o práci v ČR, které získávají vietnamští pracovníci. Jeden z respondentů prý odpověděl stručným: „Ne“ (= nejsou objektivní informace). Další (VN 2, VN 6 a VN 7) přímo obvinili zprostředkovatelské agentury z toho, že nemají zájem informovat objektivně: „Nesou vůbec objektivní informace. Většina agentur záměrně zkresluje informace, nebo nedává pracovníkům ani základní informace.“ (VN 6) „Informace dávají především zprostředkovatelské agentury, tj. informace o výši platu a dalších podmínkách. Protože některé agentury byly vytvořeny, aby podvedly zájemce o práci, obvykle podávají pozitivnější informace, které neodpovídají skutečnosti. Protože zájemci o práci velmi touží po práci s vysokým platem, snadno přestávají být ostražití a dají se podvést,“ (VN 2).

Jiný respondent (VN 7) potvrzuje informace získané od většiny dotazovaných na území ČR: „Vietnamci dostávají informace o výplatě, ale to jsou informace o hrubé mzdě, nikdo jim neřekne, že se bude odečítat sociální a zdravotní pojištění a taky daň z příjmu. Někdy si ještě musí z částky odečíst i peníze za ubytování“. A dodává: „Zdá se, jako by se o podmínky pracovníků skoro ani nikdo nezajímal, dokonce ani oni sami. Protože oni si myslí, že když pojedou do zahraničí pracovat, podmínky tam budou lepší než doma už jen proto, že je to zahraničí“.

Na otázku kdo a jak šíří ve Vietnamu informace o ČR respondent VN 6 odpověděl, že: „Nejvíce právě zprostředkovatelské agentury, a hlavně je zkreslují a nepodávají je zájemcům o práci v úplnosti,“. A respondent VN 7 k tomu dodává: „Paradoxní je, že to není české velvyslanectví či české firmy, které by se snažily informovat o ČR, ale vietnamští podnikatelé a jednotlivci. Nicméně množství informací o ČR je malé a dostanou se k málo lidem. Neexistuje žádná česká kancelář, která by nějaké informace podávala. Vietnamci málo shánějí informace o zemi, kam chtějí jít pracovat. Jejich hlavním zájmem je, aby měli po návratu domů ještě dost peněz poté, co zaplatí všechny výdaje s cestou spojené“. Zkušenost respondenta VN 3 je taková, že informace se nejvíce šíří: „Hlavně ústní cestou, od různých lidí“.

Několik respondentů dotazovaných na území ČR hovořilo o mediálních kampaních (televize, tisk) a náborových akcích, které agentury ve Vietnamu realizují. Existenci těchto kampaní potvrzovali zároveň i respondenti z Vietnamu. Na tuto otázku však byli ochotni odpovědět pouze dva z nich a třetí jen uvedl, že: „pracovníci sami obvykle využívají agentury, protože je potřebují,“ (VN 2). Respondent VN 6: „Dělali reklamu oficiálně všude, kde to šlo, dokonce i na ulici nebo v televizi, aby rekrutovali pracovníky, kteří by šli do ČR, anebo také využívali sítě osobních vztahů. V současnosti (vývoj v období krize) už ale tolik lidí nepřitáhnou, protože běžní lidé už jim moc nevěří“.

Vietnamská vláda dlouhodobě podporuje pracovní migraci – pracovní sílu začal Vietnam cíleně vyvážet na začátku osmdesátých let dvacátého století¹¹. „Pokud vím, vietnamská vláda podporuje vývoz pracovních sil už dlouho, ne tedy jen v posledních letech,“ uvedl respondent VN 6. A také další dotazovaní ve Vietnamu toto ve své výpovědi dokládají: „Vietnamská vláda povzbuzuje obvykle lidi, aby šli pracovat do zahraničí,“ (VN 7). „Vietnamská vláda podporuje vývoz pracovních sil, poněvadž se tím snaží snížit nezaměstnanost,“ (VN 2).

Zároveň i jedna z respondentek (resp. č.6) výzkumného šetření uvedla, že nábor byl v jejím případě organizován oficiální státní institucí: „Pracovníci z obce přijeli a vyhlásili nábor pro práci v zahraničí. Přímou pracovníci brali, nejeli jsme přes žádného prostředníka. Pracovníci vyhlásili a my jsme se zapsali na místním pracovním úřadě (pozn. tlumočnice: „so thuong bing va lao dong“ je státní orgán v menších obcích patřící pod vietnamské ministerstvo práce)“. Ve Vietnamu bylo také v devadesátých letech minulého století za účelem dohledu na vývoz pracovní síly na Ministerstvu práce, válečných invalidů a sociálních věcí založeno Oddělení pro řízení zahraniční pracovní síly¹².

Avšak i přes to, že ve Vietnamu je poměrně dlouhá tradice vývozu pracovní síly a existuje orgán dozorující tento proces, objevují se údajně v médiích běžně kampaně agentur, které uvádějí nepravdivé informace a ani podmínky zprostředkovatelské smlouvy často nebývají dodržovány. Tento stav ve svém dokumentu reflektuje také Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO)¹³, když uvádí, že přes posílení centrálního řízení vývozu pracovní síly a snahy o rozvoj práv a povinností zúčastněných stran, se vládní záměr odlišuje od výsledků těchto opatření.

Respondent VN 7 dále komentoval situaci kolem vývozu pracovní síly takto: „Kritéria verbování pracovních sil do zahraničí ještě nejsou moc propracovaná. Proto když se například stane, že někdo ztratí práci anebo že doba práce v zemi, do níž pracovník chce jet, se ukáže být kratší, než k jaké se původně zavazovala zprostředkovatelská agentura, v případě, že všechno nejde jako po drátkách, je to právě pracovník, kdo je tím nejvíce postižen“. A poté doplňuje předchozí větu touto informací: „Pokud vím, ze zákona se ve Vietnamu zprostředkovatelské agentury musí zavázat, že zajistí práci pro pracovníka v zahraničí minimálně na tři roky, ale ČR naopak nikomu nedá delší pracovní pobyt než 1 rok, i když je možné ho pak prodloužovat“.

Export pracovní síly je ve Vietnamu regulován zákonem z roku 2006, jehož cílem bylo formalizovat proces pracovní migrace do zahraničí. Tento zákon definuje práva a povinnosti všech subjektů zaangażovaných v náboru a vývozu pracovní síly. Umožňuje mimo jiné expanzi lokálních agentur, aby mohly lépe naplňovat požadavky zahraničních partnerů, ukládá pracovníkům a pracovnícím povinnost absolvovat jazykovou,

11...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 10. zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/1000000027.pdf>. (12.1.2010)

12...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 11. zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/1000000027.pdf>. (12.1.2010)

13...Dan Nguyen Anh, ILO: *Labour Migration from Viet Nam: Issues of Policy and practice*. s.20. zdroj: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099172.pdf. (12.1.2010)

kulturní a odbornou přípravu a obsahuje i sankce vůči subjektům (včetně pracovníků), které poruší uzavřenou smlouvu. Dle ILO však pouhé přijetí tohoto zákona nestačí **a je nezbytné snížit vysoké náklady spojené s migrací a odstranit podvodné jednání a rizika postihující pracovníky**, zejména ty chudé. Zkušenosti z posledních několika let však zřejmě ukazují, že otázka implementace těchto opatření zůstává sporná a může být důvodem k obavám¹⁴.

S tímto zákonem souvisí například i to, že **někteří z pracovníků a pracovníc na území ČR mají ve smlouvě s vietnamskou agenturou uvedenu kauci** (obvykle částku 1 000 - 2 000 USD), která je vratná po odpracování tří let v ČR. „*Máme jednu vkladní knížku v hodnotě 1 000 USD. Potom až se vrátíme, až nám skončí smlouva, po třech letech, vrátíme se a dostaneme 1 000 USD,*“ uvedla například respondentka č.6, jejíž cestu do ČR organizovala vietnamská státní instituce. Za zprostředkování práce a cestu do ČR zaplatila tato respondentka 8 500 USD a kvůli získání této částky musela její rodina zastavit státní bance několik pozemkových smluv. Popřípadě: „*Zaplatil jsem kauci 1 800 dolarů. Je to kvůli tomu, aby dělníci neutekli a sami někde nepracovali ... Řekli, že po těch třech letech ale teď si myslím, že to zase nějak zdůvodní, aby mi to nevraceli,*“ (respondent č.8).

Respondent č.11 také hovořil o tom, že platil kauci s podmínkou, že: „*... po dobu tří let se nesmím vrátit,*“ a na otázku co by dělal, pokud by ztratil práci, odpověděl: „*Musel bych požádat tlumočnicka, aby mě převedl na podnikatele.*“ Kauce v takovém případě naprosto postrádá smysl pojistky k udržení pracovní kázně a zamezení fluktuace pracovníků (jak bývá snahou některých zainteresovaných osob ji vysvětlovat) a stává se nástrojem nátlaku či samoučelnou pastí. Těžko lze například předpokládat, že osoba, která přicestovala do ČR na pracovní vízum (a s příslibem práce na tři roky), bude moci po změně účelu pobytu opravdu podnikat. Spíše se zapojí do některého ze systémů obcházení zákona o zaměstnanosti, kdy bude pracovat v tzv. zastřeném pracovním poměru, přičemž si nezákonnosti tohoto jednání ani nemusí být vědoma.

Zdá se tedy, že lidé s nedostatečným přístupem k objektivním informacím (které jim neposkytne ani česká strana), jsou kampaněmi lákáni na práci v zahraničí a tyto nesianalýzované náborové akce se zřejmě ocitly mimo kontrolu vietnamského státu. Avšak vietnamským státem jsou nastavena některá pravidla, která mohou uživatele těchto služeb dostat do situace, kdy jsou donuceni zůstat v Česku.

Perspektivy zahraniční zkušenosti a lepší možnosti příjmu podněcují lidi k migraci. Očekávají, že strádání bude více než kompenzováno zisky z migrace. S ohledem na velkou podzaměstnanost vláda aktivně prosazuje vývoz práce, přičemž tím sleduje více cílů – odlehčení domácí nezaměstnanosti, zvýšení přílivu peněz z peněžních převodů ze zahraničí (remitencí) a zvýšení národních příjmů. Takto popisuje situaci studie Central Institute for Economic Management (CIEM)¹⁵.

Nesporný přínos remitencí pro Vietnam, potažmo přímo pro jeho obyvatelstvo, dokazuje například následující graf, který porovnává jejich výši s výší oficiální rozvojové spolupráce (ODA). Například za rok 2008 součet evidovaných remitencí přesáhl výši rozvojové spolupráce o 3,3 miliardy USD.

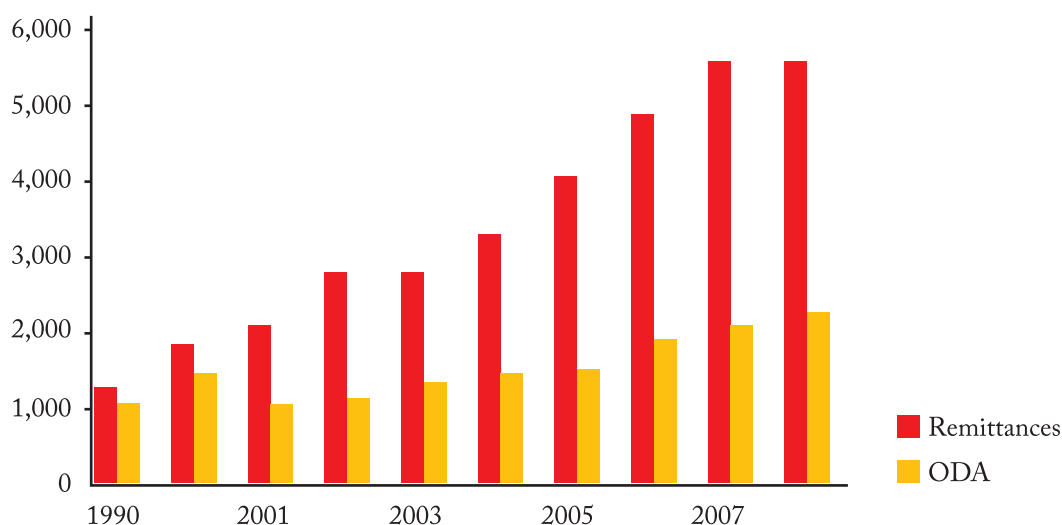
14...Dan Nguyen Anh, ILO: *Labour Migration from Viet Nam: Issues of Policy and practice*. s.20.

zdroj: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099172.pdf. (12.1.2010)

15...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 9.

zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (13.1.2010)

Graf 1¹⁶:



Tohoto si je vědoma také ILO, když ve své studii uvádí, že: „**Zatímco ekonomická hodnota vývozu práce je potvrzena,**“ ale zároveň „**většina migrace probíhá za účasti nejručnějších zprostředkovatelů, jako jsou pracovní náboráři, poradci, agenti a úředníci, kteří dělají z migračního procesu drahý a nebezpečný podnik**“¹⁷. A dále proto doporučuje mobilizaci občanské společnosti, nevládních organizací a komunit migrujících pracovníků a pracovnic včetně jejich rodin, kteří by měli na celý proces dohlížet a zajistit tak transparentnost a efektivitu vývozu práce. Předpokládá zde však nutnost vytvoření právního rámce pro spolupráci mezi těmito partnery (tamtéž).

Sliby při náboru ve Vietnamu

Stejně jako v roce 2008 (viz Krebs, Pechová 2008) se výzkumník a výzkumnice v rozhovorech setkávali s tím, že podmínky po příletu do ČR často neodpovídaly slibům daným agenturou či zprostředkovatelem při náboru ve Vietnamu. Respektive sliby byly mnohdy formulovány natolik vágně, že u pracovníků a pracovnic vyvolaly představu neodpovídající realitě. V tomto ohledu se situace příliš nezměnila, pouze přibyl problém nejistoty zajištění práce, a to zejména u osob, které přicestovaly na podnikatelské vízum.

Studie ILO na tento problém také poukazuje, když uvádí, že zprostředkovatelské agentury často neplní povinnost informovat pracovníky o skutečné situaci v přijímajících zemích a o možnostech pomoci a kompenzací v případě předčasného návratu. Dále zmiňuje, že ani předodjezdová školení nejsou uzpůsobena potřebám migrujících pracovníků a neobsahují informace o právech a povinnostech zaměstnavatelů.¹⁸

Celou situaci ohledně představ s nimiž přicestovala většina dotazovaných do ČR poměrně přesně vyjádřil respondent č. 23: „*No určitě se to hodně liší. Ve všem se to liší, v životě tady, lidi, v práci, všechno je jinak, než jsem si to představoval. Vlastně Vietnamci ve Vietnamu si vůbec nedokázali představit, jaký je tady život. Například, když za měsíc vyděláte 15 tisíc korun, tak vůbec nevědí, že musejí přitom platit další věci jako je pojištění, daně*

16...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 17.
zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/1000000027.pdf>. (13.1.2010)

17...Dan Nguyen Anh, ILO: *Labour Migration from Viet Nam: Issues of Policy and practice*. s. 22.
zdroj: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099172.pdf. (13.1.2010)

18...Dan Nguyen Anh, ILO: *Labour Migration from Viet Nam: Issues of Policy and practice*. s.19.
zdroj: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099172.pdf. (12.1.2010)

za ten měsíc. Lidé ve Vietnamu si myslí, že když vydělávají 15 tisíc, tak to je čistý příjem, je to vlastně 800 dolarů. A myslí si, že utratí jen 200 dolarů a zbytek 600 dolarů můžou poslat domů. Ale skutečnost je úplně jiná, vlastně když budou šetřit, tak budou mít tak 200 dolarů ...“.

Pokud jde o smluvní zajištění slíbených podmínek, někteří z dotazovaných disponovali zprostředkovatelskou smlouvou a na území ČR podepisovali novou (přes 43 % z nich v češtině), ale v případě osob s podnikatelskými vízy často existovala pouze ústní dohoda se zprostředkovatelem. A například respondentka č.6, jejíž cestu do ČR organizovala vietnamská státní instituce, pak uvedla, že smlouvu ve Vietnamu sice podepsala, ale: „... slíbili, že když budu na letišti, tak dostanu jednu smlouvu. Protože jsem podepisovala dvě smlouvy, jedna zůstane firmě, druhou dostanu ... Nakonec jak jsme byli ve shonu, žádnou smlouvu jsme nedostali. Když jsme sem přijeli, nemáme pro sebe žádný důkaz ...“.

AGENTURY VE VIETNAMU A ZPŮSOBY FINANCOVÁNÍ CESTY DO ČR

Zprostředkovatelem cesty do ČR byla v případě 66,7 % dotazovaných agentura a 33,3 % uvedlo, že se jednalo o jiného zprostředkovatele (nejčastěji fyzickou osobu, která věděla, jak zařídit potřebné doklady). Za zprostředkování cesty do ČR zaplatila většina z nich více než 7 000 USD. Ze všech dotazovaných 53,3 % platilo částku v rozmezí 7 001 – 11 000 USD a 13,3 % částku 11 001 – 15 000 USD.

Ve zkoumaném vzorku se však **nepotvrdila hypotéza o stálém nárůstu výše plateb za zprostředkování cesty do ČR v posledních třech letech**. Pro přehlednost je tento výstup ponechán ve formě tabulky:

Procentuální vyjádření se vztahuje k dané kategorii indikátoru – tj. době příjezdu do ČR. Tedy například řádky 2 a 3 lze interpretovat tak, že do ČR přijeli v první polovině roku 2007 2 respondenti, 1 z nich (tedy 50%) zaplatil do 7 000 USD za cestu a druhý (tj. také 50%) zaplatil mezi 7 001 – 11 000 USD.

Příjezd do ČR	Platba za zprostředkování cesty (USD)	Počet respondentů/tek	% vyjádření
před 2007	do 7 000 USD	1	100,0 %
2007 (1.pololetí)	do 7 000 USD	1	50,0 %
2007 (1.pololetí)	7001 - 11 000 USD	1	50,0 %
2007 (2.pololetí)	do 7 000 USD	2	100,0 %
2008 (1.pololetí)	do 7 000 USD	2	16,7 %
2008 (1.pololetí)	7001 - 11 000 USD	10	83,3 %
2008 (2.pololetí)	do 7 000 USD	1	50,0 %
2008 (2.pololetí)	11 001 - 15 000 USD	1	50,0 %
2009 (1.pololetí)	7001 - 11 000 USD	1	50,0 %
2009 (1.pololetí)	neznámo	1	50,0 %
neznámo	do 7 000 USD	1	11,1 %
neznámo	7001 - 11 000 USD	4	44,4 %
neznámo	11 001 - 15 000 USD	3	33,3 %
neznámo	neznámo	1	11,1 %

Výše uvedená tabulka nepotvrzuje vyslovenou hypotézu o kontinuálním nárůstu výše plateb za zprostředkování cesty v čase ve zkoumaném vzorku. Významné rozdíly nebyly zjištěny ani mezi výší poplatků za pracovní a podnikatelská víza. **Lze se tedy domnívat, že rozdíl ve výši plateb je dán spíše sazbami jednotlivých zprostředkovatelských subjektů, než kontinuálním vývojem v čase**. Je ale nutno vzít v úvahu také kurzové pohyby dolaru, které by mohly konečnou cenu v důsledku zvýšit.

Role bankovních institucí a vietnamského státu

Během výzkumného šetření v roce 2008 byla nastolena otázka role bankovních institucí a vietnamského státu v procesu financování exportu pracovní síly. Protože běžná výše příjmů ve Vietnamu neumožňuje většinu potenciálních pracovních migrantů a migrantek peníze na cestu do ČR našetřit. Hrubá mzda nekvalifikovaného dělníka ve Vietnamu činí cca 100 USD měsíčně¹⁹ a i v případě osob, jejichž finanční situace byla o něco lepší (např. respondent č.8 uvedl: „*Dělal jsem řidiče v X. Je to náročná práce ... měl jsem tak 4 až 5 tisíc²⁰ měsíčně*“.), lze předpokládat, že si minimálně část peněz na cestu do ČR musely půjčit. Respondent č.2, který je v ČR od roku 1999, to popsal takto: „... *dřívější zaměstnanec nemohl mít 100 milionů dongů²¹. Měl jsem jen 30 milionů a zbytek to je půjčka od příbuzných a známých ... dřív to bylo splacené během jednoho roku, ale v té době to tak prostě bylo. Bylo jednoduché si vydělat na živobytí i splácet dluh. Ne jako teď* ...“.

Situace je tedy taková, že lidé, kteří chtějí jet pracovat do ČR (do zahraničí obecně), většinou musejí zastavit bance svoji nemovitost prostřednictvím tzv. zástavního listu „so do“, aby dostali půjčku na zaplacení poplatků zprostředkovatelům či agentuře. A jak uvedl respondent č.1, obvykle to: „... *není otázkou jedné nemovitosti, ale 3, 4 nemovitostí*“. Tímto způsobem jim vzniká dluh v takové výši, že pokud by se vrátili do Vietnamu není reálné, aby jej splatili. „**Jsou pod velkým tlakem, aby vydělali peníze nasplacení dluhu,**“ jak uvádí i materiál CIEM²². Zastavení nemovitosti bance je však vzhledem k relativně příznivé úrokové sazbě (nejčastěji 1,2 – 1,5 %), kromě bezúročné půjčky od rodiny či známých, obvykle tou nejvýhodnější variantou. Z respondentů a respondentek zastavilo jednu či více nemovitostí 43,3 % (dalších 30 % neuvedlo) a úroky z půjčky na cestu platí 63,3 % (neuvedlo 16,7 %).

Ohledně možného **propojení bank a zprostředkovatelských agentur** osoby dotazované informátorem ve Vietnamu (včetně respondentky VN 1 pracující ve státním podniku zabývající se vývozem pracovní síly) uvedly, že takové propojení neexistuje. „*Obvykle musí zatížit hypotékou svůj majetek v nějaké bance poskytující kredit. V případě, že nejsou schopni uhradit dluh, přijdou o majetek i o pozemek, které zatížili hypotékou. Mezi bankami a zprostředkovatelskými agenturami není žádné spojení, a zřejmě ani ve formě nějakých tajných dohod,*“ uvedl například respondent VN 7 k systému půjček pro pracovní migranty. **Tato hypotéza** tedy také **nebyla potvrzena**.

