

SONDA DO PROSTŘEDÍ MONGOLSKÉ PRACOVNÍ MIGRACE – 2009

„Říkali mi, že je tu klid a pořádek, striktně se tu dodržují zákony a všechno probíhá podle zákonů...“



Michal Krebs
La Strada Česká republika, o.p.s.



PREVENČE
SE MUSÍ VYPLATIT

MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

leden 2010

Tato zpráva je výstupem z výzkumného šetření projektu „Pomoc a podpora osobám obchodovaným a vykořisťovaným zejména s ohledem na uplatnění jejich práv“, financovaného dotačním programem OPK MV ČR Prevence obchodování s lidmi a pomoc obětem obchodování s lidmi.

Výzkumné šetření navazuje na dosavadní zkušenosti organizace La Strada ČR, o.p.s. s problematikou pracovního vykořisťování cizinců a cizinek a s ním v některých případech souvisejícího obchodování s lidmi. Sonda do prostředí mongolské pracovní migrace v ČR byla realizována na základě modifikace metodiky užití při výzkumných šetřeních ve vietnamské komunitě, jako první systematičtější mapování aktuálního vývoje situace a potřeb této cílové skupiny pro účely další činnosti organizace La Strada ČR. Tato sonda umožnila navázání kontaktů s komunitou mongolských migrantů a migrantek a poskytla cenné podklady pro přípravu vhodných informačních a prevenčních materiálů a práci v terénu.

OBSAH

Metodika šetření str. 2
Situace mongolských pracovních migrantů a migrantek v roce 2009 – sonda str. 4
Před odjezdem str. 4
Cesta a příjezd do ČR str. 6
Pracovní podmínky v ČR str. 8
Pobytový status str. 11
Životní podmínky str. 12
Přístup k právům a sociálním službám str. 14
Shrnutí a doporučení str. 16

METODIKA ŠETŘENÍ

Cílem výzkumné sondy do prostředí mongolských pracovních migrantů a migrantek bylo především zmapování potřeb této pro organizaci La Strada ČR zatím nepříliš známé cílové skupiny a zároveň zaznamenání její reakce na změnu situace v období hospodářské krize.

Vstupními předpoklady přitom bylo, že stejně jako u osob jiné státní příslušnosti (například ukrajinské a vietnamské) se zde mohou objevit či posílit alternativní strategie k získání víz či povolení k pobytu. A zároveň může dojít ke zvýšení podílu cizinců a cizinek, kteří přijdou o práci a ocitnou se na našem území bez prostředků, pracují nelegálně, nebo pracují v imigrantském (uzavřeném) sektoru ekonomiky. V tomto prostředí by mohlo docházet k nárůstu sociálních problémů a vykořisťování.

S ohledem na předmět výzkumu a jeho cílovou skupinu byla zvolena kvalitativní metoda.

Data pro výzkumnou sondu byla získána na základě:

- polostrukturovaných rozhovorů s migranty a migrantkami
- doplňkových informací z terénu

Respondenti a respondentky byli získáváni za pomoci metody snowball sampling. Celkem bylo realizováno 12 rozhovorů, při nichž bylo dotazováno 15 osob mongolské státní příslušnosti (8 mužů a 7 žen). V některých případech se jednalo o rozhovor, v němž se dvě osoby navzájem doplňovaly. Z toho 3 rozhovory byly realizovány v Praze a zbylých 9 v lokalitách mimo Prahu (zejména v průmyslových městech). Kvóty vztahující se k pohlaví, pobytovému statusu či zaměstnání dotazovaných nebyly předem stanoveny.

Rozhovory byly vedeny proškolenou tlumočnicí v mongolštině, a to za přítomnosti výzkumníka. Z rozhovorů byly pořizovány nahrávky, které následně tlumočnice přeložila a jejich přepis do češtiny byl uložen do trezoru organizace La Strada ČR. Nahrávky byly po přepisu vymazány. Dalším podkladem byly také terénní poznámky výzkumníka k prostředí a okolnostem vedeného rozhovoru.

Struktura rozhovorů zahrnovala následující oblasti:

- demografické údaje, zázemí respondenta/ky v Mongolsku
- postup před cestou do ČR
- cesta do ČR a zaměstnání v ČR (případně ztráta zaměstnání)
- sociální prostředí
- přístup ke službám a právům

Výzkum se na všech úrovních řídil etickými zásadami vycházejícími z mezinárodně ukotvených principů¹ a z hodnot organizace La Strada ČR. U každého rozhovoru bylo nutné zajistit:

- informovaný souhlas všech dotazovaných
- bezpečnost dotazovaných i výzkumníka a tlumočnice během i po rozhovoru
- sensitivní způsob dotazování (*do-no-harm questioning*), nabídku pomoci
- důslednou anonymizaci dat a zajištění mlčenlivosti výzkumného týmu
- kontinuální reflexi etických dilemat

¹ *Guide to Ethic and Human Rights in Counter Trafficking*. United Nations Inter-Agency Project On Human Trafficking. Bangkok, 2008.