Dalším aspektem celého procesu je také **propojení státu s agenturami zabývajícími se exportem pracovní síly**. Například respondentka dotazovaná ve Vietnamu (VN 1) přímo pracuje ve státním podniku, jehož jednou z činností je právě vývoz pracovních sil. Také respondentka č.6 hovořila o tom, že v jejím případě zprostředkovala cestu do ČR oficiální státní instituce: „*Pracovníci z obce přijeli a vyhlásili nábor pro práci v zahraničí. Přímo pracovníci brali, nejeli jsme přes žádného prostředníka. Pracovníci vyhlásili a my jsme se zapsali na místním pracovním úřadě (pozn. tlumočnice: „so thuong binh va lao dong“ je státní orgán v menších obcích patřící pod vietnamské ministerstvo práce)*“. Evidentně tedy existují některé firmy/instituce, které jsou státní a dle informací od respondentů a z jiných zdrojů z terénu je také pár dalších agentur, které poskytují služby na základě registrace u vietnamského Ministerstva práce a válečných invalidů.

Nelze však říci, že by agentury paušálně pracovaly na základě nějaké státní zakázky, protože jak již bylo uvedeno výše, cesty za práci do zahraničí zprostředkovává dále i řada více či méně oficiálních firem a fyzických

19...<http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/vietnam/vietnam-pracovni-sila-naklady/1000667/54756/> (8.1.2010)

20...v českých korunách

21...tj. dle současného kurzu zhruba 100 tisíc českých korun

22...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 21.

zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (14.1.2010)

osob. Nebo se může také jednat o fyzické osoby, které jsou pouze náboráři pracujícími pro některou z firem, ale ponechávají si za zprostředkování určitou provizi. Oficiálně ve Vietnamu operuje 156 firem se státní licenci, které se zabývají vývozem pracovní síly a jen jejich prostřednictvím vycestovalo (i přes mírný pokles v důsledku krize) v roce 2008 zhruba 85 000 osob. V letech 2001 – 2005 za práci takto vycestovalo kolem 300 000 osob²³.

Ovšem údaje o celkovém počtu osob, které vycestovaly za práci do zahraničí, bude pravděpodobně vyšší, protože řada z nich je naverbována neoficiálními agenturami a zprostředkovateli. Tyto údaje však vietnamská vláda může pouze odhadovat.²⁴ Situace ve Vietnamu je tedy v tomto ohledu zřejmě značně nepřehledná a **jen obtížně by mohl stát kontrolovat veškeré aktivity všech těchto subjektů**. Ačkoli podle zákona by všechny agentury vyvážející pracovní sílu měly mít k této činnosti povolení. Pro lepší pochopení situace se zde nabízí srovnání s agenturním prostředím v České republice, kde je sice na MPSV registrováno řádově odva tisíce agentur práce více, ale přesto stále existují nelegální agentury.

Vývoz pracovní síly je pro vietnamský stát výhodným byznysem – v roce 2008 byla celková hodnota remitencí 5,5 miliard USD²⁵. Dle zahraničních zdrojů i výstupů ze sondy realizované informátorem ve Vietnamu je však **vládní iniciativa zaměřena spíše na nastavení pravidel a podporu systému financování tohoto vývozu**, než na jeho koordinaci a cílené využívání k jiným účelům, než snižování nezaměstnanosti a zvyšování životní úrovně obyvatel. Pro celkovou bilanci roku 2009 však experti předpovídají propad příjmů zahraničních pracovníků a pracovníc v důsledku stagnace příjmů a růstu nezaměstnanosti v cílových zemích. To bude mít negativní dopad na výši remitencí, tedy i na celkovou finanční bilanci Vietnamu. A zároveň lze předpokládat i negativní dopad na sociální situaci zadlužených rodin migrantů a migrantek.

Respondent VN 6 dotazovaný ve Vietnamu uvedl: „*Pokud vím, vietnamská vláda podporuje vývoz pracovních sil už dlouho, ne tedy jen v posledních letech. Co se týče finanční podpory zprostředkovatelským agenturám, není to moc jasné, ale co se týče všech potřebných formalit a celkové politiky, tak stát podporuje a vytváří (výhodné) podmínky pro zprostředkovatelské firmy*“. A VN 7 k tomu doplnil: „*Vietnamská vláda povzbuzuje obyčejné lidi, aby šli pracovat do zahraničí. Zákony související s vývozem pracovních sil také ovlivňují chování zprostředkovatelských firem (např. minimální doba smlouvy – nejméně na 3 roky). O další věci, jako je reklama nebo fungování bank ve vztahu k pracovníkům, kteří si půjčili peníze, o to se vietnamská vláda prakticky téměř nezajímá*“.

K podmínkám půjček pracovním migrantům respondent VN 2 sdělil, že: „*Vietnamská vláda podporuje vývoz pracovních sil, poněvadž tím se snaží snížit nezaměstnanost. Banky dají půjčky pracovníkům s úrokovou mírou podle svých norem (či nižší, aby favorizovali pracovníky z odlehklých oblastí, ale ve skutečnosti obyčejní lidé z takových regionů nemají majetek, který by měl hodnotu, dokonce i jejich domy mají často tak malou hodnotu, že si na ně ani nemůžou půjčit peníze). Ve Vietnamu existuje státní politika, která má 'snížit chudobu' a pracovníkům se můžou půjčit peníze bez hypotéky, obvykle od 10 milionů dongů níže (v současnosti částka odpovídající 10 tisícům Kč a méně). Pracovníci musí vysvětlit důvod, proč chtějí půjčit peníze a způsob, jak je vrátí bance, přičemž v případě nezdaru jim může být dluh smazán či odložen a může jim být půjčeno i dále, to ovšem záleží na konkrétních případech*“.

23...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 11, 12.
zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (13.1.2010)

24...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 11, 12.
zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (14.1.2010)

25...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 15.
zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (13.1.2010)

I přes snahu vietnamské vlády umožnit cestu do zahraničí za prací co největšímu počtu osob může být celý proces pracovní migrace z Vietnamu do ČR poměrně časově náročný. Pokud jde o délku příprav na cestu do ČR, 70 % dotazovaných uvedlo, že doba od rozhodnutí/podpisu smlouvy do odjezdu byla delší než půl roku (u 23,3 % to bylo déle než 1 rok). Nezanedbatelná část tohoto času připadá i na vrub vyřizování formalit na českém zastupitelském úřadě ve Vietnamu. Zřejmě z toho důvodu, že je známa dlouhá doba potřebná pro vyřízení všech formalit k odjezdu do ČR, někteří respondenti a respondentky zmiňovali, že banka (státní) čeká na první splátku jeden rok. Následně jsou poté splátková období nastavena vždy po třech měsících: „*Půjčka od soukromníků a od státu byla rozdílná. Od soukromníků nevím, ale od státu dávají lhůtu jeden rok. Když jeden rok nezaplatím, tak čekají další tři měsíce. Když ani po třech měsících neplatíme, tak přijdou a seberou nám pozemky,*“ (respondentka č.6).

Zvláště v období dynamických změn podmínek na trhu práce může však být toto čekání riskantní i z toho důvodu, že pracovní migranti a migrantky nemusejí po příjezdu nalézt slibované pracovní uplatnění. To se také stalo několika dotazovaným, kteří jsou v současnosti nezaměstnaní. V každém případě by bylo zřejmě obtížné (ne-li nemožné, jak uváděli i respondenti dotazovaní ve Vietnamu), vymáhat po agentuře/zprostředkovateli své peníze zpět, pokud by se rozhodli na základě informací o změně situace v ČR od smlouvy odstoupit a z Vietnamu neodcestovat.

Prevence obchodování s lidmi a vykořisťování ve Vietnamu

Jedna z otázek položených informátorem respondentům a respondentkám ve Vietnamu se také týkala toho, zda má vietnamská vláda zájem na prevenci a potlačování obchodování s lidmi a vykořisťování. Přehled o této problematice měl zejména respondent VN 6, který uvedl, že: „*Vietnamská vláda se zajímá, ale nemá to moc výsledek, konkrétním případem je pár programů proti vykořisťování pracujících žen v Jižní Koreji a Malajsii ... atd. ... ale to jsou jen prkotiny*“. Ostatní dotazovaní většinou pouze obecně uvedli, že vláda zájem na řešení této problematiky má, ale nevědí o žádných programech a konkrétních krocích. Také mezinárodní organizace zabývající se problematikou obchodování s lidmi uvádějí, že Vietnam se zaměřuje na řešení problematiky obchodování s lidmi a pracovního vykořisťování jeho občanů a občanek především v oblasti Asie. A Česká republika je zde zmiňována hlavně v souvislosti s komerčním sexuálním zneužíváním²⁶.

Osoby dotazované ve Vietnamu byly také požádány, aby uvedly jaké konkrétní kroky by dle nich přispěly ke zlepšení situace agenturního zprostředkovávání práce v zahraničí a k prevenci a potlačování obchodování s lidmi a vykořisťování pracovních migrantek a migrantů. Většina z nich pouze konstatovala nezbytnost prevence a respondent VN 6 doplnil, že dle jeho názoru: „*Za to musí mít odpovědnost vietnamská vláda, nemůžeme tvrdit, že je to jen záležitost či odpovědnost zprostředkovatelských firem*“.

Nejkomplexnější byla odpověď respondenta VN 7, který shodně se zjištěními organizace La Strada ČR identifikoval několik nejproblematictějších momentů v celém systému vietnamského vývozu pracovní síly, ale i zaměstnávání cizinců a cizinek v ČR. „*První věc, která by se měla udělat, je rozšiřovat přesné, konkrétní informace zájemcům o práci; dále, měly by se pořádat semináře o problému vývozu pracovních sil; vydávání pracovních povolení by mělo být založeno na normách, které by pomohly chránit práva pracovníka; měly by se důkladně kontrolovat zprostředkovatelské agentury z hlediska právního: např. kontrolovat, zda pracovníci nepodpisují smlouvy pod nátlakem, za nevýhodných podmínek; zavázat zprostředkovatelské firmy tím, že budou platit pojištění, aby pracovníci mohli dostat odškodnění v případě, že přijdou o práci bez vlastního přičinění ...*“.

26...Viz např.: <http://www.humantrafficking.org/countries/vietnam> (9.1.2010)

Služby agentur ve Vietnamu

Služby, které jim byly zprostředkovatelskými agenturami poskytnuty, se v případě respondentů a respondentek šetření lišily především podle typu jejich víza a formy zprostředkovatelského subjektu. Ze všech dotazovaných pobývalo v ČR 70 % na základě podnikatelského víza, 26,7 % na základě pracovního víza a 1 respondent (představuje 3,3 % výzkumného vzorku) měl vízum studijní. Někteří z nich přicestovali na pracovní vízum, ale v době kdy úřady práce přestaly cizincům prodlužovat povolení k zaměstnání, byli nuceni změnit si účel pobytu na podnikání, aby mohli nadále legálně pobývat na území ČR.

Osoby s pracovními vízy většinou uváděly, že jim byly agenturou poskytnuty kurzy českého jazyka, popřípadě rekvalifikační kurzy, ale až na výjimky se shodovaly v tom, že se jednalo spíše o formalitu. „Prošel jsem kurzem češtiny, ale to se kurzem jenom nazývalo. Řekli si za to o 5 milionů dongů za tři měsíce. Nic jsem se nenaučil,“ popsal svou zkušenost například respondent č.8. A na otázku, zda se v rámci kurzu dozvěděl i nějaké informace o ČR odpověděl: „Ne, nic mi už neřekli“. Například respondentka č.26 však o kurzu organizovaném agenturou hovořila pochvalně: „... firma si zaplatila učitele, který nás učil česky, takové základy pro život. A taky, jak komunikovat v továrně. A také nás učil českou kulturu ... jací jsou tu lidé, české zákony, jak vypadá život v Čechách ...“ . Kromě kurzů pak měly osoby s pracovními vízy zajištěnu práci (i když ne vždy takovou, jaká byla předmětem zprostředkovatelské smlouvy) a ubytování.

Osoby s pracovním vízem měly uzavřenu také smlouvu o zprostředkování práce s vietnamskou agenturou. Podmínky zprostředkovatelské smlouvy se však řídí již zmiňovanými vietnamskými zákony, a tak obsahovaly například příslib práce na dobu 3 let, přičemž pracovní smlouva podepsaná po příletu s českou stranou byla v lepším případě na 1 rok. A stejně jako při šetření v roce 2008 byl zjištěno, že po příletu se mohou změnit i platové podmínky ve smlouvě a další ustanovení. Pracovníci a pracovnice většinou podepisují pracovní smlouvu v češtině a v situaci, kdy jsou pod nátlakem, protože pokud ji odmítnou podepsat, nebudou do práce přijati a kvůli neplnění účelu pobytu mohou ztratit legální pobytový status. „Co mi zařídila agentura, to mám. Co mi dali podepsat, to jsem podepsal. Pokud by mi podstrčili podepsat papír do vězení, tak bych ho také podepsal,“ okomentoval situaci po příjezdu do ČR respondent č.11.

Respondenti a respondentky s pracovním vízem měli všichni uzavřenu pracovní smlouvu v ČR – 75 % pouze v češtině, 25 % v češtině i vietnamštině.

Služby poskytované osobám s **podnikatelskými vízy** se ve většině případů omezily na vyřízení potřebných dokumentů a zajištění cesty do ČR. Tím byl závazek vůči klientovi splněn. V případě, že se jednalo o oficiální agentury, obvykle poskytovaly pouze vízový servis a klient předem věděl, že práci si v ČR musí zajistit sám například přes známé či příbuzné. Pokud cestu zařizovali zprostředkovatelé, někteří respondenti se po příletu spojili s kontaktní osobou na českém území a ta jim nabídla práci, kterou mohli ale nemuseli přijmout. V tomto ohledu byli ve výhodě oproti osobám s pracovními vízy, které musely po příletu přistoupit na podmínky české agentury či firmy, s nimiž nebyly předem obeznámeny. Podnikatelské vízum nabízí svému držiteli větší svobodu při výběru druhu práce a pracovních podmínek a možnost práci libovolně opouštět a měnit. Největším problémem tedy v případě osob s podnikatelskými vízy bylo u několika z nich podcenění situace na českém trhu práce (zřejmě na základě nedostatečných či zkreslených informací) a cesta za prací v době krize.

Z respondentů a respondentek s podnikatelským vízem mělo 42,9 % uzavřeno nějaký druh smlouvy vymezující podmínky výkonu práce a odměny za ni – 33,3 % pouze v češtině a 9,5 % ve vietnamštině.

Odlíšná byla situace u respondenta **se studijním vízem** (resp. č.29), který uvedl: „Nebyla mezi námi žádná smlouva. Slibovali, že až přijedu do ČR, tak mi ho časem změní, ale nevěděl jsem, že budou chtít za změnu víza

hodně peněz. Byla mezi námi jen ústní dohoda“ a na otázku, zda musel nastoupit do nějaké školy dodává: „Ne, nemusel jsem nikam nastoupit“. Práci sice tento respondent slíbenu od zprostředkovatele neměl, ale přijel na základě ujištění, že sehnat v ČR práci je snadné a po příjezdu si může změnit účel pobytu, přičemž tyto informace byly minimálně zavádějící.

Možnosti uplatňování oprávněných nároků vůči agentuře ve Vietnamu

Žádná z dotazovaných osob neuvedla, že by některá z agentur ve Vietnamu byla nucena odškodnit pracovníky a pracovníce za nedodržení smluvních podmínek. Na základě informací z terénu uváděných expertkou (v kapitole Situace vietnamských dělníků a dělnic v roce 2009) se však lze domnívat, že k alespoň částečným kompenzacím některých osob, kterým práci zprostředkovala oficiální agentura, mohlo dojít. Informátoři uvádějí, že pod tlakem vietnamské vlády byly některé tyto agentury nuceny uhradit částečně náklady lidem, kteří například v důsledku krize ztratili práci a agentuře se nepodařilo jim zajistit novou. Jedna z respondentek (resp. č.26) také hovořila o tom, že oficiální vietnamská agentura musela skupině pracovníků vrátit kauci: „Ano, musely jsme zaplatit kauci, ale tu nám pak stejně museli vrátit, protože my jsme neporušily smlouvu, ale oni ano“.

Je však otázkou, nakolik je takový postup běžný. Názory respondentů sondy ve Vietnamu jsou v tomto ohledu spíše skeptické. „Vietnamští pracovníci, kteří se vrátili z ČR do Vietnamu, si musí svou situaci vyřešit úplně sami, vůbec nikdo jim nepomůže, ani zprostředkovatelská agentura, ani stát,“ (resp. VN 6). „Většina zprostředkovatelských agentur je nějak napojena na státní moc, takže neodškodňuje pracovníky v případě, že se vrátí dříve, než jak bylo předtím dohodnuto. Vietnamské právo sice určuje zodpovědnost zprostředkovatelské agentury, ale takové agentury jsou silnější než nějaký pracovník; to, že se platí kauci, není ani tak proto, aby se pracovníci zaručili za to, že se domů nevrátí dříve, než bylo dohodnuto, ale jde o kauci, kterou dostane zprostředkovatelská firma, a když se obchodní zájem podaří, bere si tato firma veškeré peníze jako peníze za své služby,“ (resp. VN 7).

Ohledně šancí na úspěch pracovníků a pracovníc v soudním sporu s agenturami pak respondent VN 6 uvedl: „Ani nevědí, jak by se jim mohl vrátit dluh, protože i kdyby se snažili, stejně jim ho nikdo nevrátí ... Soudy jim nepomůžou“. Respondent VN 2 vysvětluje, proč se dle jeho názoru nikdo na soud ani neobrátil: „...asi by se dalo žádat o náhradu u soudu, ale to je těžké, protože pracovníci nemají peníze na to, aby se vůbec mohli soudit“. To doplňuje respondent VN 7: „Pracovníci, kteří se vrátí do Vietnamu dříve, nemohou pomýšlet na odškodnění, neboť nemají dost možností a vlivu na to, aby se mohli jít odvolat k státním institucím, které by jejich případ přešetřily. Na druhou stranu, když jsou pracovníci rekrutováni, jen málo z nich se přitom zajímá o jednotlivé odstavce ve smlouvě. A proto mnozí pak zjistí, že utrpěli škodu, jenže ve smlouvě není jasně nic uvedeno, tak ani nežádají, aby něco dostali“.

Informace o šanci uspět při vymáhání smluvních závazků agentur ve Vietnamu nejsou tedy zcela jednotné. S ohledem na stále trvající období krize a vysoké procento nezaměstnaných mezi Vietnamci a Vietnamkami kteří přijeli do ČR přes agenturu, je však pravděpodobné, že se situace může nadále měnit. Případné uplatňování nároků vůči agenturám a zprostředkovatelům se však zřejmě může týkat pouze těch osob, které přicestovaly do ČR na základě pracovního víza a prostřednictvím oficiálních subjektů, s nimiž měly uzavřenu zprostředkovatelskou smlouvu.

ČESKÝ ZASTUPITELSKÝ ÚŘAD VE VIETNAMU

„Byla taková fronta, že jsem se bál jít i vyčůrat, abych nepřišel o pořadí.“²⁷

Informace o pohledu Vietnamců a Vietnamek na českou ambasádu ve Vietnamu, její fungování a roli v procesu pracovní migrace organizované agenturami práce, byly získány především na základě sondy realizované informátorem přímo ve Vietnamu. Některé aspekty však zmiňovali také respondenti a respondentky dotazovaní na českém území. V jejich případě se jednalo zejména o subjektivní dojmy z vízové procedury a pohovoru na ambasádě. Pohovor na ambasádě při žádosti o vízum absolvovalo 28 z 30 dotazovaných. Výzkumné šetření probíhalo v době, kdy český zastupitelský úřad v Hanoji nevydával dlouhodobá víza za účelem zaměstnání a podnikání, proto byly některé odpovědi tímto faktem ovlivněny.

Názory dotazovaných na českou ambasádu v Hanoji byly poměrně různorodé. Od pozitivního pohledu: „... Vietnamci stále považují české velvyslanectví v Hanoji jako místo jim v jistém smyslu blízké ...“ (VN 7) přes neutrální až po vyloženě negativní. „... zkušenosti se situací na českém velvyslanectví nejsou dobré,“ uvedla například respondentka VN 1, pracující ve vietnamském státním podniku zabývajícím se exportem pracovní síly.

Na otázku, zda se situace na velvyslanectví zlepšila díky elektronickému systému objednávání VisaPoint, odpověděli někteří z dotazovaných ve Vietnamu, že ano. Respondent VN 2 (shodně s VN 7) se však domnívá, že: „... lidé na venkově tomu rozumějí ještě méně, a kdyby rozuměli, tak by to určitě bylo lepší i pro velvyslanectví i pro ty, koho se to týká“. VN 7 upřesnil, že: „Většina těch, kdo chtějí jít za prací do zahraničí, má nízké vzdělání a o počítači má jen matné představy“. Osoby dotazované na území ČR s tímto systémem zkušenost neměly, protože přicestovaly do Česka v době před jeho zavedením.

Další z otázek pokládaných respondentům a respondentkám ve Vietnamu, se vztahovala k období, kdy ambasáda zastavila vydávání dlouhodobých víz a objevily se zprávy, že některé agentury získávají pro své lidi víza prostřednictvím zastupitelských úřadů ČR v okolních asijských zemích. Respondent VN 7 v této souvislosti zmínil, že: „Oficiální politika ČR se snaží omezit přísun pracovníků ze zahraničí. Proto je velmi těžké získat víza do ČR všude, nejen ve Vietnamu“. A VN 6 doplnil: „Zatím nevím o žádném případě, že by se někomu podařilo získat víza přes velvyslanectví ČR v sousedních zemích. Dočasně to může vést k tomu, že se možná Vietnamci budou snažit dostat víza na Slovensko, nevím přesně, ale je to možné“. Kromě toho, že někteří zprostředkovatelé a agentury dokázali využít pro účely vývozu pracovní síly víza za účelem sloučení rodiny a víza studijní, ani dle dalších zdrojů z terénu se **nepotvrdila hypotéza otevření nových kanálů pro masivnější legalizaci pracovní migrace do ČR** v tomto období.

Pokud jde o samotný průběh pohovoru na ambasádě, zkušenosti některých dotazovaných se výrazně lišily. A to i v období, kdy na zastupitelském úřadě neprobíhaly žádné zásadní změny. Zajímavým aspektem však zde může být pobytový status dotazovaných – je otázkou, zda a jakou hrál roli.

Například respondent č.8 (pracovní vízum, pohovor absolvoval v prosinci 2007) uvedl: „Ptali se mě, co tam budu dělat. Z agentury jsem dostal papír, kde bylo jak mám odpovídat, kdyby se ptali takhle a takhle. Nebyl tam se mnou tlumočník“. Obdobně situaci popsal i respondent č.7 (pracovní vízum, pohovor v listopadu 2007): „Ptali se mě v češtině ... proč chci do ČR. Vše bylo v češtině, byl jsem ale dobře připraven z firmy na tyto otázky, učil jsem se ty otázky“.

Naopak respondentka č.12 (podnikatelské vízum, obdržela vízum v březnu 2008) sdělila, že: „Podle čísla jsem šla dál a odevzdala svůj spis, který jsem dostala od zprostředkovatele a předala jsem jim to přes malé okénko.“

27...Respondent č.9

Byli tam dva lidé, jeden Čech a jeden Vietnamec. U mě to bylo jednodušší, nemusela jsem na nic odpovídat, na nic se neptali“. Respondent č.22 (podnikatelské vízum, pohovor koncem roku 2008) sice pohovor absolvoval, ale popsal jeho průběh jako naprosto bezproblémový: „... byl jsem tam jen deset minut. Ptali se, co tam budu dělat, kolik peněz mám. Prostě jsou hodně otevření a přístupní, abyste ten pohovor udělali“. A respondent č.9 (podnikatelské vízum obdržel v březnu 2008) sdělil, že pohovor absolvoval a: „Bylo to ve vietnamštině a byl tam i tlumočník“.

Respondent č.30, který obdržel podnikatelské vízum na začátku roku 2009, také hovořil o tom, že pouze předal své dokumenty do okénka: „... česká ambasáda ve Vietnamu pracuje tak, že my jim nevidíme ani do obličeje. Nevíme ani, jestli je to muž, nebo žena, protože je tam tak malé okénko, že nelze nic rozeznat. Je tam takové zvláštní sklo, že člověk vidí ven, ale lidi zvenku nevidí dovnitř“.

Respondent č.25 (podnikatelské vízum, pohovor na konci roku 2008) pak podrobněji popsal situaci před ambasádou v Hanoji takto: „... naši lidi se tam tak tlačili, že někteří i omdleli. Hrozné také je, když tam zavoláte, aby vás vzali na pohovor. Někdo musel dokonce zaplatit 1 500 až 2 000 dolarů, aby se dostal k pohovoru“. Tento respondent pravděpodobně zmiňuje období, kdy bylo zavedeno objednávání přes speciální telefonní linku. Stejně tak zkušenosti několika dalších respondentů a respondentek byly obdobné. Zvláště těch, kteří přicestovali do ČR v prvním pololetí roku 2008 : „Museli jsme být vzhůru od jedenácti hodin v noci až do osmi ráno, kdy jsou úřední hodiny. Museli jsme tam být a zabrat místo ...“ (resp. č.4), nebo v roce 2007: „Stál jsem ve frontě několik dní ... Někteří tam byli čtyřikrát, pětkrát a přesto se nedostali ... měl jsem štěstí, že jsem se dostal hned napoprvé. Je to zásluhou agentury ... Jsou tam lidi, kterým dáš například pár milionů a oni se postarají o místo,“ (resp. č.3). Po zavedení elektronického objednávání se alespoň situace před ambasádou zřejmě zlepšila.

Na otázku, zda by bylo pro pracovníky a pracovnice reálné zařídit si všechny potřebné dokumenty pro cestu do ČR bez zprostředkovatelů či agentury, odpověděli všichni dotazovaní jednoznačně záporně. Za zásadní přitom považovali nedostatek informací, komplikovanost administrativních procedur a nemožnost kontaktovat se přímo s potenciálním zaměstnavatelem. V této souvislosti je vhodné zmínit i neochotu řady českých firem zaměstnávat cizince a cizinky ve svém kmenovém stavu a preferování řešení nedostatku pracovní síly prostřednictvím agenturních pracovníků/pracovnic. Jak ale ukazuje například zkušenost jedné z velkých českých firem, i pokud si firmy chtěly zajistit pracovní sílu přímo ve Vietnamu samy, bez úplatků a zprostředkovatelů je to téměř nemožné²⁸. To, spolu s nejistou situací na trhu práce v poslední době, podporuje systém ne vždy dostatečně transparentního agenturního zaměstnávání a zprostředkovatelských sítí.

AGENTURA V ČR

Podmínky respondentů a respondentek výzkumného šetření se do určité míry lišily podle toho, v jakém období do ČR přicestovali. Na základě vývoje ekonomické situace a následného úbytku počtu pracovních míst (důsledky krize) byly vytvořeny dvě základní kategorie související s pozicí pracovních migrantů a migrantek na českém trhu práce – pobývající v ČR méně než rok a déle než rok. Dále byly zkoumány vztahy mezi agenturami v ČR a ve Vietnamu, vybírání dalších (předem nesjednaných) poplatků za služby po příletu do ČR (tedy v situaci tísně/závislosti) nebo to, co vše v současné době mohou obsahovat služby zprostředkovatelského servisu – tzv. dich vu.

Doba pobytu většiny respondentů a respondentek na území České republiky byla delší než 1 rok (73,3%). Ve vztahu k tomuto indikátoru byla zkoumána například hypotéza, že platby za zprostředkování cesty

28... Viz např. WMC: <http://www.cvs-praha.cz/napsali.php?rok=2008&clanek=77> (10.1.2010)

do ČR se v tomto období navýšily. Analýza však ve zkoumaném vzorku dat tuto domněnku nepotvrdila (to může být dáno velikostí vzorku nedostatečnou pro tento typ analýzy).

Potvrzena byla hypotéza, že mezi osobami, které přicestovaly před méně než rokem, je větší procento nezaměstnaných. Ve skupině osob pobývajících v ČR méně než rok bylo nezaměstnaných přes 66%, ale mezi osobami, které přicestovaly před více než rokem bylo nezaměstnaných 27%. Pro osoby, které přicestovaly v období krize může být nevýhodou to, že nemají pracovní víza - mezi respondenty a respondentkami byly v této kategorii osoby pouze s podnikatelskými vízy a jeden respondent měl vízum studijní, a proto nemusejí mít zajištěnu práci. S touto jejich nejistou situací po příletu pak úzce souvisí také vymáhání dalších (předem nesjednaných) poplatků například za odvoz z letiště nebo zprostředkování práce a další služby nabízené různými zprostředkovateli.

Propojení agentur

Oproti zjištěním při výzkumném šetření z roku 2008 (Krebs, Pechová 2008) se zdá být role agentur při poskytování komplexního servisu vietnamským pracovníkům a pracovnícím menší. Některým z respondentů a respondentek stále agentura zajišťovala kromě práce také prodlužování pobytu či ubytování (a to i v případě, že měli podnikatelské vízum/pobyt). Zhruba polovina dotazovaných uvedla, že jejich agentura či zprostředkovatel v ČR působí legálně, ale několik z nich hovořilo o tom, že práci sehnali přes známého (nejednalo se tedy o klasické zprostředkování práce). Stále větší roli však v procesu zajišťování práce a legality pobytu hraje **zprostředkovatelský servis, tzv. dich vu** realizovaný fyzickými či právníckými osobami pocházejícími z vietnamské komunity. Tito zprostředkovatelé pouze mohou doporučit pracovníka/pracovnici nebo vyřídit doklady, ale nemusejí zaměstnání přímo sami poskytovat, takže se obejdou bez potřebných povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Popis činnosti a propojení agentur je tedy pouze jedním z aspektů zaměstnávání Vietnamců a Vietnamek, jehož význam byl v době realizace výzkumného šetření zřejmě menší, než jak naznačovala situace v předchozím roce. A jaký bude další vývoj lze obtížně predikovat v současné situaci, kdy je v ČR práce pro cizince stále relativně málo.

Informace získané od respondentek a respondentů potvrdily propojení některých agentur v zemi původu a agentur na českém území: „*Ano, spolupracují ... jedna strana poskytuje zaměstnance, druhá poskytuje práci, přijímá pracovníky a tak ...*“ (resp.č.4). Při své přípravě na cestu se setkávali prakticky pouze s tím, že pracovní povolení a další náležitosti jim zařizovala osoba z české agentury. „... *z vietnamské strany je to někdo jiný, tady jsou jiní. Protože když jsme dělali doklady ve Vietnamu, tak jsme museli vystavit plnou moc pro jednoho pána tady, aby nám vyřizoval doklady,*“ uvedla respondentka č.6. Tato respondentka také zmiňuje, že jí není proplácena náhrada mzdy při čerpání dovolené, protože mezi agenturou ve Vietnamu a v ČR došlo k neshodám a česká agentura si finanční ztrátu kompenzuje na úkor pracovníc: „... *když se zeptáme, kde máme ty peníze, tak říkají, že majitel ve Vietnamu nezajistil lidi tady, aby na nás dohlíželi, tak ani my nemáme právo žádat ty peníze*“.

Tato informace byla získána také od majitele vietnamské agentury s oficiálním statutem (jedná se o společnost s ručením omezeným s platným povolení ke zprostředkování zaměstnání od MPSV). Majitel agentury uvedl, že ve Vietnamu se zařizují doklady potřebné k odjezdu a on zde poté lidem najde práci. Jeho agentura ovšem zprostředkovává práci především osobám s podnikatelským vízem/pobytem. Dopravu zajišťují zprostředkovatelé z Vietnamu, jeho agentura přebírá lidi po příletu a zajišťuje jim ubytování, přihlášení na cizineckou policii, prodlužování pobytu, tlumočení a práci. Za tyto služby si nechává platit od osob, jimž práci zprostředkovává (od pracovníků): „*Něco z platu, například ubytování. Jinak zbytek nám platí něco předem, něco potom, když dělníci zrovna nemají peníze, platí mi potom*“. Pokud však jde o konkrétní

výši poplatků a finanční toky mezi agenturami na obou stranách, nebyl ani tento respondent ochoten uvést podrobnosti.

Součinnost s partnery v zemích odkud pracovní migranti a migrantky přicházejí je zmiňována například i na webových stránkách jedné z oficiálních agentur²⁹: „Agentura má uzavřené dlouhodobé smlouvy s vietnamskou a mongolskou stranou na přípravu a zaměstnávání vietnamských a mongolských pracovníků v ČR, tato smlouva je pod dohledem vietnamských a mongolských státních orgánů“.

Propojení agentur může probíhat také v několika úrovních, kdy na zakázce spolupracuje i více velkých legálních subjektů. Jeden z respondentů popsal systém, kdy oficiální vietnamská agentura s licencí zprostředkovává pracovní cesty do zahraničí, na území ČR pracovníky přebírá vietnamská agentura s povolením MPSV, která zařizuje ubytování a tlumočení a smlouvu pracovníci podepisují s českou agenturou s povolením MPSV, která je dočasně přiděluje na práci do továrny. Z logiky věci vyplývá, že každý z těchto subjektů by měl z celé transakce mít svůj zisk.

Poplatky po příletu do ČR

Pokud jde o pracovníky a pracovnice s pracovními vízy, při příletu na letiště v Praze Ruzyni byli kontaktováni buď přes telefon, nebo na ně zástupci agentury již čekali s cedulí s jejich jmény, popřípadě je identifikovali za pomoci kopie jejich pasu. Následně byli dopraveni na ubytovnu. To také ukazuje minimálně na komunikaci mezi vietnamskou a českou stranou. Za tyto služby od nich nebyla inkasována žádná další finanční částka. Dle informací z terénu byl ale od některých osob požadován poplatek za odvoz na ubytovnu či k zaměstnavateli.

Respondenti s podnikatelskými vízy byli také většinou kontaktováni rovnou na letišti a bezplatně dopraveni do místa ubytování. Následně museli při hledání práce někteří z nich platit za její zprostředkování. Ihned po příletu byl poplatek požadován pouze po jednom respondentovi, kterého zprostředkovatel předem upozornil, že s podnikatelským vízem by měl podnikat a pokud bude chtít pracovat v továrně, bude muset zaplatit. Na letišti jej kontaktoval muž, který mu jen potvrdil pobyt (potvrzení o ubytování), ale za nalezení práce musel respondent zaplatit 500 USD a za odvoz do práce dalších 2 000 Kč.

Další respondent pak uvedl: „... taky něco kolem 10 000 se muselo platit za potvrzení na bydlení ... a znám případy, že sem přijeli, nikdo je ale nečekal na letišti, tak sami bloudili, nevěděli kudy kam jít,“ (resp.č.10). Také zmiňuje poplatky za zprostředkování práce, které se dle jeho slov v současné době pohybují kvůli krizi kolem 4 – 5 000 Kč za „nejistá místa“ a 8 – 10 000 Kč za „lepší místo“. K tomu však ještě dodává: „Zaplatíme a stejně nevíme, jak dlouho budeme pracovat“.

Kromě těchto situací se však vyskytují i případy, o kterých hovořil v jednom z rozhovorů věnovaných této problematice například pan Nam Nguyen³⁰: „Lidé z pracovních agentur je na Ruzyni naloží do auta a nechají v Sapě svému osudu ...“.

Dich vu

Služby i podoba vietnamského zprostředkovatelského servisu mohou být různorodé. Dle informací od respondentů se většinou nejedná o firmy, ale o fyzické osoby, které mají kontakty a dokáží zařídit většinu věcí, které vietnamští pracovní migranti a migrantky potřebují. Jak se jeden respondent vyjádřil, lze je potkat

29...<http://www.affumicata.cz/system-spoluprace/> (20.12.2009)

30...<http://borntoanthropology.blog.cz/0904/o-nesnadnem-osudu-rady-vietnamcu-u-nas>

všude. Někteří z nich mají své kanceláře, jiní zase raději operují v anonymitě. „... *dich vu, to je rozmanité, mají jméno, nebo ne ... stačí, když si jdete sednout do kavárny, i tam potkáte dich vu,*“ respondent č.10.

Dich vu nabízejí vyřízení potvrzení o ubytování i zajištění bydlení, zprostředkování práce, vyřízení změny účelu pobytu, prodloužení pobytu či víza, vypracování daňového přiznání, právní poradenství a konzultace, tlumočení, doprovody do českých institucí a další služby. S ohledem na situaci na trhu práce a ve vietnamské komunitě - nedostatek pracovních míst nabízených jako obsaditelná cizinci, preference kvazizaměstnaneckých pracovních vztahů a hromadná změna účelů pobytu na podnikání - přizpůsobují také dich vu strukturu svých služeb. Jak konstatoval respondent č.14, jehož známý pocházející ze stejné vesnice působí v Česku jako dich vu: „... *stará se o lidi a o cestu do ČR, ale teď už to moc nejde, tak zase nabízí jiné služby. Například se postará o vaše daňové přiznání ... Nehledá pro nikoho práci ...*“.

Výše poplatků za služby dich vu je přímo úměrná náročnosti jednotlivých úkonů a jejich zvládnutelnosti, respektive nezvládnutelnosti pro běžné migranty a migrantky: „... *i když jsem tu měl příbuzného, on se stejně musel obrátit na zdejší dich vu, aby nám obstarali vše možné, jinak bychom to sami neudělali,*“ (respondent č.10).

Respondentům a respondentkám byla položena také otázka, zda by se chtěli vymanit z agenturního systému zaměstnávání. Několik z nich uvedlo, že agenturní systém je pro ně výhodný zejména v tom, že sami by neměli možnost zajistit si práci a vyřizovat si potřebné doklady pro pobyt, ale většina z nich se shodovala v tom, že tato „výhodnost“ je pouze relativní. Respondent č.11 to charakterizoval takto: „*Pokud by byl někdo, kdo by mi pomohl, tak bych šel. Jinak se neodvážím ... nikoho tu nemám, o koho bych se opřel*“.

PRACOVNÍ PODMÍNKY

Pracovní podmínky většiny respondentů a respondentek byly ovlivněny situací, kdy je na českém pracovním trhu dlouhodobě nízký počet míst hlášených úřadům práce jako obsaditelná cizinci. Od ledna do října 2009 ubylo 20 515³¹ těchto pracovních míst a aktuálně (k 20. 12. 2009) jich je na portálu MPSV k dispozici 1 107. Přitom analýza Ministerstva vnitra³² z počátku roku 2009 předpokládala jen v prvním pololetí ukončení platnosti až 68 000 pracovních povolení (tedy skončení pracovního poměru stejného počtu cizinců a cizinek) a tato prognóza se z větší části naplnila. Jen za leden a únor bylo ukončeno 20 000³³ pracovních povolení a celkově za období leden – listopad 2009 ubylo 35 116 cizinců a cizinek evidovaných úřady práce v zaměstnaneckém poměru³⁴.

Ze všech dotazovaných osob bylo 36,7 % nezaměstnaných, a to řádově v rozmezí od několika týdnů až do několika měsíců. Ti z nich, kteří měli zkušenost s pásovou výrobou v továrnách (montovnách) a jejichž agentura byla seriózní, takže pracovali za relativně normálních mzdových a pracovních podmínek, by rádi našli opět uplatnění v tomto sektoru. Nezaměstnaní několikrát vyslovili přání, aby: „... *se ekonomika zlepšila a v továrně začali znovu vyrábět a přijímat lidi, aby zaměstnanci měli práci*“ (resp. č.17).

31...MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7854/tz_131109a.pdf (20.12.2009)

32...Prezentace ministra vnitra na: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolne-navraty-a-zajisteni-bezpecnostni-situace-cr.aspx> (21.12.2009)

33...Prezentace ministra vnitra, s. 2: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolne-navraty-a-zajisteni-bezpecnostni-situace-cr.aspx> (21.12.2009)

34...MPSV: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl (25.12.2009)

Druh práce, pracovní prostředí

Dotazované osoby, které v době realizace šetření měly práci, působily na sekundárním trhu práce a nejčastěji v některém z druhů pásové výroby. Oproti šetření z roku 2008 (Krebs, Pechová 2008) byla však odvětví více diverzifikována. Menší procento osob pracovalo v klasických montovných typu Panasonic – kromě elektro-výroby se jednalo například o práci v drůbežárně, značení a balení potravinářských výrobků, kovoobráběcí průmysl či automobilový průmysl. Pět respondentů pracovalo ve stavebnictví, jeden v restauraci a jeden ve slévárně.

Většina respondentů a respondentek byla se svým pracovním prostředím relativně spokojena. Práci většinou hodnotili jako nepříliš obtížnou (kompletace výrobků, balení produktů apod.), nebo jako sice obtížnou, ale zvládnutelnou v případě, že by byly dodržovány standardní podmínky. Jako problematické tedy hodnotili spíše nezákonné krácení mzdy, neúměrně dlouhé směny či nucenou práci v noci: „Řekli mi, že pokud nebudu dělat v noci, tak skončím. Ale kdo to má vydržet, pracovat v noci 365 dní a ani korunu navíc. Řekli, že můžu jít, jestli se mi to nelíbí,“ uvedl respondent č.9, v jehož případě byly i v jiných ohledech patrné prvky pracovního vykořisťování. Také k situaci ohledně bezpečnosti práce a ochranných pomůcek většina z dotazovaných uvedla, že je vše v pořádku a pokud ochranné pomůcky nepoužívají, činí tak z vlastního rozhodnutí. V žádném z případů nebylo zmíněno, že by byli agenturou či zaměstnavatelem nuceni vykonávat zdraví nebo životu nebezpečnou práci bez ochranných pomůcek.

Pracovní doba

Téměř u všech dotazovaných byla pracovní doba standardní osmihodinová, pouze někteří z nich měli specifický harmonogram závislý na režimu výroby, kdy pracovali například dva dny po sobě v dvanáctihodinových směnách a další dva dny měli volno. Výsledný součet však v tomto případě také tvořil 160 hodin měsíčně. Výjimkou byl již zmíněný respondent č.9, který byl agenturou nucen pracovat v nočních směnách, které byly sice také standardní délky, ale respondent pracoval sedm dní v týdnu. A také další respondent, který pracoval sedm dní v týdnu od 9 do 21 hodin. Práce tohoto respondenta sice byla méně náročná, než práce předchozího respondenta na nočních směnách ve slévárně, ale jeho fond pracovní doby tak tvořil kolem 350 hodin měsíčně, za což dostával 8 000 Kč čistého a stravu.

Situace některých dotazovaných byla také komplikována tím, že jejich práce nebyla jistá a firma je volala do práce podle zakázek, které přicházely nepravidelně. Měli tak možnost pracovat například maximálně 2–5 směn týdně. Vzhledem k tomu, že více odpracovaných hodin by znamenalo větší výdělek, a tedy možnost ušetřit na splátku dluhu ve Vietnamu, řada z nich by měla zájem pracovat přesčas. Zvláště, když se během krize snížila hodinová mzda v některých firmách a agenturách. V současné době však kvůli nedostatku práce tato příležitost není.

Mzdové podmínky

Výše mezd se odvíjela od toho, v jakém odvětví respondenti a respondentky pracovali, zda pracovali přes agenturu (která si ponechávala určitou část jejich mzdy), nebo jim byla práce zprostředkována za jednorázovou úhradu a také na jejich pobytovém statusu. Osoby pobývající v ČR na základě podnikatelského víza/pobytu dostávají za svou práci zpravidla více peněz, ale z této částky musejí odvádět zálohy na pojistné a daň, a to buď průběžně, nebo jednorázově v případě, že potřebují prodloužit vízum/pobyt. Tyto částky mohou být v součtu značně vysoké (kolem 30 tisíc Kč). Osoby pobývající v ČR na základě pracovního víza/pobytu uváděly svou mzdu vždy „v čistém“, tedy kolik fakticky od zaměstnavatele obdrží. Výplatní pásku dostávalo 87,5 % dotazovaných osob s pracovním vízem/pobytem.