SITUACE MONGOLSKÝCH PRACOVNÍCH MIGRANTŮ A MIGRANTEK V ROCE 2009 - SONDA

Před odjezdem

Mongolové a Mongolky přijeli do České republiky na základě informací získaných od známých nebo z propagačních kampaní realizovaných v Mongolsku zprostředkovateli. Jejich představa o ČR byla spíše obecného rázu – „poklidná evropská země, kde se vyrábějí boty“ (povědomí o Československu z dob vzájemné hospodářské spolupráce v rámci východního bloku). Možnou alternativou pro ně prý byla především Korea, ale ČR je lákala více z toho důvodu, že leží v Evropě. Další výhodou pro ně byla prý i dostupnost českých víz a slovanský jazyk (řada z nich má základy ruštiny).

1/3 dotazovaných měla vysokoškolské vzdělání, většina ostatních středoškolské. Téměř všichni pocházeli z měst či příměstských lokalit. Často se jednalo o vzdělané osoby s kvalifikací (učitelka, učitel, inženýr elektrotechnik apod.), které měly v Mongolsku práci ve svém oboru, ale dostávaly za ni relativně nízkou mzdu. *„Ceny potravin, chleba, nápojů, jsou v Mongolsku stejné jako tady, dokonce jsou i vyšší. Průměrný plat v Mongolsku je asi 100 Eur nebo ještě méně. Nejnižší plat v Mongolsku je kolem 80 000 tugriků. Průměrný plat v Mongolsku se pohybuje kolem 2 000 Kč v přepočtu na české koruny ... Někteří lidé, třeba inženýři, mají v Mongolsku plat kolem 300 USD. Ojediněle mohou mít i 500 USD, takových je ale velmi málo, téměř se nevyskytují.“* (rozhovor č. 5).

Ekonomická situace v zemi původu je tedy motivovala k odjezdu za prací do zahraničí. Avšak na území ČR neměli tito lidé možnost získat jinou než nekvalifikovanou či nízkokvalifikovanou práci. A to pravděpodobně především z důvodu jazykové bariéry (ačkoli někteří z nich měli například základy ruštiny či angličtiny), neznalosti prostředí a administrativních procedur, ale i kvůli nastavení celého systému zaměstnávání cizinců a cizinek, kdy firmy nejsou obvykle motivovány k plnému využití jejich potenciálu.

Zprostředkování práce zajišťují v Mongolsku převážně fyzické osoby a respondenti a respondentky hovořili o tom, že žádné oficiální agentury zprostředkovávající práci v zahraničí na mongolském území nepůsobí. Zprostředkovatelé práce využívají k náboru zájemců a

zájemkyň jak výše zmiňovanou inzerci v médiích, tak rozsáhlé sociální sítě. Několik dotazovaných hovořilo o tom, že zprostředkovatel byl jejich známý.

Slibovaná mzda se pohybovala v rozmezí 300 – 1 000 USD, přičemž nejčastěji se jednalo o částku 800 – 1 000 USD. Reálná mzda po příjezdu do ČR byla přitom většinou zhruba poloviční.

Zprostředkovatelé v Mongolsku mají kontakty na českém území (většinou opět fyzické osoby), které zajišťují potřebné dokumenty pro práci. Tyto osoby často působí v některé z firem jako koordinátoři či tlumočníci a jsou proto schopny reagovat na poptávku po pracovní síle. Několika z dotazovaných také zařídili dokumenty jejich příbuzní, kteří v ČR již žijí déle.

„V podniku bývá zprostředkovatel, to je Mongol. On ví, že jeho podnik potřebuje určitý počet nových pracovníků. Využívá příbuzenskou síť Mongolů, kteří již pracují tady v ČR. Mongolové, kteří pracují v ČR, dají vědět svým známým a příbuzným v Mongolsku, že je tady příležitost pracovat v ČR. Mongolský zprostředkovatel se domluví v nějakém podniku zde v ČR, že potřebují například deset nových pracovníků z Mongolska. Připraví tady pro ně zaměstnanecké smlouvy, odjede do Mongolska, tam nabere 10 nových lidí, připraví jim dokumenty tam na místě, dostane potvrzení od policejních orgánů a další doklady a požádá o víza na české ambasádě. Takovým způsobem přiveze sem do ČR nové pracovníky z Mongolska. Tito lidé již mají pracovní smlouvy, které mu byly vydány již dříve v ČR, na základě těchto pracovních smluv pak dostávají česká víza a přijedou sem“ (rozhovor č. 5).