Intervaly výše výdělků/mezd dotazovaných osob byly pro přehlednost rozděleny do pěti intervalů ve škále „10 tisíc a méně – „nad 20 tisíc Kč“. Někteří nezaměstnaní uváděli výši svých posledních příjmů a 26,7 % osob na tuto otázku neodpovědělo vůbec, nebo bylo bez příjmu již delší dobu. 16,7 % dotazovaných uvedlo měsíční příjem v intervalu 10 000 Kč a méně a stejný počet jich byl i v intervalech 10 001 – 12 500 a 12 501 – 15 000 Kč. V intervalu 15 001 – 20 000 Kč se nacházelo 13,3 % dotazovaných a 10 % jich mělo měsíční příjem nad 20 000 Kč. Všechny osoby s pracovními vízy se nacházely v intervalech pod 15 000 Kč měsíčně.

Ne vždy však je situace taková, že by osoba s podnikatelským vízem/pobytem dostávala vyšší odměnu. Například respondent č.22, který pracuje dvanáct hodin denně, uvedl: „*Nedostávám za přesčas, pracuju 30 dní v měsíci. Dostávám 8 000 čistého za měsíc a nemusím platit za stravování*“. Při časové mzdě to odpovídá odměně ve výši zhruba 23 Kč za hodinu práce. Respondent č.16 před tím než ztratil práci pracoval za obdobných podmínek ve firmě, kde dle jeho slov pracovali pouze cizinci: „*Předtím jsem si vydělal tak 8 000 korun měsíčně. Pracoval jsem 11 hodin denně ... 7 dní v týdnu, no měli jsme za 2 měsíce 1 den volno*“. Obrana proti tak nízkému finančnímu ohodnocení jejich práce by však u těchto respondentů byla minimálně obtížná, protože mají podnikatelské vízum. Dle názoru právničky (podrobněji viz právní analýza *Soukromoprávní aspekty problematiky zaměstnávání cizinců a cizinek*) by bylo nejprve potřeba dokázat, že se jedná o zastřený pracovní poměr a následně se domáhat svých práv dle zákoníku práce. Poté by se zřejmě dalo prokázat i to, že se v těchto případech jednalo o pracovní vykořisťování.

V některých případech se objevovala i **diskriminace a (již tradičně) nerovné podmínky v porovnání s kmenovými zaměstnanci** firmy: „*Ukazujeme si výplatní pásky. My máme tak 14 tisíc, ale ti, kteří mají smlouvu přímo s podnikem, vydělají 21 – 23 tisíc,*“ uvedl například respondent č.11.

Nejčastějším problémem týkajícím se mezd bylo **neproplácení všech zákonných složek mzdy** - tento problém se týkal **62,5 %** osob v zaměstnaneckém poměru, které se běžně setkávaly s **nevyplácením příplatků a odměn, neplacením přesčasů, nevyplácením náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti a / nebo odečítáním různých „záloh“ a srážek ze mzdy**, které byly většinou v řádu několika set až tisíc korun měsíčně. Někteří z respondentů odpovídali na otázku ohledně příplatků téměř s údivem: „*No to vůbec, když je to 70 korun za hodinu, tak je to pořád 70 korun za hodinu. Ať je to sobota, neděle, nebo pracujete celý den v kuse, pořád je to stejné*“ (resp. č.2).

Toto se týkalo také osob s podnikatelskými vízy/pobyty. Například respondent č.9 pracující v náročných podmínkách slévárenského provozu uvedl: „*Pořád dělám jen noční směny a platí mi (agentura) stejně jako denní směny. K tomu mám ještě méně hodin protože v noci se pracuje méně hodin*“. Ale zde by opět bylo potřeba nejprve prokázat tzv. zastřený pracovní poměr (viz výše).

Objevilo se i několik případů **zadržování výplaty/mzdy (16,7 %)** - 1 respondent s pracovním vízem a 4 respondenti a respondentky s vízem podnikatelským (v jejich případě se tedy jednalo spíše o nevyplacení dohodnuté částky za práci). Problematické v tomto ohledu nebyly pouze agentury a zprostředkovatelé, ale i samotné firmy, pro které respondenti práci vykonávali. Kupříkladu respondent č.18 hovořil o své situaci následovně: „*Od března až doteď jsem pracoval pro českou stavební firmu. Ted' pracuju a oni mi neplatí. Ze začátku platili málo, pak už vůbec Platili mi jen prvních pět měsíců, ted' už mi vůbec neplatí ... Zůstávám, protože jsem doufal, že mi to pak doplatí, abych mohl splácet ten dluh z Vietnamu*“.

Vietnamským pracovníkům a pracovnícím, kteří se ocitli v situaci, že jim nejsou vypláceny některé zákonné složky mzdy nebo jim je zadržována mzda, většinou nezbyvá, než toto strpět. Kromě neznalosti práv a možností jejich vymáhání jim v tom brání zejména to, že by jim v případě stížností hrozila ztráta práce, což by pro ně v době krize a s ní souvisejícím nedostatkem pracovních míst mohlo mít závažné důsledky.

Dopady ekonomické krize na pracovní a mzdové podmínky a nezaměstnanost

Pokud jde o předpokládané zhoršení pracovních a mzdových podmínek, v tomto ohledu se situace zřejmě nezměnila paušálně. Pouze v několika případech byly podmínky výrazně odlišné od období před krizí: „... *ted' ti vietnamští zprostředkovatelé platí za práci strašně málo nebo hradí jen nájemné a stravné, jinak nic,*“ (resp. č.3). Někteří nezaměstnaní tedy vykonávají **práci pro své krajany bez nároku na mzdu a je jim pouze poskytováno ubytování a strava**. Pro některé z nich to může být otázka přežití, pokud se na území ČR ocitli bez prostředků a dostatečné sociální sítě: „*No týden spím venku různě. Předtím jsem jen tak seděl v hospodě, ale nespál jsem tam,*“ (resp. č.23).

Do určité míry funguje solidarita a vzájemná pomoc mezi pracovníky: „*Ano, bojím se, že ztratím práci, na mně jsou závislí i další lidi. Ale jsou i horší případy. Tady je i jeden člověk co nemá práci, nemá peníze, nemá kde bydlet a všichni jsme se museli složit a nosíme mu čínské polévky a deky, aby mohl přespát v opuštěném autě. A není to jediný případ, těch případů je doopravdy hodně,*“ uvedl například respondent č.14. Ovšem ne vždy se ti, kteří přijdou o práci (nebo po svém příjezdu do ČR ani žádnou práci neseženou), mají na koho obrátit. Kvůli krizi může být obtížné plnit své závazky i pro zprostředkovatele působící na území ČR: „*Poptávka je ted' velmi malá, tak někdy těm našim lidem musím vymýšlet práci, aby mi neumřeli hladem ...,*“ uvedl majitel vietnamské agentury. Práce za ubytování a stravu pro ně tedy může být velkou pomocí v situaci, kdy mohou zůstat bez střechy nad hlavou v zemi, kde se ani nedorozumějí. Nabízí se zde však otázka, zda se jedná o pomoc či vykořisťování?!

V některých případech se objevila i změna finančních podmínek v důsledku krize, která mohla být navíc spojena i se změnou pobytového statusu, což znamenalo pro respondenty výrazné zvýšení výdajů při nižším příjmu: „... *bylo to těch 68 korun za hodinu ... ted' když je krize, tak se to snížilo na těch 60 korun za hodinu ... ale ted' jsem na podnikatelské, tak si všechno musím hradit, pojištění zdravotní, sociální, daně, bydlení ...*“ (resp. č.4). To má vliv na jejich schopnost splácet dluh za cestu do ČR - 46,7 % dotazovaných uvedlo, že neposílají peníze do Vietnamu. „*Ted' je krize, pořád není stálá práce, takže jsem zatím nic neposlal. Ještě jsem nepomohl rodině. To co vydělám mi vystačí jen na bydlení a stravování,*“ uvedl například respondent č.16.

Respondenti a respondentky hovořili často o nedostatku práce a nejistotě, že jim (i přes zvýšení poplatků) práce bude zprostředkovatelem zajištěna. Většina dotazovaných, kteří práci měli, se obávala, že by ji mohli ztratit. Někteří z nich uváděli, že práci získali pouze díky období sezónních prací a během zimního období je musela finančně podporovat rodina z Vietnamu: „*Ze začátku musela rodina posílat peníze sem. Tebdy byla zima, tak práce nebyla. Nikde nechtěli, tak rodina musela přispět na čas, abych měl na to základní a taky na jídlo. Abych tady vydržel tu zimu, protože potom v létě se tady sežene líp práce,*“ (resp. č.10). Tyto sezónní výkyvy se pravděpodobně s menší či větší intenzitou budou periodicky opakovat dokud (je-li to vůbec reálné) se situace na trhu práce nevrátí do stavu na počátku roku 2008.

ŽIVOTNÍ PODMÍNKY

„*Přeji si, abych vydělal na dluh a pak jel domů.*“³⁵

Životní podmínky Vietnamců a Vietnamek, kteří přicestovali do ČR za prací se liší podle toho, zda mají práci, kdo jim práci zajistil a jaký příjem jim tato práce zajišťuje. Oproti šetření organizace La Strada ČR z roku 2008 se situace příliš nezměnila. Jedině snad v tom ohledu, že větší množství osob se přestěhovalo z ubytoven do bytů, které jim pronajímají většinou vietnamští zprostředkovatelé. Podmínky v těchto bytech mohou být horší než na ubytovnách a jsou mimo jakoukoli kontrolu. Mezi respondenty a respondentkami se však

35...Respondent č.5

neobjevil nikdo, kdo by si stěžoval na vyloženě špatné podmínky v takovém bytě. A to i přes to, že například jeden respondent žil v třípokojovém bytě s dalšími sedmi lidmi. Ceny za bydlení ve zprostředkovatelských bytech se pohybovaly u dotazovaných obvykle kolem 2 000 až 3 000 korun měsíčně.

Specifické jsou případy lidí, kteří přišli o práci. Některé agentury je nechávají bydlet na ubytovně a půjčují jim peníze na stravu: „*Několik měsíců jsem byl nezaměstnaný, nedostal jsem žádnou podporu. Tak jsem musel dolů (dole je kancelář agentury) a prosil jsem je o půjčku ... až půjdu do práce, agentura si to strhává,*“ (resp. č.5). Jedna respondentka uvedla, že po dobu, kdy nebyla práce, dostávala 70 % mzdy. To byl ale ojedinělý případ a jednalo se o výpadek ve výrobě v řádu týdnů. Někteří lidé však ztratili práci a zároveň s tím byli také agenturou vystěhováni z firemní ubytovny. Ti jsou pak odkázáni na pomoc krajanů, kteří je buď nechávají přespávat na ubytovnách či je bezplatně ubytují u sebe v bytech, dokud neseženou práci a nezačnou přispívat na nájem. „... *živil jsem je i za cenu, že jsem neposlal domů dětem nic na školu. Za měsíc jsem za každého musel zaplatit tři tisíce korun, musel jsem agentuře platit za ubytování pro ty mé chovance...*“ (resp. č.11). Nebo se jim podaří sehnat práci alespoň za ubytování a stravu.

Kvůli hledání ubytování a práce většinou migrují Vietnamci a Vietnamky na velké vzdálenosti v rámci ČR, ale někteří z nich odcházejí i do jiných zemí v rámci Schengenského prostoru i mimo něj. Respondenty byla zmiňována například migrace do severských zemí, Německa, Velké Británie či USA. Tyto přesuny jsou pro jejich psychiku poměrně zatěžující, protože i když vzdálenost sama o sobě nehraje s ohledem na vzdálenost překonanou při cestě do ČR příliš významnou roli, přicházejí tak často o jediné sociální sítě, které se jim podařilo si zde vybudovat a jsou nuceni budovat si opět nové. Na druhou stranu je mobilita Vietnamců a Vietnamek ve srovnání s českou populací zřejmě obecně vyšší. Někteří z těchto lidí však také končí bez přístřeší na ulici a využívají klasické bezdomovecké strategie - přespávají například ve vracích automobilů, parcích, pod mosty apod. Nejsou však známy případy, že by využívali noclehárny pro osoby bez přístřeší, protože sociální služby tohoto druhu jsou většinou poskytovány pouze osobám české státní příslušnosti, popřípadě občanům EU a navíc mezi vietnamskými pracovníky a pracovnícemi je prakticky nulové povědomí o existenci pomáhajících organizací v ČR.

Životní náklady

Za bydlení a stravu platí většina respondentů a respondentek kolem 5 – 6 000 Kč měsíčně. Z toho náklady na bydlení jsou obvykle 2 500 – 3 000 Kč a náklady na stravu a případně telefon či dopravu do zaměstnání zhruba ve stejné výši. Rozdíly přitom jsou mezi nimi podle toho, zda bydlí přes agenturu, na ubytovně nebo společně se známými v pronajatých bytech. U tří respondentů pracujících přes agenturu byly náklady na bydlení nejnižší - na ubytovně platili 1 500 Kč měsíčně formou srážek ze mzdy. Z toho však jeden uvedl, že: „*I těm, co si našli bydlení venku a nebydlí ve firemní ubytovně, strhávají 1 500 měsíčně*“ (resp. č.8).

Mezi pracovními migranty a migrantkami z Vietnamu existuje také solidarita, díky které mohou přežít období bez příjmu ti, kteří přišli o práci. Někdy jeden pracující živí i několik nezaměstnaných. Společně se stravují nebo za ně ostatní hradí ubytování a podobně. Problematičtější je situace, když nezaměstnaní potřebují řešit své pobytové záležitosti. Zde se náklady pohybují v řádu desítek tisíc za prodloužení či změnu účelu pobytu. Ale i v těchto případech může zafungovat pomoc komunity: „*Každý mi půjčil trošku, pak jim to splatím*“ (resp. č.17).

Také poplatky za zprostředkování práce se v poslední době kvůli nedostatku pracovních míst zvýšily: „... *jak jsem přijel, prvních pět měsíců jsem pracoval v Plzni. Za těch pět měsíců jsem vystřídal tři firmy. Poplatky dich vu byly kolem 10 000 korun a platy nikde. Jenom dali zálohu 1 – 2 000 korun na jídlo a tak, potom jsem se musel zadlužit, abych měl peníze na hledání práce jinde,*“ uvedl například respondent č.10. Výsledek je tedy

nejistý a zprostředkovatelský systém fungující na území ČR jen více a více zadlužuje již předlužené Vietnamce a Vietnamky.

Pokud jsou nezaměstnaní nuceni kromě běžných nákladů na ubytování a stravu navíc „živit papíry“ a hradit vysoké poplatky za zprostředkování práce, za niž nakonec možná ani nedostanou zaplacenou, a zároveň jim ve Vietnamu narůstá dluh, je otázkou, jak dlouho je taková situace udržitelná. Spoléhání na svépomocnou sílu komunity nemusí být nejlepším řešením, zvláště pokud se situace na českém trhu práce v dohledné době nezmění.

Přístup ke službám a informacím

Výzkumné šetření v roce 2008 nastolilo také hypotézu, že Vietnamci a Vietnamky, kteří přicestovali do ČR v posledních zhruba dvou letech, nemají prakticky přístup ke službám nevládních organizací a informacím o možnostech řešení obtížných životních situací a obrany proti vykořisťování ze strany zprostředkovatelů a agentur. Praxe ukazuje, že tento stav z větší části přetrvává, ačkoli například aktivity některých pomáhajících organizací se zaměřily více na oslovení této cílové skupiny a v rámci poradenství či integračních kurzů se tato klientela začíná objevovat. Stále se však tyto lidé obracejí v první řadě na komunitu a povědomí o sociálních službách v ČR je u nich velmi nízké. Jedním ze stěžejních faktorů je přitom zřejmě jazyková bariéra, která zapříčiňuje také snadnou vykořisťovatelnost Vietnamců a Vietnamek.

Respondentům a respondentkám byly položeny také otázky týkající se jejich zkušenosti s českými nevládními organizacemi a odbory. I přes dovysvětlení tlumočnic si většina dotazovaných nedokázala pod těmito pojmy představit nic konkrétního, co by se jich mohlo nějakým způsobem týkat. Ale například ani respondent, který znal fungování pomáhajících organizací ve Vietnamu (konkrétně uváděl příklad organizace zabývající se prevencí pohlavně přenosných chorob), nevěděl o existenci takových organizací v ČR. A respondent č.2 k této problematice řekl: „*Kéž by tady byla nějaká organizace, která by nás mohla bránit, protože opravdu někteří jsou bezmocní. Protože když se stane nějaké bezpráví, jak se mohou bránit? Ne že by tady žádali něco extra, ale jde pouze o základní práva.*“ a dodal: „*Takže když už takhle jezdíte a děláte rozhovory, tak byste mohli i něco vymyslet, jak těmto lidem pomoci ...*“. **Zkušenost (a to ani zprostředkovanou) s českými pomáhajícími organizacemi a odbory neměl žádný z dotazovaných.**

Zkušenost s českými státními orgány mělo 60 % z dotazovaných. Týkalo se to však především toho, že byli kontrolováni policií nebo byli osobně přítomni na cizinecké policii, když jim zprostředkovatel prodlužoval pobyt, popřípadě jedna respondentka byla podepsat prohlášení na živnostenském úřadě. Nikdo z nich však nebyl na žádném úřadě samostatně ani nepodával podnět k prošetření či stížnost na zaměstnavatele. Kromě jednoho respondenta (úplatek za řízení bez řidičského oprávnění) nikdo nezmiňoval, že by se setkal s korupcí českých státních orgánů nebo s diskriminací z jejich strany či měl s nimi jinou vysloveně negativní zkušenost.

Téměř polovina respondentů a respondentek (bez ohledu na to, zda měli práci či byli nezaměstnaní) vyslovila přání splatit dluh a vrátit se do Vietnamu.

MECHANISMY A NÁSTROJE VYKOŘIŠŤOVÁNÍ V DOBĚ EKONOMICKÉ KRIZE

V některých případech se může jednat o osoby nebo zároveň o mechanismy i nástroje, přičemž jejich účelem je vždy buď přímo kořistění z práce či situace osob nebo vytvoření/udržení nátlaku, toto kořistění ve svém důsledku umožňujícího. Většina těchto mechanismů a nástrojů je blíže rozpracována v předchozích kapitolách, popisujících jednotlivé aspekty života vietnamských pracovníků a pracovnic v ČR.

O tom, že obrana proti těmto praktikám je pro cizince a cizinky značně obtížná a riskantní, ví zřejmě i ředitel cizinecké policie Vladislav Husák, když v rozhovoru pro Lidové noviny řekl: „... *A jestli je hrdina, tak ať jde na policii ...*”³⁶.

Zainteresované osoby

V průběhu výzkumného šetření byl kladen důraz na roli osob, které jsou zapojeny do řetězce zprostředkovávání práce, zaměstnávání cizinců, zajišťování administrativních náležitostí pro pracovní migranty/ky, včetně legalizace pobytů a prodloužování pobytových oprávnění vietnamských pracovníků a pracovnic. Na nich jsou závislí nejen ti, kteří chtějí přicestovat do ČR, ale prakticky bez výjimky i ti, kdo již pobývají na našem území.

Oproti šetření z roku 2008 nabývá nyní na významu **zprostředkovatelský servis (tzv. dich vu)** realizovaný fyzickými či právníckými osobami přímo na území ČR. Je to zřejmě dáno situací, kdy kvůli poklesu počtu pracovních míst ohlášených úřadům práce jako obsaditelná cizinci (od ledna do října 2009 úbytek o 20 515³⁷) a zastavení vydávání pracovních víz koncem roku 2008, byla značná část Vietnamců a Vietnamek nucena zařídit si vízum podnikatelské nebo změnit účel svého pobytu na území ČR na podnikání.

Tento proces obnáší řadu úkonů, které není běžný pracovník/pracovnice obvykle schopen sám zvládnout, a to zejména kvůli jazykové bariéře a neznalosti české legislativy. A právě zde je prostor pro dich vu, kteří dokáží zařídit vše - od potvrzení o ubytování přes prodloužení pobytu až po vyplnění a odevzdání daňového přiznání. Zároveň většinou nabízejí i zprostředkování práce, ubytování, tlumočení, právní konzultace a další služby.

Poplatky za služby dich vu jsou poměrně vysoké (např. prodloužení pobytu s doplacením pojistného a daně až za 60 – 70 tisíc Kč), což je značně náročné při finančně málo ohodnocené práci (více než 50 % respondentů a respondentek mělo příjem pod 15 tisíc Kč před odečtením životních nákladů a dalších více než 26 % bylo zcela bez jakýchkoli příjmů) a nutnosti splácet vysoký dluh ve Vietnamu. Ale v případě že je služba seriózní, zajišťuje možnost zůstat na území ČR legálně a postupně umořovat alespoň část dluhu nebo čekat, zda se nezlepší situace na trhu práce. Pro způsob života, kdy pracovník vlastně vydělává pouze na to, aby si udržel legální status, se vžil pojem „žít papíry“. Například respondent č.17 na otázku jak dlouho chce zůstat v ČR odpověděl: „*Asi pár let. Uvidím, teď se musím hodně snažit, abych uživil ty papíry*“.

V této situaci se také musejí mnozí z nich obrátit s žádostí o pomoc na svou rodinu ve Vietnamu, která přitom čeká, že začnou posílat peníze. Kupříkladu respondent č.9 uvedl: „... *asi řeknu manželce, aby prodávala zeleninu a prasata, aby mi posílala peníze na zdravotní a sociální pojištění*“.

Z respondentů a respondentek tohoto šetření mělo 70 % vízum/pobyt za účelem podnikání. To má v praxi pro pracovníky apracovnice tu výhodu, že jsou méně závislí na agenturách a zaměstnavatelích, na něž bylo dříve vystaveno jejich pracovní povolení (podmínka legálního pobytu za účelem zaměstnání). Na druhou stranu nejsou již účastníky pracovněprávních vztahů a nevztahuje se na ně ochrana relativně protektivního zákoníku práce - ačkoli vymahatelnost jeho dodržování je v případě zaměstnávání cizinců a cizinek beztak značně diskutabilní (viz např. Krebs, Pechová 2008, s. 47, 91 a dal.). výjimkou by zřejmě byly případy, kdy by byla prokázána existence tzv. zastřeného pracovního poměru (blíže viz analýzu *Soukromoprávní aspekty problematiky zaměstnávání cizinců a cizinek*).

36...Vidlák, M. *Cizince jsme nezvali, mohli zůstat doma*. Praha: Lidové noviny, 31. srpna 2009

37...MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7854/tz_131109a.pdf (12.12.2009)

Mezi „problematickými osobami“ vykořisťujícími migranty a migrantky se tedy méně než v předchozích letech objevovali **tlumočníci** či **personalisté** a figurovali zde především zprostředkovatelé práce (**neseriozní dich vu**, tzv. **ukrajinští klienti, čeští zprostředkovatelé i oficiální agentury**), nebo přímo **majitelé** středně velkých a malých firem. I tak však byla problematika nejistoty ohledně kvality tlumočení nebo vyslovená nedůvěra k tlumočnickům v několika rozhovorech zmíněna - např. respondentem č.8: „*Jsem v kontaktu jenom s tlumočnický. Okrádají své vlastní lidi. Nevěřím jim ani slovo. Všechno musí přes ně, oni jakoby zastupují tu agenturu ... Tlumočnick X odkazuje na tlumočnicka Y a pan Y zase na pana X a s Čechy se nedomluví*“.

Mzda

Nejčastějším problémem bylo u našich respondentů a respondentek **zadržování výplaty/mzdy – 16,7 %**, s nímž se setkal 1 respondent s pracovním vízem a 4 respondenti a respondentky s vízem podnikatelským (v jejich případě se tedy jednalo spíše o nevyplacení dohodnuté částky za práci). A například respondent č.18 uvádí: „*Ríkali, že pokud tam přestanu pracovat, tak mi už vůbec nezaplatí*“. Také respondent č.9, který má sice podnikatelské vízum, ale fakticky jej agentura přiděluje na práci do jedné továrny, sdělil, že mu tato agentura dlouhodobě zadržuje výplatu peněz a pokud by odešel, nezaplatí mu vůbec: „*Platí nám jednou za tři měsíce ... je to vlastně nátlak, když nebudu souhlasit, tak mě vyhodí ... krátí mi mzdu*“.

Pokud jde o **neproplácení všech zákonných složek mzdy**, tento problém se pochopitelně týká pouze osob s pracovním vízem/pobytem. Jednalo se však o **62,5 %** osob v zaměstnaneckém poměru, které se běžně setkávaly s **nevyplácením příplatků a odměn, neplacením přesčasů, nevyplácením náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti** a/nebo odečítáním různých „záloh“ a **srážek ze mzdy**, které byly většinou v řádu několika set až tisíc korun měsíčně.

Respondent č.8 to popsal takto: „... řekněme, že každého oberou jenom o bonusy, to je nějakých 1 300, 1 500 korun ... *I těm, co si našli bydlení venku a nebydlí ve firemní ubytovně, strhávají 1 500 měsíčně ... měli by mi platit například 10 tisíc, ale místo toho mi dají jenom 8,5 tisíce ... Minule si jeden šel stěžovat přímo do firmy, tak ho vyhodili*“. Tento respondent pracoval do května 2009 jako kmenový zaměstnanec továrny, ale po skončení platnosti roční smlouvy byl převeden pod agenturu, která jej původně do továrny přivezla. Od té doby se změnila podmínky a nesměl si ani vybrat dovolenou.

Vyhrožování, násilí, zadržování dokladů

S **vyhrožováním ze strany zaměstnavatele/zprostředkovatele** se setkalo celkem 13,3 % respondentů a stejně tak se **šikanou a nespravedlivým jednáním**. Například respondent č.9 k tomu říká: „*Mají tady (v bytě) špeha, ten jim řekne všechno, co se tu děje ... včera jsem mu říkal, že až odsud odejdu, tak ho zabiju*“. **Vyhrožování ztrátou práce**, pokud nebudou vykonávat agenturou / zprostředkovatelem určený druh práce či práci za určených podmínek (například šlo o nařízenou práci v noci), se objevilo u několika z těchto respondentů. Někteří o vyhrožování ztrátou práce hovořili v souvislosti s podepisováním pro ně nesrozumitelné pracovní smlouvy či jiných dokladů v češtině.

S **fyzickým násilím ze strany zaměstnavatele** se nesetkal žádný z dotazovaných, ale jeden respondent uvedl, že je **zaměstnavatelem omezován v pohybu**. Podle informací z terénu se však fyzické napadení či omezování v pohybu ze strany zaměstnavatele nebo zprostředkovatele v některých případech může objevit.

V době realizace rozhovoru nebyly nikomu z dotazovaných **zadržovány doklady**, jeden respondent však hovořil o tom, že byl v minulosti tímto způsobem přinucen k nezákonnému jednání: „... oni mi třeba drželi doklady, nutili mě dělat takovou práci, kterou jsem nechtěl ... tak jsem to nechtěl dělat, je to tak, že vám drzejí papíry, abyste dělal takovou práci, kterou po vás chtějí...“ (resp. č.23).

Silná ekonomická motivace

Stále přetrvává situace, kdy agentura ve Vietnamu se zájemci a zájemkyněmi o práci v ČR uzavírá smlouvy, které jsou neúplné, neodpovídají podmínkám pracovní pozice v ČR a neobsahují dostatečné záruky. Navíc v některých případech pravděpodobně zprostředkovávají vízový servis a export pracovní síly osoby či firmy bez příslušných oprávnění.

V případě osob, které přicestovaly na podnikatelské vízum, pak bývá za dostatečné splnění závazků považováno už to, že je zprostředkovatel dostal do ČR, přičemž nalezení pracovního uplatnění pro tyto osoby je v dnešní době značně nejisté. Jak uvedl respondent šetření ve Vietnamu: „*Nejsou vůbec objektivní informace. Většina agentur záměrně zkresluje informace nebo nedává pracovníkům ani základní informace*“. Druhý respondent z Vietnamu k tomu dodává: „*Informace dávají především zprostředkovatelské agentury, tj. informace o vyšší platu a dalších podmínkách. Protože některé agentury byly vytvořeny, aby podvedly zájemce o práci, obvykle podávají pozitivnější informace, které neodpovídají skutečnosti. Protože zájemci o práci velmi touží po práci s vysokým platem, snadno přestávají být ostražití a dají se podvést*“.

Respondenti a respondentky přicestovali do ČR s dluhem až 15 000 USD (přes 50 % z nich zaplatilo 7 001 – 11 000 USD), přičemž kvůli získání této částky museli dát do zástavy bance v některých případech i čtyři nemovitosti. Z tohoto důvodu zde zůstávají i přes to, že nemají práci. V období krize některé z nich musí finančně podporovat rodina z Vietnamu, aby měli peníze na pokrytí základních životních potřeb. Situace některých nezaměstnaných, ale také těch, kteří vydělají pouze na zaplacení ubytování a stravy, je tedy taková, že se chtějí vrátit domů, ale nemohou. Jejich hlavním cílem je „živit papíry“ do té doby, dokud nezískají takovou práci, aby si vydělali na splacení dluhu a mohli odjet zpět do Vietnamu. „*Až si vydělám zpátky peníze, co jsem do toho (za cestu do ČR) musel dát, tak se pak vrátím domů,*“ uvedl například respondent č.20.

Nejasné kompetence

Problematika nejasných kompetencí osob s nimiž pracovníci a pracovnice jednají, se objevuje na úrovni tlumočnicků – například pokud pracovník něco potřeboval, jeden tlumočnick jej odkazoval na druhého a ten zase naopak. Nebo na úrovni vztahu tlumočnick – agentura, kdy pracovník nezná žádného zástupce agentury a vše se řeší pouze přes tlumočnicka.

Také se může jednat o nejasné kompetence na úrovni agentur. Jeden respondent, který ve Vietnamu má příbuzného u policie, takže se mu podařilo zjistit si více informací, než většině ostatních, například popsal systém „vrstvení“ u tří relativně velkých a legálních agentur. V tomto případě se jedná o poměrně jednoduchou strukturu, ale v některých případech je dle informací z terénu propojení mnohem komplikovanější a může se jednat o propojení pěti či šesti subjektů, které si mezi sebou pracovníky „půjčují“ a převádějí. Respondent č.7: „*Firma se jmenuje „A“ ... Vzdělávací agentura v oboru dopravy, logistiky a elektroniky, také zprostředkovává cesty do zahraničí. Mají na to licenci... Na letišti mě vyzvedl člověk z „B“ (agentura v ČR) ... funguje to tak, že ta firma má kontakty tady v ČR, ta jim domů pošle zprávu, že je potřeba například 50 lidí do nějaké firmy a aby byli vyučeni v oboru ... To nejde, abych měl smlouvu přímo se zaměstnavatelem, musel jsem přes „B“. Smlouvu mám s „C“ (jiná agentura v ČR) ... S „B“ žádnou smlouvu nemám, pouze s „A“ ve Vietnamu ... ale teď mám smlouvu s „C“ ... na „B“ se obrátím v případě, že ztratím práci ... „C“ se s „A“ neznají*“.

K tomu se připojuje také neznalost poměrů v České republice, neznalost legislativy a výrazná jazyková bariéra. Pouze 30 % dotazovaných uvedlo, že mají informace o svých právech a možnostech v ČR, aniž by však většinou blíže specifikovali, o jaký druh a množství informací se jedná. V některých případech pak byla

tato práva respondenty vymezována spíše negativně: „... čtu si noviny, vím co můžu a co ne, nesmím prodávat padělané zboží, nesmím pěstovat marihuanu“ (resp. č.16). A respondent č.1 odpověděl velmi jednoznačně: „Nemám žádná práva“.

40 % dotazovaných také uvedlo, že nemají žádnou zkušenost s českými státními orgány (a to bez rozdílu délky pobytu v ČR), a na otázku, zda mají zkušenost s českými nevládními organizacemi či odbory, odpovědělo záporně 100 % z nich.

Nově zaznamenané formy obcházení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti

V průběhu realizace výzkumného šetření se mezi respondenty i v poradnách některých nevládních organizací objevili lidé, kteří byli vykořisťováni firmou s povolením ke zprostředkování práce (agentura) zajišťující výsadbu dřevin pro jednu z velkých českých společností. Řádově se jednalo o stovky osob, které pracovaly i několik měsíců prakticky pouze za stravu a ubytování. Všechny tyto osoby byly držiteli živnostenského oprávnění a agentura je poskytla k výkonu práce pod záminkou „praxe“. Za toto kvazizprostředkování práce si navíc nechala zaplatit poplatek. Vzhledem k existenci smlouvy mezi agenturou a společností pro niž tito lidé pracovali, je pravděpodobné, že se jednalo o předem připravený podvod, na kterém se podílely minimálně dvě osoby, z nichž každá byla z jednoho ze zúčastněných subjektů a disponovala potřebnými kompetencemi. Zdroj blízký MPSV k tomu uvedl, že: „*Vztah mezi společnostmi A a B je fakticky vztahem mezi agenturou práce a uživatelem. Cizinci jsou fakticky pracovníci dočasně přidělení k výkonu práce u uživatele a vykonávají závislou práci*“.

Další poznatky získané MPSV, úřady práce a při práci v terénu organizace La Strada ČR se týkají také například mandátních smluv, smluv o sdružení, švarcsystému a členství v družstvech. Za již zmiňovaný švarcsystém by zřejmě bylo možno považovat způsob obživy několika respondentů a respondentek, kteří jsou držiteli dlouhodobého pobytu za účelem podnikání, ale ve skutečnosti vykonávají práci, která nese znaky závislé činnosti. S ostatními formami obcházení zákona o zaměstnanosti se respondenti a respondentky neseťkali vůbec nebo pouze zprostředkovane. Mimo jiné i proto, že 57,1 % osob s podnikatelským vízem/pobytem nedisponovalo žádnou smlouvou vymezující podmínky činnosti, kterou vykonávaly. Ale protože se jedná o nové fenomény úzce související s danou problematikou, považujeme za účelné je alespoň stručně popsat.

Práce na základě **mandátní smlouvy** je vykonávána dle ustanovení § 566 a násl. obchodního zákoníku. Na jejím základě se cizinec vykonávající například práci kuchaře zavazuje pro jinou osobu na jeho účet zařídit obchodní záležitosti spočívající v zajišťování hostinské činnosti včetně vedení kuchyně a činnosti zajišťující koupi a prodej zboží. Z vyjádření úřadu práce vyplývá, že dle tohoto kontrolního orgánu není naplněn účel pobytu, tj. podnikání, pokud osoba, pro kterou cizinec vykonává práci kuchaře, mu práci zadává a určuje, co má vykonávat. Za další napadnutelný fakt považuje ÚP také to, že ve smlouvě je uvedena úplata za tuto činnost konstantní částce a za pravidelné období.

Smlouva o sdružení je zmiňována úřadem práce především v souvislosti s nehtovými studii a restauracemi provozovanými Vietnamci a Vietnamkami. Jako problematické zde vidí to, že se de facto jedná o skrytou závislou činnost někdy až několika desítek osob, dochází zde ke sdružování příjmů a ze všech členů sdružení by se po dosažení určitého příjmu měli stát plátcí DPH, což však spadá do kontrolní kompetence finančního úřadu.

Členové družstev nemusejí být v pracovněprávním vztahu k družstvu, ale mohou mít pouze podíl na zisku.

Tisková zpráva MPSV z 13.11.2009³⁸ k tomu uvádí, že: „Cizinec, který je v ČR členem družstva a pro družstvo vykonává práci vyplývající z předmětu činnosti družstva, nemusí mít uzavřen pracovněprávní vztah v případech, kdy nejde o závislou práci. Může se jednat o pracovní vztah člena k družstvu, který upravuje zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, nespádající do kompetence MPSV. Pro účely monitoringu situace na trhu práce se však i u těchto lidí vyžaduje, aby měli povolení k zaměstnání“³⁹. Z pohledu kontrolních orgánů je pak důležité to, že většinou nedojde ke zdanění, protože družstvo vykáže na finančním úřadě, že zisk nebyl vytvořen.

Ve vztahu k problematice vykořisťování a obchodování s lidmi je zde jednoznačné, že ochrana cizinců a cizinek pracujících pro družstvo je naprosto minimální. Stanovy družstva mohou určit různá pravidla pro dělení případného zisku a jejich pracovní povolení je vázáno na družstvo. Dle informací ÚP nyní při zkracování doby platnosti povolení k zaměstnání na 6 měsíců mění tyto účely pobytu na podnikání.

I v případě výkonu práce pro družstvo na základě jiného než zaměstnaneckého poměru by se, dle názoru právničky organizace La Strada ČR, měla na tyto osoby vztahovat ochrana zákoníku práce, protože se jedná o zastřený pracovní poměr. Pracovníci a pracovnice se však tímto dopouštějí přestupku podle zákona o zaměstnanosti, protože vykonávají nelegální práci. Pokud by se pak domáhali svých práv, mohlo by dojít k situaci, že jim bude odebráno povolení k pobytu, protože nenaplní účel pobytu. Jak uvádí i studie CIEM³⁹, **mnoho migrantů a migrantek je v situaci, kdy by mohli být deportováni, v důsledku čehož by jejich rodiny upadly do ještě větší chudoby.**

Pokud jde o ostatní výše zmíněné formy obcházení zákona o zaměstnanosti, je pro cizince a cizinky, kteří se jich účastní, alespoň výhodou, že jejich pobyt není vázán na konkrétního zaměstnavatele. Domáhat se jakýchkoliv práv může být však v praxi pro řadu z nich pravděpodobně ještě komplikovanější, než v případě pracovněprávního vztahu. Všechny tyto situace jsou blíže rozpracovány v právní analýze **Soukromoprávní aspekty problematiky zaměstnávání cizinců a cizinek**, která je přílohou zprávy.

Jako jedna z aktuálních forem získání legálního pobytu a obcházení zákona o zaměstnanosti je často zmiňováno i **přicestování na území ČR s vízem za účelem studia** a následný výkon práce. „Stále oblíbenějším způsobem legalizace pobytu na území ČR se stávají víza za účelem studia. Obstaráváním těchto víz se u nás zabývají např. osoby uzbecké státní příslušnosti. Někteří ze zprostředkovatelů mají vytvořeny kontakty nebo přímo pracují pro vzdělávací instituce, které nabízejí studium zahraničním studentům,“ citováno z výroční zprávy Bezpečnostní informační služby (BIS) za rok 2008⁴⁰. Mezi respondenty výzkumného šetření však byl pouze jeden s tímto typem pobytu. Proto se nepodařilo získat dostatek relevantních informací o dané problematice, kromě obecných poznatků z terénu, které odpovídají výše uvedenému tvrzení BIS.

Ceny za služby

Během posledního roku byla v důsledku krize učiněna opatření omezující vydávání a prodlužování pracovních povolení cizincům. Zároveň přestal český zastupitelský úřad v Hanoji vydávat pracovní víza. V důsledku propouštění a hromadných změn na jiné typy víz/pobytu (zejména za účelem podnikání) byl zaznamenán meziroční pokles počtu Vietnamců a Vietnamek evidovaných českými úřady práce o 78,8 % (z 18 389 osob k září 2008 na 4 195 osob k září 2009)⁴¹. Díky tomu se ve vietnamské komunitě (ale nejen

38...MPSV: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7854/tz_131109a.pdf (12.12.2009)

39...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 22. zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/1000000027.pdf>. (14.1.2010)

40...Bezpečnostní informační služba: <http://www.bis.cz/n/2009-08-31-vyrocní-zpráva-2008.html> (12.12.2009)

41...ČSÚ: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/8F005D7FB9/\\$File/c05r01.xls](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/8F005D7FB9/$File/c05r01.xls) (13.12.2009)

v ní) výrazně zvýšil zájem o získání či prodloužení podnikatelského víza/pobytu jako jedné z mála možností, jak v ČR legálně pobývat, a to vedlo k **navyšování cen za vyřízení pobytových záležitostí**.

Podle informátorů z terénu se v roce 2009 poplatky za získání/prodloužení podnikatelského víza na území ČR pohyboval většinou v rozmezí 16 – 30 tisíc Kč, přičemž ve vietnamské komunitě se jednalo o částky od cca 25 tisíc až do cca 70 tisíc Kč (tato částka však obsahuje i platbu pojistného). Mezi respondenty a respondentkami výzkumného šetření se částka pohybovala zhruba uprostřed tohoto intervalu. Respondent č.9 například uvedl: „*Vlastně to bylo něco kolem 40. Prodloužení 32 tisíc a živnostenský list 10 tisíc*“. Otázka na cenu těchto služeb sice nebyla v rozhovorech zařazena, ale na základě získaných poznatků se lze domnívat, že vietnamští zprostředkovatelé mohou zneužívat větší izolace osob ze své komunity a požadovat za své služby vyšší cenu, než je běžné u jiných národností.

Preferování „podnikatelů“

Z realizovaných rozhovorů také vyplynulo, že agentury a firmy zřejmě preferují přijímání pracovníků se statusem podnikatelů (tedy cizince a cizinky pobývající na našem území na základě víza/pobytu za účelem podnikání), popřípadě osob s trvalým pobytem. U osob s trvalým pobytem je pro zaměstnavatele výhodou to, že tyto osoby nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání. Pokud jde o osoby s podnikatelskými vízy/pobyty, jejich výhoda spočívá v tom, že za ně nemusí firma odvádět žádné platby státu, nemá za ně žádnou zodpovědnost a nejsou pro firmu závazkem, pokud je nedostatek práce a je potřeba se jich rychle a bez jakýchkoli dalších nákladů zbavit („flexibilní“ pracovní síla). Tito „podnikatelé“ jsou pro agentury a zaměstnavatele ještě výhodnější pracovní silou, než osoby s trvalým pobytem.

Mimo to pro výkon práce také nepotřebují povolení k zaměstnání, a pokud má firma zájem ošetřit jejich umístění v provozu smluvně, lze to řešit přes agenturu nebo některou z výše uvedených forem obcházení zákona o zaměstnanosti. Dochází tak často při najímání pracovní síly k diskriminaci osob s pracovním vízem/pobytem – jsou drahou a málo flexibilní pracovní silou a pracovníci a pracovnice se statusem podnikatelů nemusejí být pod ochranou zákoníku práce.

SOUKROMOPRÁVNÍ ASPEKTY PROBLEMATIKY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A CIZINEK

(Lucie Frejková)

Anotace

Pracovní právo má stejně jako jiná právní odvětví typický určitý způsob regulace společenských vztahů a je již historicky dané, že pracovní právo integruje metody regulace společenských vztahů práva veřejného i soukromého. Veřejnoprávní metoda regulace se používá převážně v těch případech, kde jsou konkretizována sociální práva. Svou převažující povahou je však pracovní právo soukromoprávní. V následujícím textu se proto omezím na soukromoprávní aspekty problematiky zaměstnávání cizinců a cizinek. Zejména se zaměřím na skutečnost, že vymáhání práv vzniklých z pracovněprávních vztahů soudní cestou je u zaměstnanců cizinců v podstatě nulové.

Úvod

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že způsobilost být zaměstnancem podle zákoníku práce mají cizinci za stejných podmínek jako státní občané České republiky. To platí i z hlediska právní ochrany zaměstnanců. Říká, že cizinci mají naprosto stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci, ale je tomu skutečně tak? V čem spočívá problém zhoršených či přímo špatných pracovních podmínek cizinců? Domnívám se, že netkví v tom, že by zaměstnanci cizinci měli málo práv, ale v jejich přístupu k nim. Nezanedbatelným problémem je neznalost.

Zaměstnanci cizinci neznají jazyk, neznají svá práva, neznají často ani své zaměstnavatele, neznají své nadřízené, neznají způsob jak se bránit atakům na svá práva⁴². Velmi často znají pouze zprostředkovatele. Jsem přesvědčena, že vedle odpovědnosti státních institucí a zaměstnavatelů musí nést i svůj díl odpovědnosti zaměstnanci cizinci. Jejich ztížené postavení oproti zaměstnancům české národnosti daná jejich mnohdy existencionalní závislostí na zaměstnání je neoddiskutovatelná.

Přesto se domnívám, že vedle hledání řešení v zefektivnění práce státních institucí, větší míře odpovědnosti zaměstnavatelů či zkultivování zprostředkovatelů je nezbytné usilovat intenzivně i o pracovněprávní emancipaci zaměstnanců cizinců, a to tak, aby si svá práva více a více dokázali hájit sami. Vzhledem k tomu, že státní orgány vykonávající kontrolu nad pracovněprávními vztahy nemohou rozhodnout o nároku na peněžní plnění zaměstnance, velkým problémem se mi pak jeví, že zaměstnanci cizinci své nároky vůči zaměstnavatelům soudní cestou v podstatě nevymáhají a tlak na korektní chování zaměstnavatelů je pak minimální. Jaké jsou příčiny této nečinnosti zaměstnanců cizinců a jak by se jejich situace dala zlepšit?

Pracovněprávní emancipace zaměstnanců cizinců

Zaměstnanci cizinci ve chvíli, kdy přichází do ČR za prací, aby zlepšili svou ekonomickou situaci, mají od zprostředkovatelů maximálně kusé informace o tom, co české právní předpisy požadují pro získání povolení k pobytu a povolení k zaměstnání či k podnikání. Cizinci informace týkající se zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení čerpají též od zprostředkovatelů, a ty pak pochopitelně nebyvají ani bezchybné ani kompletní.

42...Autorka vychází z informací získaných z rozhovorů s vietnamskými migranty a migrantkami

Další znalosti cizinců v oblasti pracovněprávních předpisů jsou však na ještě horší úrovni. Nedokáží řádně rozlišit mezi podnikáním a závislou prací a zneužívání ze strany zaměstnavatelů a zprostředkovatelů zjišťují až ze situací odpozorovaných na pracovišti, kde srovnávají své pracovní podmínky s ostatními zaměstnanci. Často se stává, že cizinci nedokáží rozlišit mezi agenturním zaměstnáváním a prací přímo pro zaměstnavatele. Poměrně častým jevem je i zadržování dokladů ze strany zaměstnavatelů. Pokud tito zaměstnanci mají uzavřenu smlouvu upravující jejich pracovní podmínky, je uzavřena v českém jazyce, kterému nerozumí. Je nepochybné, že největší roli zde sehrává jazyková bariéra a kulturní odlišnosti.

Z informací vytěžených z rozhovorů vietnamských migrantů vyplývá, že znalosti, týkající se možností pracovních příležitostí v ČR, získávají sice z velmi různorodých zdrojů, ale i když informačním zdrojem je jejich příbuzný žijící v ČR delší dobu, jsou tyto velmi kusé a zavádějící. Respondenti jsou značně zaskočení nepoměrem mezi očekáváním s nímž přijeli a realitou.

Ochrana zaměstnanců cizinců je na nízké úrovni i z důvodu, že oni sami o ni nežádají, a to z důvodů čistě prozaických, protože ani netuší, že tu určitá ochrana existuje. Nemluvě o tom, že nemají tušení, jak o tuto ochranu žádat či na koho se obrátit. Takovéto zaměstnance je potom jednoduché ze strany zprostředkovatelů, zaměstnavatelů, ale i státních institucí zneužívat a šikanovat. Naopak pro státní kontrolní orgány je problematické takovéto zaměstnance chránit, protože se o nich velmi těžko dozví. Tito cizinečtí zaměstnanci nejsou z výše uvedených důvodů těmi co podávají podněty k šetření.

Aby se situace mohla dlouhodobě a trvale zlepšovat je nutné v nejširší možné míře podporovat pracovněprávní emancipaci zaměstnanců cizinců. K tomu je však nezbytné odstraňovat především jazykové bariéry. Uvedení zaměstnanci mají jen zřídka přístup k médiím jako je internet, trpí nedostatkem času, protože často pracují 12 a více hodin denně. Aby proto odstraňování jazykových bariér bylo účinné, musí být ze strany státních institucí řešeno aktivně a cíleně směrem k jednotlivcům. Jedině tak je možné šířit osvětu efektivně a účelně.

Přístup zaměstnanců migrantů k soudnímu řízení v pracovněprávních sporech

Pokud jde o možnosti vymáhání práva v pracovněprávních vztazích, lze celkově shrnout současnou situaci zhruba takto:

1. Možnost uplatňování pracovněprávních nároků soudní cestou. Spory mezi zaměstnavateli a zaměstnanci o individuální nároky vyplývající z pracovněprávních vztahů projednávají soudy, přičemž soustavu soudů upravuje Ústava České republiky (z.č. 1/1993 Sb.); procedura soudního řízení je upravena občanským soudním řádem (z.č. 99/1963 Sb.)

2. Možnosti uplatňování pracovněprávního nároku formou stížnosti u inspekce práce. Pokud je nárok vyplývající z pracovněprávního vztahu jednoznačný, lze se jej domoci i nepřímo cestou stížnosti u příslušného inspektorátu práce, pokud je formulován jako podnět ke kontrole. Kontroly dodržování pracovněprávních předpisů však nemohou nahrazovat rozhodování o individuálních nárocích a sporech mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zásah kontrolního orgánu může svým autoritativním rozhodnutím napomoci vyjasnit spornou situaci mezi účastníky a tím přispět k předcházení soudních sporů, ale pouze v případě, že oba účastníci akceptují závěry kontrolního zjištění.

Zaměstnavatelé jsou k dobrovolnému plnění nároků zaměstnanců vedeni i hrozbou sankce - uložení pokuty ze strany inspekce práce. Pokud by ani tato pokuta nevedla zaměstnavatele k odstranění zjištěného závadného stavu je možné, aby zaměstnanec použil zjištění kontroly jako důkazní prostředek v soudním sporu. Vyhodnocení tohoto důkazu je však pouze na uvážení soudu, který s předmětnými zjištěními nemusí souhlasit.”

3. Možnosti uplatňování pracovněprávních nároků prostřednictvím kontroly příslušných odborových orgánů. I v tomto případě platí, že soudnímu sporu by bylo možno předejít pouze tehdy, pokud oba účastníci budou respektovat závěry kontrolního zjištění.

4. Využití práva obrátit se na Veřejného ochránce práv. Mimosoudního vyřešení sporu a dosažení oprávněného nároku vyplývajícího z pracovněprávního vztahu lze dosáhnout rovněž tehdy, pokud se účastník potenciálního pracovněprávního sporu obrátí na Veřejného ochránce práv. Jedná se o instituci, která ve velké míře poskytuje poradenskou činnost, a má pravomoci zejména v té pracovněprávní oblasti, kde pracovní právo zasahuje do oblasti veřejnoprávní.

Nově je dle antidiskriminačního zákona v jeho pravomoci působit v otázkách diskriminace, a to i v pracovněprávní oblasti. Zejména v této oblasti je zajímavé, že v jeho kompetenci je poskytovat metodickou pomoc obětem diskriminace při podávání návrhů na zahájení řízení z důvodů diskriminace. Rovněž v tomto případě platí, že Veřejný ochránce práv nemůže nahradit rozhodnutí soudu.

Každý kdo se chce domoci svých práv a odhodlává se k řešení pomocí soudního sporu je nucen zvážit několik podstatných okolností. Zejména bude-li výše zmíněná cesta svým výsledkem efektivní. Zaměstnanec cizinec velmi často musí řešit zásadní otázku - délku trvání soudního sporu, případně délku výkonu rozhodnutí, a to z důvodu jeho omezeného pobytu v ČR. Je nezbytné zvážit otázku, jestli bude moci v budoucnu setrvat na území ČR, a bude tak schopen dokončit soudní řízení, a to i přesustanovení právního zástupce.

Při těchto úvahách také nelze opominout existenci možnosti, že výkon rozhodnutí může být zastaven z důvodu nedostatku majetku zaměstnavatele.

Dalšími častými a zásadními problémy je pro zaměstnance schopnost unést důkazní břemeno, nemalé finanční náklady a samozřejmě nejistý výsledek soudního rozhodnutí.

Vše výše uvedené ovlivňuje rozhodnutí zda soudní spor zahájit či nikoliv. Na druhou stranu je nutné konstatovat, že k dosažení vyřešení pracovněprávních sporů a vymožení oprávněného nároku je to ta nejjistější cesta ze všech výše uvedených. Navíc může žalobce v souladu s ustanovením z. č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, požádat soud o osvobození od soudních poplatků odůvodňují-li to poměry žalobce. Důvodem k osvobození od poplatků může být např. tíživá finanční či sociální situace. Přiznané osvobození předseda senátu kdykoli za řízení odejme, popřípadě i se zpětnou účinností, jestliže se do pravomocného skončení řízení ukáže, že poměry účastníka osvobození neodůvodňují, popřípadě neodůvodňovaly. Osvobození od poplatků se však nevztahuje na poplatky již uhrazené, je tedy z hlediska žadatele nejvhodnější zažádat o osvobození od poplatků již na počátku soudního řízení, tedy při podání žaloby.

Nebude-li žádosti soudem vyhověno, je možné vzít žalobu zpět a ve sporu nepokračovat. Byl-li účastníku osvobozenému od soudních poplatků ustanoven zástupce, vztahuje se osvobození v rozsahu, v jakém bylo přiznáno, i na hotové výdaje zástupce a na odměnu za zastupování. Účastníku, u něhož jsou předpoklady, aby byl soudem osvobozen od soudních poplatků, předseda senátu ustanoví na jeho žádost zástupce, jestliže je to třeba k ochraně jeho zájmů.⁴³

Nejpalčivějším současným problémem zaměstnanců migrantů je zastřený pracovní poměr, kdy cizinec získá povolení k pobytu v ČR na základě povolení k podnikání, ať už se jedná o členství v družstvech, obchodních společnostech či živnost, většinou je účelem obcházení zákona. Po získání potřebných povolení zaměstnanci vykonávají závislou pracovní činnost buď přímo pro nějakého zaměstnavatele či pro zprostředkovatele.

43...Použito znění zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ustanovení § 30 a§ 138.

O zastřený pracovní poměr se jedná, jsou-li splněny následující podmínky: určuje-li tuzemský ekonomický subjekt cizinci s podnikatelským povolením množství, kvalifikaci a další požadavky na pracovníka, celkovou dobu výkonu práce, řídí a kontroluje pracovníka, ukládá mu úkoly, určuje místo práce, které je pod jeho kontrolou a odpovědností, výše odměny závisí na množství odpracovaných hodin nebo vykonané práce, poskytuje pracovníku materiál, nářadí, ochranné pomůcky atd. Přitom platí, že ne ve všech případech musí být všechny popsány znaky naplněny současně. Nejdůležitější jsou první dva znaky.

Přijde-li na pracoviště, kde vykonávají pracovní činnost cizinci v zastřeném pracovním poměru kontrolní orgán, uvede ekonomický subjekt nejčastěji, že cizinec vykonává předmětné práce na základě ústně uzavřené dohody o provedení práce. Uvedené se pak cizinci i kontrolnímu orgánu špatně vyvrací. Zaměstnanec cizinec má díky své jazykové bariéře a nevýhodnému postavení ekonomicky silně závislého subjektu na zaměstnavateli velmi obtížné postavení ve sbírání důkazního materiálu k případnému sporu.

Pokud není závislá činnost prováděna v pracovněprávním vztahu, nabízí nový zákoník práce řešení prostřednictvím ustanovení § 18, který - pokud jde o právní úkony - odkazuje na použití ustanovení občanského zákoníku, mezi nimi i jeho § 41a. Podle něho, má-li neplatný právní úkon náležitosti jiného právního úkonu, který je platný, lze se jej dovolat, je-li z okolností zřejmé, že vyjadřuje vůli jednajících osob. Také je stanoveno, že má-li být právním úkonem zastřen právní úkon jiný, platí tento jiný úkon, odpovídá-li to vůli účastníků a jsou-li splněny všechny jeho náležitosti. Vůle účastníků se v tomto případě netýká formy, ale obsahu právního úkonu - smlouvy. Na tomto základě by bylo možné i dovozovat, že obchodněprávní smlouva má ve skutečnosti povahu zastřeného pracovního poměru.

Jde-li tedy o zastřený pracovní poměr, má pak tato fyzická osoba vykonávající závislou činnost možnost dovolávat se právní ochrany v rozsahu zákoníku práce, a to i když je tou fyzickou osobou cizinec. Neprokáže-li však tato fyzická osoba, že se jedná o závislou činnost, řídí se vztah mezi dodavatelem a odběratelem předmětné práce občanským zákoníkem či zákoníkem obchodním. V těchto vztazích je tato fyzická osoba oproti zaměstnancům v nevýhodném postavení, protože většina vztahů mezi subjekty je řízena odpovědností subjektivní, tj. odběrateli je potřeba dokázat zavinění, což je zejména v oblasti bezpečnosti práce velký problém. Dále vzhledem k tomu, že tato osoba podniká na vlastní odpovědnost a riziko, je na této osobě jaké si vytvoří podmínky k práci. Proto velmi záleží na kontraktační dovednosti podnikajících osob. Je nereálné předpokládat tyto potřebné znalosti u cizinců přijíždějících do ČR na podnikatelské vízum ze zemí mimo EU.

V případě, že je se zaměstnancem cizincem uzavřen řádně pracovní poměr, je situace pro vymáhání, např. neproplácených přesčasů, příplatků za přesčas či noční práci, nedodržování rozvrhu pracovní doby, čerpání dovolené apod., mnohem příznivější. Smluvně zajištěné postavení zaměstnance cizince přináší výhodu písemně sjednaných podmínek, které jsou dobrým výchozím bodem pro možnou právní ochranu těchto zaměstnanců, a to i soudní cestou.

Opatření ke zlepšení situace zaměstnanců cizinců

Nedostatečná činnost státních institucí v této oblasti vede k udržování a podporování protiprávního stavu. Současný rozsah a četnost neoprávněných zásahů ze strany zaměstnavatelů a zprostředkovatelů práce do práv a nároků vzniklých z pracovněprávních vztahů zaměstnanců cizinců je alarmující. Je nezbytné, aby všechny zúčastněné strany přijaly taková opatření, která by umožnila zaměstnancům cizincům získat znalosti a schopnosti účinně a pokud možno soběstačně bránit svá práva.

K zabezpečení výše uvedeného navrhuji zejména:

- zaměřit se na systematické a cílené jazykové vzdělávání zaměstnanců migrantů a odstraňování jazykových bariér, zejména při jednáních se státními institucemi, a to např. zajištění překladatelů v určených hodinách k jednáním se státními institucemi,
- zvýšení informovanosti cizinců o jejich právech a povinnostech, organizování aktivizačních kurzů v pracovněprávní oblasti v rodném jazyce zaměstnanců cizinců,
- zajištění přístupu k právnímu poradenství,
- monitoring podmínek přístupu zaměstnanců migrantů k soudům,
- zajištění právníků, kteří by tyto zaměstnance v pracovněprávních sporech zastupovali, aby bylo zabezpečeno dodržování práv garantovaných českým právním řádem,
- návrh de lege ferenda na úpravu zákoníku práce ve smyslu navrácení možnosti zaměstnavatelům, aby sami bez zprostředkovatelů mohli realizovat zapůjčování zaměstnanců, a tím přispět k větší transparentnosti pracovního trhu,
- návrh de lege ferenda na úpravu zákona č. 549/1991 Sb., a to osvobození cizince od soudních poplatků v pracovněprávních sporech,
- návrh de lege ferenda na zavedení závazné právní domněnky, která by stanovovala podmínky, podle nichžby vznikla pracovní smlouva, kdyby tyto podmínky byly naplněny.

SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

SITUACE VIETNAMSKÝCH DĚLNÍKŮ A DĚLNIC V ROCE 2009

Shrnutí

Vietnamští migranti a migrantky za zprostředkování práce v ČR platili oficiálním zprostředkovatelským agenturám i neoficiálním firmám či jednotlivcům částky dosahující až **14 000 USD**. Peníze na tyto poplatky získávali nejčastěji formou půjčky od bank, jimž zastavili své pozemky, resp. domy, na základě zástavního listu „so do“. Vznikl jim tak značný dluh, který musejí splácet.

Snižování výroby a úsporná opatření podniků v době krize vedla k rozsáhlému propouštění agenturních zaměstnanců, takže **bez práce a bez prostředků se náhle ocitly tisíce Vietnamců a Vietnamek**. Nově příchozí pak v době, kdy se již na trhu práce začal projevovat její nedostatek, končili na ubytovnách nebo v bytech, které jim zprostředkovatelé pronajali, do žádné práce však nenastoupili. V době největšího propouštění se projevila tolik proklamovaná **soběstačnost vietnamské komunity v ČR, když dokázala pro propuštěné krajany zorganizovat humanitární pomoc**, díky níž přečkalo zimu až 7 tisíc lidí.

Některé agentury a zprostředkovatelé využili zoufalé situace propuštěných dělníků a dělnic k tomu, že nastartovali **obchod s pracovními místy**. **Poplatek za zprostředkování práce přitom nezaručuje, že za nějaký čas nepřijdou o místo znovu**. Jelikož nebyla volná pracovní místa, vietnamští imigranti a imigrantky **řešili legalizaci pobytu změnou na pobyt za účelem podnikání**, ačkoli reálně nepodnikají. **Vysoké náklady spojené se získáním podnikatelského oprávnění a platby na sociální a zdravotní pojištění se staly další finanční zátěží** pro již tak zadlužené Vietnamce a Vietnamek, nacházející se k tomu bez stále práce a příjmu postačujícího k pouhému životnímu minimu.

Jediným jejich cílem je získání stálého a placeného pracovního místa, které by umožnilo splácení dluhu a úroků bance. **Návrat do Vietnamu s nesplaceným dluhem pro ně nepřichází v úvahu**. Z toho důvodů také *Program dobrovolných návratů*,⁴⁴ zřízený MV ČR s cílem pomoci zahraničním pracovníkům propuštěným v důsledku hospodářské krize, využilo jen mizivé procento Vietnamců a Vietnamek.

NÁBOR V ZEMI PŮVODU

Shrnutí

Do České republiky jsou přivázeni na práci zejména lidé z vietnamského venkova, kteří nemají představu o reálných možnostech výdělků v ČR a o svých právech a povinnostech na území ČR. Většina z nich uváděla, že měli spíše obecnou představu o ČR jako o stabilní a přátelské zemi. O nedostatku informací o ČR například respondent č.4 řekl: „... *kdybych měl dost informací o takovémhle životě, tak bych taky nejel ...*“.

Respondent dotazovaný při realizaci sondy ve Vietnamu (VN 6) sdělil, že: „*Nejsou vůbec objektivní informace. Většina agentur záměrně zkresluje informace nebo nedává pracovníkům ani základní informace,*“ a na otázku, kdo informace o ČR ve Vietnamu šíří odpověděl: „*Nejvíce právě zprostředkovatelské agentury, abluvně je zkreslují a nepodávají je zájemcům o práci v úplnosti*“.

Vietnamská vláda dlouhodobě podporuje pracovní migraci a do jisté míry určuje její pravidla. „... *poněvadž se tím snaží snížit nezaměstnanost,*“ (VN 2). **A na základě pravidel zprostředkování práce nastavených**

44...<http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09NQ%3d%3d>

vietnamským státem mají někteří z pracovníků a pracovnic na území ČR ve smlouvě s vietnamskou agenturou uvedenu kauci (obvykle částku 1 000 - 2 000 USD), která je vratná až po odpracování tří let v ČR. Pobyt a práci po dobu tří let jim však agentura s ohledem na platnou českou legislativu zaručit nemůže.

Pokud jde o smluvní zajištění slíbených podmínek, někteří z dotazovaných disponovali zprostředkovatelskou smlouvou a na území ČR podepisovali novou (přes 43 % z nich v češtině), ale v případě osob s podnikatelskými vízy často existovala pouze ústní dohoda se zprostředkovatelem.

Dílčí závěry a doporučení

Ačkoli vietnamský stát má na export pracovní síly legislativu upravující tuto oblast, **zájemcům a zájemkyním o práci v zahraničí se nedostává potřebných informací o reálné situaci v České republice.** Prakticky jediným zdrojem informací o možnostech práce v ČR jsou neobjektivní náborové kampaně agentur. Vietnamský stát tyto kampaně nereguluje a ani česká strana neposkytuje potenciálním pracovním migrantům a migrantkám potřebné informace. Zodpovědnost je v tomto případě zřejmě na obou stranách, protože vietnamský stát má zájem na vývozu pracovní síly a český stát v minulosti oficiálně deklaroval svůj zájem na přílivu pracovní síly z Vietnamu. **Jak vietnamská, tak česká strana by se měly podílet na vzniku efektivního systému poskytování objektivních informací například o situaci na českém trhu práce.**

Někteří vietnamští pracovníci a pracovnice zaplatili kauci, která je nátlakovým mechanismem, jak je udržet v zahraničí po dobu nejméně tří let. Kauce činí zhruba 10 – 30 % z celkové půjčky, z níž musejí platit úroky. **S ohledem na výši dluhu pracovních migrantů a migrantek ve Vietnamu a nemožnost zaručit jim tříletý pobyt a práci v ČR se kauce stává pouze samoučelným a nehumánním aktem** i v případě, že by jim byla agenturou vrácena.

AGENTURY VE VIETNAMU A ZPŮSOBY FINANCOVÁNÍ CESTY DO ČR

Shrnutí

U 66,7 % dotazovaných osob byla zprostředkovatelem cesty do ČR agentura. Ostatní pracovníci a pracovnice uváděli, že jim cestu zprostředkovala fyzická osoba, která věděla jak zařídit potřebné doklady. Většina z nich za tuto službu zaplatila více než 7 000 USD. Nejčastěji se částka pohybovala v intervalu 7 001 – 11 000 USD (53,3 % dotazovaných). A 13,3 % zaplatilo částku 11 001 – 15 000 USD.

Na základě výstupů z výzkumného šetření organizace La Strada ČR realizovaného v roce 2008 byla zkoumána **hypotéza, že dochází ke kontinuálnímu navyšování plateb za zprostředkování cesty do ČR. Tato hypotéza se však ve zkoumaném vzorku nepotvrdila.**

Vietnamci a Vietnamky, kteří chtějí jet za prací do ČR, většinou zastavují bance své nemovitosti prostřednictvím tzv. zástavního listu „so do“. Tato zástava často: „... není otázkou jedné nemovitosti, ale 3, 4 nemovitostí,“ (resp. č.1). Na základě toho obdrží půjčku na zaplacení poplatků zprostředkovatelům či agentuře. **Pokud by se vrátili do Vietnamu, není reálné, aby tento dluh splatili a při neplacení dluhu jim banka nemovitosti zkonfiskuje.** Propojení bank a zprostředkovatelských agentur nebylo v rámci výzkumného šetření prokázáno.

Propojení vietnamského státu s agenturami zabývajícími se exportem pracovní síly existuje minimálně do té míry, že **vývoz organizují také některé regionální orgány státní správy a agentury s registrací vietnamského ministerstva práce.** „Pracovníci z obce přijeli a vyhlásili nábor pro práci v zahraničí.“

Prímo pracovníci brali, nešli jsme přes žádného prostředníka. Pracovníci vyhlásili a my jsme se zapsali na místním pracovním úřadě,“ uvedla např. respondentka č.6.

Dle zjištění je **vládní iniciativa zaměřena** spíše **na nastavení pravidel a podporu systému financování tohoto vývozu** (regulace podmínek půjček u státních bank), než na jeho koordinaci.

Někteří z dotazovaných přicestovali na pracovní vízum, ale v době kdy úřady práce přestaly cizincům prodlužovat povolení k zaměstnání, byli nuceni změnit si účel pobytu na podnikání, aby mohli nadále legálně pobývat na území ČR.

Osoby s pracovním vízem uzavírají většinou smlouvu o zprostředkování práce s vietnamskou agenturou dle vietnamských zákonů - obsahují například příslib práce na dobu tří let. Pracovní smlouva uzavřená s českou stranou však bývá v lepším případě na jeden rok. Na území ČR se mohou změnit i platové podmínky ve smlouvě a další ustanovení. **Pracovníci a pracovnice většinou podepisují pracovní smlouvu v češtině** a v situaci, kdy jsou **pod nátlakem**, protože **pokud ji odmítnou podepsat, nebudou do práce přijati** a kvůli neplnění účelu pobytu **mohou ztratit legální pobytový status**.

Služby poskytované osobám **s podnikatelskými vízy** se ve většině případů omezily na vyřízení potřebných dokumentů a zajištění cesty do ČR. Klient předem věděl, že práci si v ČR musí zajistit sám. Některí respondenti se po příletu spojili s kontaktní osobou na českém území a ta jim nabídla práci, kterou mohli ale nemuseli přijmout. Pokud je dostatek práce, podnikatelské vízum nabízí svému držiteli větší svobodu při výběru druhu práce a pracovních podmínek a možnost práci libovolně opouštět a měnit.

Informace o šanci uspět při vymáhání smluvních závazků agentur ve Vietnamu nejsou zcela jednotné. Případné uplatňování nároků vůči agenturám a zprostředkovatelům se však zřejmě může týkat pouze těch osob, které přicestovaly do ČR na základě pracovního víza a prostřednictvím oficiálních subjektů, s nimiž měli uzavřenu zprostředkovatelskou smlouvu.

Dílicí závěry a doporučení

Výše plateb za cestu do ČR a balík služeb za tuto platbu poskytovaných jsou zřejmě závislé více na sazbách jednotlivých agentur a zprostředkovatelů, než na vývoji v čase.

Nedostatek objektivních informací ve Vietnamu je jednou z příčin toho, že Vietnamci a Vietnamky stále přijíždějí do ČR, ačkoli situace na českém trhu práce se za poslední rok a půl výrazně změnila. To potvrzuje i analýza CIEM, která uvádí, že je nutné: „... *zabezpečit práva pracovníků, aby se zabránilo jejich vykořisťováním zprostředkovateli a udělat migraci bezpečnou a prospěšnou pro lidi ... stát by měl odstranit všechny formy vykořisťování a zneužívání pracovních migrantů ...*“ a „... *založit specializované instituce, které by se zabývaly problematikou migrace a poskytovaly informace a znalosti pracovním migrantům.*“⁴⁵

Vývoz pracovní síly z Vietnamu by měl být propojen s dlouhodobou národní sociálně-ekonomickou rozvojovou strategií, zejména s řešením problematiky zaměstnanosti – viz také doporučení studie CIEM⁴⁶.

45...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 23. zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (14.1.2010)

46...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 22. zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (14.1.2010)

„Musí být posílena kvalita exportu pracovní síly ... zlepšeny dovednosti pracovníků ... a řešena problematika návratů a reintegrace pracovních migrantů.“⁴⁷

Při neplnění podmínek by vietnamské agentury měly být vietnamským státem donuceny kompenzovat škody, které dělníkům a dělnicím vznikly. Tedy kromě kauce navrátit i peníze za neúspěšné zprostředkování práce. Je otázkou, nakolik jsou závazky zprostředkovatelů vyplývající z těchto smluv na území Vietnamu vymahatelné. Sliby a podmínky ve zprostředkovatelské smlouvě z Vietnamu jsou v některých případech formulovány natolik vágně, že vymáhání jejich dodržení může být značně obtížné.

Pro nastavení pravidel a funkčnosti systému by jako **příklad dobré praxe** mohl posloužit **filipínský systém Philippine Overseas Employment Administration (POEA)**⁴⁸.

ČESKÝ ZASTUPITELSKÝ ÚŘAD VE VIETNAMU

Shrnutí

Ne všichni z dotazovaných absolvovali při žádosti o vízum pohovor na ambasádě – pouze 28 z 30 respondentů a respondentek. To ukazuje, že by mohly, alespoň v minulosti, existovat alternativní cesty k získání českého víza. Názory dotazovaných na českou ambasádu v Hanoji se různily. Od pozitivního pohledu přes neutrální až po vyloženě negativní.

Značně se lišily i podmínky pohovorů. **Někteří dotazovaní uvedli, že absolvovali pohovor v češtině bez tlumočnicka a otázky měli předem připraveny od agentury, jiní měli k dispozici tlumočnicka nebo jim byly kladeny otázky ve vietnamštině.** Další zmínili, že pohovor nemuseli absolvovat vůbec a pouze předali do okénka své dokumenty: „Podle čísla jsem šla dál a odevzdala svůj spis, který jsem dostala od zprostředkovatele a předala jsem jim to přes malé okénko ... nemusela jsem na nic odpovídat, na nic se neptali,“ respondentka č.12, podnikatelské vízum obdržela v březnu 2008. Tyto rozdíly se objevily i mezi osobami se stejným typem víz.

Respondenti a respondentky se shodovali v tom, že **dostat se k pohovoru na ambasádu bylo značně náročné:** „Museli jsme být vzhůru od jedenácti hodin v noci až do osmi ráno, kdy jsou úřední hodiny. Museli jsme tam být a zabrat místo ...“ (resp. č.4, rok 2008), nebo: „Stál jsem ve frontě několik dní ... Někteří tam byli čtyřikrát, pětkrát a přesto se nedostali ... měl jsem štěstí, že jsem se dostal hned napoprvé. Je to zásluhou agentury ... Jsou tam lidi, kterým dáš například pár milionů a oni se postarají o místo,“ (resp. č.3, rok 2007).

Po zavedení elektronického objednávání se alespoň situace před ambasádou zřejmě zlepšila. Respondenti dotazovaní v rámci sondy ve Vietnamu však upozorňují, že **systém objednávání přes internet (VisaPoint) představuje pro venkovské obyvatelstvo s nízkou či nulovou počítačovou gramotností značnou bariéru.**

V období zastavení vydávání většiny dlouhodobých víz někteří zprostředkovatelé a agentury dokázali využít pro účely vývozu pracovní síly víza za účelem sloučení rodiny a víza studijní. Nastíněna byla také možnost hromadného získávání pracovních a podnikatelských víz pro Vietnamce a Vietnamky na zastupitelských úřadech v jiných asijských zemích. Tuto hypotézu ale žádný z respondentů sondy ve Vietnamu nepotvrdil.

Všichni dotazovaní uvedli, že **pro pracovníky a pracovnice není reálné zařídit si všechny potřebné dokumenty pro cestu do ČR bez zprostředkovatelů či agentury.** A to zejména kvůli nedostatku informací, komplikovanosti administrativních procedur a nemožnosti kontaktovat se přímo s potenciálním

47...Nguyen Minh Thao, CIEM, Vietnam: *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. s. 23.
zdroj: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/100000027.pdf>. (14.1.2010)

48...<http://www.poea.gov.ph/>

zaměstnavatelem. České firmy nejsou většinou ochotny zaměstnávat cizince a cizinky ve svém kmenovém stavu. A dle zkušenosti některých firem v minulosti, i pokud si chtěly zajistit pracovní sílu přímo ve Vietnamu samy, získat víza bez zprostředkovatelů údajně nebylo možné.

Dílicí závěry a doporučení

K lepší funkčnosti systému VisaPoint a prevenci jeho zneužívání zprostředkovateli k vymáhání dalších nezákonných poplatků od zájemců a zájemkyň o práci v ČR by mohla pomoci **iniciativa některé z nevládních či mezivládních organizací v součinnosti s Vietnamským státem**, který má dle všeho zájem na exportu pracovní síly. **Vytvoření center s bezplatným přístupem na internet by eliminovalo možné problémy plynoucí z počítačové negramotnosti řady zájemců a zájemkyň o práci v ČR.**

Ministerstvo zahraničních věcí ČR by mělo **dohlédnout na transparentnost procesů a rovné podmínky při vydávání víz na české ambasádě v Hanoji.**

Ke změně situace by mohla pomoci **lepší komunikace mezi českou a vietnamskou stranou a podpora přímého nábory pracovní síly ve Vietnamu českými firmami** (preferování nábory kvalifikované či vyškolené pracovní síly do kmenového stavu firem).

AGENTURA V ČR

Shrnutí

Šetření ukázalo, že **mezi osobami, které přicestovaly před méně než rokem** (tedy již v období krize), **je větší procento nezaměstnaných**. Ve skupině osob pobývajících v ČR méně než rok bylo nezaměstnaných přes 66%, ale mezi osobami, které přicestovaly před více než rokem bylo nezaměstnaných 27%.

V procesu zajišťování práce a legality pobytu nabývá na významu **zprostředkovatelský servis „dich vu“**. Jedná se o fyzické či právní osoby pocházející z vietnamské komunity, které mohou doporučit pracovníka/pracovnici nebo vyřídit doklady, ale nemusejí zaměstnání přímo sami poskytovat. Obejdou se tedy bez potřebných povolení ke zprostředkování zaměstnání.

Jedním z doporučení zprávy z výzkumného šetření organizace La Strada ČR v roce 2008 bylo také prověření otázky vzájemné **spolupráce agentur ve Vietnamu a v Česku**. Propojení některých agentur funguje na bázi dělby práce, kdy **jedna strana zajistí nábor, víza a cestu a druhá strana vyřídí pracovní povolení, práci a ubytování. Zisk - poplatek inkasovaný od migranta / migrantky - si agentury mezi sebou rozdělí.**

Tato spolupráce může probíhat také v několika úrovních, kdy na zakázce spolupracuje i více velkých legálních subjektů. A i v tomto složitém systému chce každý z těchto subjektů mít z celé transakce svůj zisk. Existují však také agentury, které operují pouze v jednom či druhém státě a neposkytují komplexní servis pro pracovní migraci.

Poplatky vybírané v ČR za zprostředkování práce se v době krize zvýšily. Není však jisté, jak dlouho budou pracovníci a pracovnice na daném místě pracovat. **Ztratí-li práci, musejí opět zaplatit zprostředkovatelům za získání jiného pracovního místa.**

Dílčí závěry a doporučení

V současné situaci jsou vietnamští pracovníci a pracovnice (zejména ti s podnikatelskými vízy/pobyty) odkázáni většinou na zprostředkovatelský servis zajišťovaný osobami bez potřebných oprávnění k této činnosti, tedy i mimo jakoukoli kontrolu státu. Zprostředkovatelé zajišťují prodlužování pobytu, umístování pracovníků a pracovnic do továren apod. Tento typ služeb je finančně nákladný a výsledek nikdy není jistý. Protože se však jedná o neoficiální činnost, nejsou tyto subjekty fakticky postížitelné, pokud nesplní své závazky.

Pokud pracovníci a pracovnice nechtějí přijít o práci (a pobyt), jsou nuceni podepsat po příletu do ČR pracovní smlouvu i v češtině, ačkoli jim nerozumějí. **Bylo by vhodné uzákonit povinnost zaměstnavatelů uzavírat pracovní smlouvu v jazyce, kterému daná osoba rozumí.** Zvláště v případě agentur práce by tato povinnost znamenala zcela marginální navýšení administrativních nákladů.

V oblastech zajišťování pobytových záležitostí a hledání práce by mohlo pomoci **rozšíření služeb bezplatného poradenství pro Vietnamce a Vietnamky** realizovaného nevládními neziskovými organizacemi a poradenství týkající se možností nalezení legální práce či možností uplatnění osob s podnikatelským vízem/pobytem (job kluby).

PRACOVNÍ PODMÍNKY

Shrnutí

Během realizace výzkumného šetření se projevovaly dopady krize, která zapříčinila **výrazný úbytek pracovních míst obsaditelných cizinci na českém trhu práce.** Ze všech dotazovaných osob bylo **36,7 % nezaměstnaných**, a to řádově v rozmezí od několika týdnů až do několika měsíců.

V této situaci byli někteří z respondentů a respondentek s podnikatelským vízem (tedy nevázaných na jednoho zaměstnavatele) **ochotni akceptovat i velmi špatně placenou práci.** Jeden respondent například pracoval sedm dní v týdnu od 9 do 21 hodin, takže měsíčně odpracoval zhruba 350 hodin. Za tuto práci dostával 8 000 Kč čistého a stravu. Při časové mzdě by to odpovídalo odměně ve výši necelých 23 Kč za hodinu.

Některé agentury a firmy snížily hodinové sazby a pracovníci a pracovnice mohou kvůli nedostatku zakázek pracovat někdy jen 2, 3 směny týdně.

50 % dotazovaných (s pracovním i podnikatelským vízem/pobytem) mělo příjem pod 15 000 Kč měsíčně. 23,3 % mělo příjem nad 15 000 Kč měsíčně. Ostatní byli bez příjmu nebo jeho výši neuvedli. Osoby pobývající v ČR na základě podnikatelského víza/pobytu se nacházely většinou (nikoli vždy) ve skupině s vyššími příjmy, ale z této částky odvádějí zálohy na pojistné a daň nebo odvádějí tyto poplatky jednorázově při prodlužování pobytu.

U **62,5 %** osob v zaměstnaneckém poměru se objevilo **neproplácení všech zákonných složek mzdy - nevyplácení příplatků a odměn, neplacení přesčasů, nevyplácení náhrady mzdy při dočasné pracovní neschopnosti** a/nebo odečítání různých „záloh“ a srážek ze mzdy.

Objevují se i případy, kdy **nezaměstnaní pracují bez nároku na mzdu - je jim pouze poskytováno ubytování a strava.** Pro některé z nich to může být otázka přežití. Většina dotazovaných, kteří práci měli, se obávala, že by ji mohli ztratit. Někteří z nich uváděli, že práci získali pouze díky období sezónních prací a **přes zimu je musela finančně podporovat rodina z Vietnamu.**

Dílčí závěry a doporučení

Oproti roku 2008 se situace změnila v tom smyslu, že továrny v současné době potřebují méně pracovních sil a pracovní vytížení vietnamských dělníků a dělnic je obecně menší. V této komunitě je i vysoké procento nezaměstnanosti. Bylo by proto vhodné využít této situace a **nabídnout** těm, kdo o to budou mít zájem, **možnost zvyšování kvalifikace, kurzů češtiny a integračních kurzů** (české reálie, orientace v české společnosti, pracovní-právní minimum apod.), protože **většina z nich bude zřejmě na území ČR více či méně dobrovolně zůstat po dobu několika dalších let.**

Tím by se jim otevřely alternativní cesty na trh práce a **omezila se jejich závislost na zprostředkovatelích a agenturách.** Zároveň by tak bylo možné **lépe využít jejich potenciál a omezit šedou sféru ekonomiky,** která znamená pro stát velké finanční ztráty a pro určité kriminální a polokriminální struktury vysoké zisky. Tato opatření by také posloužila jako **prevence vykořisťování a obchodování s lidmi ve vietnamské komunitě.** Dle informací nevládních organizací zabývajících se těmito aktivitami poptávka ze strany vietnamské komunity již nyní převyšuje jejich možnosti (např. info od o.s. Klub Hanoi).

Dále je bezpodmínečně nutné **zlepšit informovanost osob před cestou do ČR v oblasti pracovní-právní.** Mělo by to být úkolem jak nevládních neziskových organizací, tak i českého státu a firem využívajících Vietnamce a Vietnamky jako levnou pracovní sílu.

ŽIVOTNÍ PODMÍNKY

Shrnutí

Životní podmínky vietnamských pracovních migrantů a migrantek se liší podle toho, zda jsou zaměstnáni, jaký je druh jejich práce a jaká je výše jejich příjmu. Objevil se trend **sestěhování osob z ubytoven do bytů, které jim pronajímají většinou vietnamští zprostředkovatelé.** Ačkoli jsou byty většinou poměrně přeplněné (například osm osob v třípokojovém bytě), nikdo z dotazovaných si nestěžoval na vyložené špatné podmínky. Ceny za bydlení ve zprostředkovatelských bytech se pohybovaly u dotazovaných obvykle kolem 2 000 až 3 000 korun měsíčně. Náklady na stravu byly u většiny respondentů a respondentek zhruba ve stejné výši.

Někteří Vietnamci a Vietnamky kteří ztratili práci, byli agenturou vystěhováni z firemní ubytovny. Ti jsou pak **odkázáni na pomoc krajanů,** kteří je buď nechávají přespávat na ubytovnách či je bezplatně ubytují u sebe v bytech, dokud neseženou práci a nezačnou přispívat na nájem. Objevily se však případy, **kdy osoby zůstaly bez přístřeší na ulici a využívají klasické bezdomovecké strategie** - přespávají například ve vracích automobilů, parcích, pod mosty apod. **Služby organizací zaměřených na pomoc osobám bez domova a bez přístřeší však nevyužívají.** Pouze ve výjimečných případech mohou nezaměstnaní zůstat na agenturní ubytovně a čekat, zda pro ně agentura zajistí novou práci. Platby za ubytování jsou jim následně strhávány ze mzdy.

Nezaměstnaní jsou nuceni kromě běžných nákladů na ubytování a stravu navíc „živit papíry“ a hradit vysoké poplatky za zprostředkování práce. V některých případech pak za svou práci ani nedostanou zapláceno. Zároveň jim ve Vietnamu narůstá dluh. Pokud se situace na českém trhu práce v dohledné době nezmění, **není možné očekávat, že komunita bude schopna těmto osobám dlouhodobě pomáhat.**

Zejména Vietnamci a Vietnamky, kteří přicestovali do ČR v posledních zhruba dvou letech, **nemají prakticky přístup ke službám nevládních organizací a informacím o možnostech řešení obtížných životních situací a obrany proti vykořisťování ze strany zprostředkovatelů a agentur.** Díky tomu, že aktivity některých

pomáhajících organizací se zaměřily více na oslovení této cílové skupiny, situace by se mohla postupně zlepšovat. Těchto aktivit je však zatím, s ohledem na velké množství potenciální klientely, relativně málo. **Zkušenost** (a to ani zprostředkovanou) **s českými pomáhajícími organizacemi a odbory neměl žádný z dotazovaných.**

Zkušenost s českými státními orgány mělo 60 % z dotazovaných a **nikdo nezmiňoval, že by se setkal s korupcí nebo diskriminací** z jejich strany. Většinou se jednalo o kontroly cizineckou policií nebo osobní přítomnost při vyřizování administrativních záležitostí.

Téměř polovina respondentů a respondentek (bez ohledu na to, zda měli práci či byli nezaměstnaní) **vyslovila přání splatit dluh a vrátit se do Vietnamu.**

Dílicí závěry a doporučení

V současné době se **většina vietnamských pracovníků a pracovníc nachází mimo dosah působnosti pomáhajících organizací**, a pokud se dostanou do obtížné životní situace, spoléhají stále především na podporu komunity. Také **informovanost o existenci nevládních organizací, sociálních služeb či odborů je u nich minimální.** Ztrácejí tak možnost využití svého nároku na pomoc při vymáhání oprávněných práv a řešení svých problémů.

Pokud se dostanou do některé z pomáhajících organizací, děje se tak obvykle na základě referencí získaných v komunitě (to ukazují například zkušenosti o.s. Klub Hanoi, jehož bezplatné poradenství je jednou z mála služeb touto skupinou využívaných).

Tento stav by pomohlo změnit **rozšíření nabídky sociálních služeb pro vietnamské pracovní migranty a migrantky (včetně tlumočení) a posílení nízkoprahových složek sociální práce zaměřené na tuto cílovou skupinu – zejména terénní sociální práce.**

V rámci terénní práce by pak bylo vhodné poskytnout Vietnamcům a Vietnamkám **dostatek informací především z oblastí pracovního práva a cizinecké legislativy, včetně kontaktů na relevantní organizace a instituce.** Vše s ohledem na **jazykovou bariéru** těchto osob, která se ukazuje jako jeden ze stěžejních momentů omezujících jejich přístup k sociálním službám.

To dokazují mimo jiné i zkušenosti terénního týmu organizace **La Strada ČR.** Organizace poskytuje od roku 2006 tento typ nízkoprahového poradenství cizincům a cizinkám ohroženým obchodem s lidmi a vykořisťováním a **setkání s pracovníkem a pracovnící v terénu znamená pro většinu těchto osob první kontakt s českou pomáhající organizací** (v rámci výzkumného šetření to bylo u 100% z nich).

MECHANISMY A NÁSTROJE VYKOŘISŤOVÁNÍ V DOBĚ EKONOMICKÉ KRIZE

Shrnutí

V roce 2009 byla značná část vietnamských pracovníků a pracovníc výrazným úbytkem počtu pracovních míst hlášených firmami jako obsaditelná cizinci donucena změnit si účel pobytu na podnikání. Také další osoby přijíždějící z Vietnamu do ČR za prací byly držitelé zejména podnikatelských víz. **Kromě nalezení práce se tedy pro ně stalo nezbytným udržovat si legalitu pobytu.**

Celý administrativní proces, počínaje získáním potvrzení o ubytování přes prodloužení pobytu až po vyplnění a odevzdání daňového přiznání, však nejsou osoby bez potřebných informací, kontaktů a jazykových

znalostí schopny zvládnout. Oproti předchozím letům se tedy snížil význam agentur práce a vzrostl význam **zprostředkovatelského servisu (tzv. dich vu)**. Tito zprostředkovatelé zároveň většinou nabízejí i zprostředkování práce, ubytování, tlumočení, právní konzultace a další služby. **Poplatky za každou z těchto služeb jsou poměrně vysoké** – například potvrzení o ubytování 10 000 Kč, prodloužení pobytu s doplacením pojistného a daně až 60 – 70 000 Kč apod. **Zprostředkovatelé zneužívají izolovanosti a neinformovanosti migrantů a migrantek k tomu, že jim poskytují předražené a v některých případech i nekvalitní služby.** Pro činnost těchto zprostředkovatelů neexistují v současné době žádné kontrolní mechanismy (nepodléhají evidenci MPSV) a je tedy otázkou, na základě čeho by se mohli jejich podvedení klienti domáhat dodržení slibů.

Někteří nezaměstnaní se ocitli v situaci, kdy si příležitostnou prací **vydělávají pouze na to, aby si udrželi legální status** - takzvaně „živí papíry“ a mnozí se musejí obrátit s žádostí o finanční podporu na svou rodinu ve Vietnamu. **Místo toho, aby migranti a migrantky posílali peníze rodině do Vietnamu na splácení dluhu, musí rodina posílat peníze jim do ČR** a původní dluh tak ještě více narůstá.

Jako osoby nejčastěji vykořisťující Vietnamce a Vietnamky byli ve zkoumaném vzorku identifikováni především zprostředkovatelé práce - **neseriozní vietnamští dich vu, ukrajinští a čeští zprostředkovatelé i oficiální agentury**, ale také **tlumočníci** nebo přímo **majitelé firem**. **Zadržování výplaty/mzdy** zmiňovalo 16,7 % dotazovaných - nejvíce ve formě neplacení za odvedenou práci u osob s podnikatelským vízem/pobytem. **Nevyplácení všech zákonných složek mzdy** se objevilo u 62,5 % respondentů a respondentek s pracovním vízem/pobytem. S **vyhrožováním ze strany zaměstnavatele/zprostředkovatele** se setkalo celkem 13,3 % respondentů a stejně tak se **šikanou a nespravedlivým jednáním**. Nejčastěji hovořili o vyhrožování ztrátou práce, pokud nepodepíší smlouvu v češtině, které nerozuměli. Jeden respondent uvedl, že je **zaměstnavatelem omezován v pohybu**. S **fyzickým násilím ze strany zaměstnavatele se nesetkal žádný z dotazovaných**.

Silná ekonomická motivace - vysoký dluh ve Vietnamu - zapříčiňuje, že značná část dotazovaných byla odhodlána vydržet v ČR za jakýchkoli podmínek, než se zlepší situace na trhu práce a budou si moci **vydělat alespoň na splácení částky za zprostředkování cesty do ČR**. Poté se však chtějí vrátit zpět do Vietnamu. „*Až si vydělám zpátky peníze, co jsem do toho (za cestu do ČR) musel dát, tak se pak vrátím domů,*“ uvedl například respondent č.20.

Důležitým faktorem je také **nejasnost kompetencí osob** s nimiž pracovníci a pracovnice jednají. Ať už se jedná o tlumočníky, kteří mohou s pracovníky a pracovnicemi manipulovat, protože jen málokdy existuje kontrola jejich práce nebo například o nadřízené na pracovišti. V rozhovorech bylo několikrát zmíněno, že pokud pracovník něco potřeboval nebo se dožadoval vyplacení peněz za svou práci, odkazovali jej lidé z agentury či tlumočníci jeden na druhého a nikdo nebyl ochoten s ním situaci řešit. Pouze 30 % dotazovaných uvedlo, že mají informace o svých právech a možnostech v ČR.

40 % dotazovaných také uvedlo, že nemají žádnou zkušenost s českými státními orgány, a to bez rozdílu délky pobytu v ČR. **Zkušenost s českými nevládními organizacemi a odbory neměl nikdo z dotazovaných.**

Nejčastěji využívanými **formami obcházení zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti jsou**, dle poznatků MPSV, úřadů práce a práce v terénu, v současné době zejména: práce na základě **mandátní smlouvy, smlouvy o sdružení, švarcsystém a členství v družstvech**. V období zastavení vydávání většiny typů dlouhodobých víz se objevily také případy získání legálního pobytu a obcházení zákona o zaměstnanosti na základě víza za účelem studia. Ve zkoumaném vzorku byl jeden respondent s tímto typem víza.

Z rozhovorů také vyplynulo, že **agentury a firmy zřejmě preferují přijímání cizinců a cizinek s vízy/pobyty za účelem podnikání či osob s trvalým pobytem**. Osoby s trvalým pobytem nepotřebují k výkonu práce povolení k zaměstnání (v období krize většina úřadů práce omezila jejich vydávání a prodlužování). A pokud jde o osoby s podnikatelskými vízy/pobyty, jejich výhoda spočívá v tom, že není potřeba pro ně vyřizovat žádná povolení, evidovat je a firma za ně nemusí odvádět žádné platby státu. Firma ani agentura za ně nemá prakticky žádnou zodpovědnost a v případě nedostatku práce nejsou pro ně závazkem.

Osoby s podnikatelskými vízy/pobyty pracující například v továrně se však vystavují riziku **obvinění z výkonu nelegální práce a v některých případech kvůli neplnění účelu pobytu možná i vyhoštění**. Přitom v současné situaci je agenturami a firmami **přijetí cizince na práci často podmiňováno právě tím, že bude mít vízum/pobyt za účelem podnikání**. „Pro mě je jednodušší, když ti lidé mají podnikatelské vízum, o moc se starat nemusím. Sociální i zdravotní si platí sami, i daně. To teď na nový rok vlastně začne, daňová příznání jim taky budu dělat,“ uvedl například v rozhovoru majitel vietnamské agentury působící na území ČR s platným povolením MPSV.

Díličí závěry a doporučení

Neinformovanost vietnamských pracovníků a pracovnic a neznalost procedur spojených s prodlužováním pobytu a s tím spojená nutnost řešit vše přes zprostředkovatele vede pouze k jejich dalšímu zadlužování. Dotazovaní shodně hovořili o tom, že zde nechtějí zůstat nelegálně a čekají na zlepšení situace na trhu práce, aby mohli splatit dluh ve Vietnamu. V tomto ohledu by pomohla **možnost bezplatné asistence včetně tlumočení či zjednodušení systému změny účelu a prodlužování pobytů**.

Pokud se v nejbližší době nezmění situace, kdy jsou firmami a agenturami běžně „zaměstnávání“ cizinci a cizinky s vízy/pobyty za účelem podnikání (a firmy zřejmě nebudou mít motivaci ke změně), bylo by vhodné **zaměřit prevenci a poskytování poradenství osobám ohroženým vykořisťováním a obchodováním s lidmi také na cizince a cizinky, kteří na území ČR „podnikají“**.

SOUKROMOPRÁVNÍ ASPEKTY PROBLEMATIKY ZAMĚŠTNÁVÁNÍ CIZINCŮ A CIZINEK

Doporučení

Zaměřit se na systematické a cílené jazykové **vzdělávání zaměstnanců migrantů** a odstraňování jazykových bariér, zejména při jednáních se státními institucemi, a to např. zajištěním překladatelů v určených hodinách k jednáním se státními institucemi.

Zvýšit informovanost cizinců o jejich právech a povinnostech - organizování aktivizačních kurzů v pracovněprávní oblasti v rodném jazyce zaměstnanců cizinců.

Zajistit přístup k právnímu poradenství.

Monitorovat podmínky přístupu zaměstnanců migrantů k soudům.

Zajistit právníky, kteří by tyto zaměstnance v pracovněprávních sporech zastupovali, aby bylo zabezpečeno dodržování práv garantovaných českým právním řádem.

Návrh de lege ferenda na úpravu zákoníku práce ve smyslu **navrácení možnosti zaměstnavatelům, aby sami bez zprostředkovatelů mohli realizovat zapůjčování zaměstnanců**, a tím přispět k větší transparentnosti pracovního trhu.

Návrh de lege ferenda na úpravu zákona č. 549/1991 Sb., a to **osvobození cizince od soudních poplatků v pracovněprávních sporech.**

Návrh de lege ferenda na zavedení závazné právní domněnky, která by stanovovala **podmínky, podle nichž by vznikla pracovní smlouva**, kdyby tyto podmínky byly naplněny.

ZÁVĚR

Hlavním cílem této zprávy bylo doplnění a upřesnění některých informací získaných organizací La Strada ČR během projektu *Vietnamští dělníci a dělnice v českých továrnách* v roce 2008. Výzkumné šetření ve svých východiscích na tento projekt navazovalo a rozvíjelo základní informace obsažené ve zprávě z tohoto projektu.

Na základě polostrukturovaných rozhovorů s vietnamskými pracovními migranty a migrantkami i dalšími relevantními osobami byla popsána aktuální situace klíčových momentů celého procesu takzvaného exportu pracovní síly z Vietnamu do České republiky. Zvláštní zřetel byl přitom kladen zejména na hypotézy týkající se aspektů nábora a vývozu pracovní síly z Vietnamu, role českého zastupitelského úřadu v procesu pracovní migrace z Vietnamu do ČR, propojení agentur v zemi původu a v cílové zemi (Vietnamu a ČR), strategií získání práce a udržení legálního pobytového statusu na území ČR a pracovních podmínek, role agentur práce a mechanismů vykořisťování Vietnamců a Vietnamek v období krize.

Důvody k migraci do ČR a pracovní a životní podmínky vietnamských dělníků a dělnic se v zásadě nijak výrazně neodlišovaly od situace zjištěné v roce 2008. Znepokojivé však je zjištění, že řada z nich se během poklesu výkonnosti české ekonomiky a propouštění agenturních pracovníků a pracovníc, ocitla v situaci, kdy jsou bez jakýchkoliv příjmů a odkázáni na dobročinnost svých krajanů. Tito lidé nemají obvykle splacen svůj dluh ve Vietnamu a poté, co si vyřeší legalitu pobytu (většinou změnou účelu na podnikání), čekají na zlepšení situace na trhu práce. Svou obživu a značně vysoké poplatky zprostředkovatelům za vyřizování pobytových záležitostí řeší dalšími půjčkami nebo tím, že jim peníze musí posílat rodina z Vietnamu. Takto i několik měsíců pouze „živí papíry“ (tj. platí desetitisícové částky za prodlužování pobytu, daně a sociální a zdravotní pojištění). Někteří z nich pak vykonávají práci pouze za jídlo a ubytování nebo se ocitají bez přístřeší a doslova živoří na ulici.

Podíl na vzniku této situace má do značné míry netransparentní prostředí vývozu pracovní síly ve Vietnamu, kde agentury a zprostředkovatelé zneužívají neinformovanosti zejména osob pocházejících z chudších rurálních oblastí a nereálnými sliby je lákají na práci v zahraničí. Na cestu za prací do ČR se i v době, kdy již byl evidentní nedostatek práce pro cizince a cizinky, vydalo mnoho lidí. Ti za účelem získání půjčky na uhrazení zprostředkovatelských poplatků, zastavili bance nemovitosti své i svých příbuzných.

Význam remitencí zasílaných do Vietnamu pracovníky a pracovnícemi ze zahraničí může být pro stát, ale i přímo pro jejich rodiny značný. Vietnamská vláda je si toho vědoma, a proto jako jeden z vhodných a funkčních nástrojů snižování nezaměstnanosti a zvyšování životní úrovně svých obyvatel, již od počátku osmdesátých let minulého století realizuje politiku exportu pracovní síly. Z toho důvodu již ve Vietnamu vešly v platnost i některé relevantní zákony a nařízení.

Podmínky nábora a vývozu pracovní síly jsou sice regulovány vietnamskou vládou, ale situace přesto není zcela pod kontrolou státu a implementace některých regulativ je zřejmě nedostatečná. Na tento problém poukazují i některé mezinárodní studie. Na druhou stranu jsou agenturami dodržována některá nařízení, která jsou pro ně výhodná – například vybírají od svých klientů kauci, která je vratná pouze v případě, že zůstanou na přiděleném pracovním místě tři roky (popř. pokud se po dobu tří let nevrátí do Vietnamu). Ani vietnamský stát, ani agentura však nemohou pracovníkům a pracovnícím zaručit, že jim bude prodlouženo pracovní povolení, popřípadě pobyt, protože česká legislativa je nastavena odlišně. Jediným efektem těchto kaucí tedy v důsledku je to, že počáteční dluh a úročená půjčka ve Vietnamu jsou o několik set až několik tisíc dolarů vyšší a tlak na pracovní migranty a migrantky větší.

Situace však není o mnoho lepší ani na české straně s ohledem na to, že česká ambasáda nese zodpovědnost za netransparentní procedury při vydávání víz a uživatelé této levné pracovní síly jsou firmy působící na našem území. Česká republika v minulosti oficiálně deklarovala svůj zájem na přílivu pracovní síly z Vietnamu. Zároveň však český stát zřejmě nenastavil podmínky tak, aby proces pracovní migrace Vietnamců a Vietnamek mohl probíhat bezpečně a hladce. Tyto nedostatky se projevují již v první fázi nábory, kdy potřebné informace nejsou potenciálním zájemcům o cestu do ČR k dispozici ani z české strany. Ta by přitom měla mít zájem na tom, aby aklimatizace příchozích na podmínky českého trhu práce, české právní prostředí i kulturu proběhla bezproblémově. I v tomto případě by se totiž vyplatila prevence, místo finančně náročných ex-post řešení. A také závislost vietnamských pracovních migrantů a migrantek na zprostředkovatelských sítích zajišťujících jim vše od vízového servisu přes ubytování až po práci, bude mít pravděpodobně své negativní dopady. V době velkého boomu agenturního byznysu se však zřejmě tato opatření nezdála odpovědným místům podstatná.

Agentury a zprostředkovatelé na území České republiky v poslední době ztratili část svých příjmů z pracovníků a pracovnic, protože je méně práce a v důsledku toho také méně možností na získání „agenturní provize“. Někteří z nich ale začali vydělávat novými, ještě hůře kontrolovatelnými a postižitelnými způsoby, než je zaměstnávání Vietnamců a Vietnamek za nevhodných mzdových podmínek či nevyplácení zákonných složek mzdy. Objevily se nové formy obcházení zákoníku práce, zprostředkovávání krátkodobých pracovních míst za vysoké poplatky, neplacení za práci osobám s podnikatelskými vízy/pobyty a zajišťování vízového servisu za ceny odpovídajícími nekolikaměsíční mzdě.

Pokud tato situace nebude v nejbližší době koncepčně řešena, může se sociální situace značné části vietnamských pracovních migrantů a migrantek ještě zhoršit. Účinné řešení přitom nespočívá v nevydávání víz, zpřísnění kontrol jednotlivých cizinců a jejich vyhošťování. Tyto restriktce jsou příliš nákladné a nikdy nemohou být efektivní, protože jak se ukazuje, zprostředkovatelský systém vždy najde nějaké jiné alternativy, jak si zajistit své zisky. Na represivní přístup v důsledku doplácení vždy především migranti a migrantky, jejichž situace je už tak značně obtížná.

Doporučujeme proto mimo jiné zjednodušení systému zaměstnávání cizinců a cizinek a vhodnou úpravu nabídky sociálních služeb. Tato opatření by měla být realizována za úzké spolupráce vládních institucí i nevládních organizací v České republice a Vietnamu. Měl by při nich být kladen důraz na lidské a lidsko-právní aspekty situace a podporu soběstačnosti migrantů a migrantek.

V tomto ohledu by Vietnamská socialistická republika i Česká republika mohly využít zkušeností s fungováním filipínského systému Philippine Overseas Employment Administration (POEA)⁴⁹. Ten byl ve Filipínské republice zřízen v roce 1982 a kromě monitoringu náborových kampaní na práci v zahraničí také nastavuje minimální pracovní standardy, určuje výši zprostředkovatelského poplatku vybíraného legálními registrovanými agenturami (maximálně do výše jedné měsíční mzdy)⁵⁰, podporuje informovanost zájemců a zájemkyň o práci v zahraničí, zajišťuje v cílových zemích právní asistenci pro pracovníky a pracovnice apod. Genezi, fungování a výhody tohoto systému popisují i některé mezinárodní odborné studie (viz např. studie Migration Policy Institute z roku 2004)⁵¹, kde je také doporučení pro ostatní země, aby při realizaci svého exportu pracovní síly filipínských zkušeností využily.

49...<http://www.poea.gov.ph/>

50...O'Neil, Kevin. *Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines*. Migration Policy Institute, [cit. 20. 1. 2010], s. 2. Přístup z: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=191>

51...O'Neil, Kevin. *Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines*. Migration Policy Institute, [cit. 20. 1. 2010]. Přístup z: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=191>

Organizace La Strada ČR v tomto šetření propojuje problematiku obchodování s lidmi (OSL) a vykořisťování s informacemi získanými z oblasti vietnamské migrace. A to s vědomím toho, že znevýhodnění, izolace a neinformovanost vietnamských pracovníků a pracovníc, na které bylo poukazováno již v rámci minulých výzkumů, mohou být v dlouhodobém horizontu významnými rizikovými faktory právě z hlediska OSL a vykořisťování. Některá doporučení a závěry jsou však dle našeho názoru platné pro pracovní migranty a migrantky jakékoli státní příslušnosti a lze je tedy zobecnit.

Tyto výstupy by měly posloužit jako jeden z nástrojů ke zlepšení poskytování sociálních služeb nejen vietnamským migrantům a migrantkám, kteří jsou ohroženi pracovním vykořisťováním a obchodem s lidmi. Zároveň jsou některé části textu zaměřeny i na prevenci těchto jevů v prostředí vietnamské pracovní migrace a agenturního zaměstnávání cizinců a cizinek obecně.

POUŽITÉ ZDROJE

České firmy shánějí do továren lidi z Vietnamu, prostředníci chtějí za víza od ambasády úplatky [online]. Cvs-praha.cz. [cit. 10. 1. 2010]. Přístup z: <http://www.cvs-praha.cz/napsali.php?rok=2008&clanek=77>.

Dobrovolné návraty a zajištění bezpečnostní situace ČR – prezentace MV.ppt. Praha: MV ČR, [cit. 21. 12. 2009]. Přístup z: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolne-navraty-a-zajisteni-bezpecnostni-situace-cr.aspx>.

Guide to Ethic and Human Rights in Counter Trafficking. United Nations Inter-Agency Project On Human Trafficking. Bangkok, 2008. [cit. 8. 1. 2010]. Přístup z: http://www.no-trafficking.org/reach_micro/uniap_ethics_guidelines.pdf

Migrace. Praha: OAMP MV ČR, [cit. 15. 12. 2009]. Přístup z: <http://www.mvcr.cz/clanek/migrace-novy-clanek-890951.aspx?q=Y2hudW09NQ%3D%3D>.

Náklady na pracovní sílu ve Vietnamu rostou i v době krize [online]. BusinessInfo.cz. [cit. 8. 1. 2010]. Přístup z: <http://www.businessinfo.cz/cz/clanek/vietnam/vietnam-pracovni-sila-naklady/1000667/54756/>.

Nguyen, Dan Anh. *Labour Migration from Viet Nam: Issues of Policy and practice*. ILO, [cit. 12. 1. 2010]. Přístup z: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/publication/wcms_099172.pdf

Nguyen, Minh Thao. *Migration, remittances, and economic development: Case of Vietnam*. Vietnam: CIEM, [cit. 14. 1. 2010]. Přístup z: <http://www.trf.or.th/TRFGallery/Upload/Gallery/Documents/Files/1000000027.pdf>.

O'Neil, Kevin. *Labor Export as Government Policy: The Case of the Philippines*. Migration Policy Institute, [cit. 20. 1. 2010]. Přístup z: <http://www.migrationinformation.org/feature/display.cfm?ID=191>

O nesnadném osudu řady Vietnamců u nás [online]. Borntoanthropology.blog.cz. [cit. 9. 1. 2010]. Přístup z: <http://borntoanthropology.blog.cz/0904/o-nesnadnem-osudu-rady-vietnamcu-u-nas>.

Petr, M. Agentury krachují, není koho zaměstnat [online]. KarieraWeb.cz. [cit. 11. 12. 2009]. Přístup z: http://kariera.ihned.cz/1-10052830-34727030-q00000_detail-b7.

Philippine Overseas Employment Administration (POEA). Přístup z: <http://www.poea.gov.ph/>

Stanovisko OBP MV ČR k otázce výkladu ustanovení § 232a zákona c. 140/1961 Sb., Trestního zákona (dále jen TZ). Praha: OBP MV ČR, [cit. 11. 12. 2009]. Přístup z: http://web.mvcr.cz/archiv2008/rs_atlantic/data/files/stan-232a-tz.pdf.

Statistika zaměstnávání cizinců. Praha: MPSV ČR, [cit. 19. 12. 2009]. Přístup z: http://portal.mpsv.cz/sz/stat/zam_ciz_stat_prisl.

Tisková zpráva: Postoj MPSV k zaměstnávání cizinců. Praha: MPSV ČR, [cit. 20. 12. 2009].
Přístup z: http://www.mpsv.cz/files/clanky/7854/tz_131109a.pdf.

Vidlák, M. *Cizince jsme nezvali, mohli zůstat doma.* Praha: Lidové noviny, 31. srpna 2009.

Vietnam [online]. HumanTrafficking.org. [cit. 9. 1. 2010]. Přístup z: <http://www.humantrafficking.org/countries/vietnam>.

Výroční zpráva 2008. Praha: BIS ČR, [cit. 12. 12. 2009]. Přístup z: <http://www.bis.cz/n/2009-08-31-vyrocní-zprava-2008.html>.

Vývoj počtu cizinců evidovaných ÚP. Praha: ČSÚ, [cit. 13. 12. 2009]. Přístup z: [http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/8F005D7FB9/\\$File/c05r01.xls](http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/t/8F005D7FB9/$File/c05r01.xls).