Za vyřízení dokumentů a zprostředkování práce v ČR platili dotazovaní částku 300 – 2 300 Eur (nejčastěji v dolní polovině tohoto intervalu). Poplatky za zprostředkování si údajně mezi sebou rozdělují zprostředkovatelé v Mongolsku a zprostředkovatelé v ČR. Peníze na zaplacení poplatku získali dotazovaní prodejem automobilu, nebo čerpáním úvěru od banky, za něž ručili bytem či jinou nemovitostí. *„Pak, když nemůžeš vykoupit své věci zpět, o svůj majetek přijdeš. V Mongolsku je spousta takových ztroskotaných lidí. Já jsem prodal své auto a tím vyřešil svůj problém,“* uvedl například respondent v rozhovoru č. 5. Součástí dluhu se

však stávají i jiné investice před cestou (například nákup vhodného oděvu), které mohou být v řádu dalších několika set amerických dolarů.

I tak ale výše dluhu byla zřejmě jedním z hlavních důvodů, proč Mongolové a Mongolky využívali Program dobrovolných návratů MV ČR v mnohem větší míře, než například Vietnamci, jejichž dluhy jsou několikanásobně vyšší. Příspěvek 500, či 300 Eur jim totiž mohl více či méně pomoci dluh splatit. Dle statistik MV ČR odcestovalo v rámci programu 1 342 Mongolů a Mongolek².

Jedna respondentka hovořila o své několik let staré zkušenosti, kdy nábor realizoval manžel pracovnice českého zastupitelského úřadu v Ulanbátaru. Tento muž dával do novin náborové inzeráty a za vyřízení víza a zprostředkování práce v ČR vybíral poplatek 500 000 mongolských tugriků (v té době zhruba 500 Eur, nebo v přepočtu kolem 15 000 Kč).

Za vyřízení víza platili všichni ostatní dotazovaní oficiální poplatek 100 – 112 USD (dle aktuálního kurzu). Situaci na českém zastupitelském úřadě v Ulanbátaru popisovala většina z nich jako relativně klidnou. Za nejproblematictější označovali dlouhé fronty, kde čekali třeba i přes noc a někteří z nich museli zaplatit za místo ve frontě před ambasádou 100 USD překupníkům s pořadovými lístky.

Většina dotazovaných uvedla, že neabsolvovali žádný pohovor na ambasádě a někteří z nich na ambasádu ani nemuseli jít osobně. „*Nevíme, jestli je tam korupce. Víza nám obstarával zprostředkovatel, my jsme na zastupitelském úřadě nebyli, ani jsme na zastupitelský úřad nevkročili,*“ popsala situaci respondentka v rozhovoru č. 1.

Cesta a příjezd do ČR

Mongolové a Mongolky cestují do ČR vlakem přes Moskvu, kde na některé z nich čekala „spojka“ zprostředkovatele a další osoba je vyzvedla na nádraží v Praze. Letecká doprava je výrazně nákladnější, proto ji pracovní migranti a migrantky prakticky vůbec nevyužívají.

² Prezentace ministra vnitra na: <http://www.mvcr.cz/clanek/dobrovolne-navraty-a-zajisteni-bezpecnostni-situace-cr.aspx> (9.2.2010)

Po příjezdu do ČR byli kontaktní osobou (zprostředkovatelem v ČR) z nádraží odvezeni do místa výkonu práce. V některých případech však po příjezdu zjistili, že pracovní místo na které mají smlouvu už neexistuje, nebo jej zaměstnavatel nechce obsadit cizincem. „Dali mi pracovní smlouvu, že budu pracovat ve výrobně počítačů X, přijel jsem do XX (město v ČR) a tam na mne nikdo nečekal. Jednu noc jsem přespal na nádraží. Mezitím jsem se s obtížemi dovolal do Mongolska na toho zprostředkovatele, aby mi dal telefonní číslo na zprostředkovatele tady. Nakonec jsem mu zavolał do té výrobní a on mi řekl, že na to zapomněl, že sem mám přijet. Pak jsem šel do toho podniku v XX, ale do práce mne tam nevzali. Řekli, že vůbec Mongoly do práce neberou, asi tam měli nějaké problémy, nevím přesně, co se tam stalo, ale Mongoly tam do práce nebrali. Přijel jsem s pracovní smlouvou, že nastoupím do počítačové výrobní X, ale tam jsem do práce nenastoupil,“ uvedl například respondent v rozhovoru č. 10.

Další z respondentů (rozhovor č. 12) zase hovořil o tom, že byli za nejasných okolností předáni zprostředkovatelem jedné ukrajinské pracovní agentuře: „Přijel jsem přes jednoho zprostředkovatele. Měl jsem pracovat v jednom podniku na výrobu počítačů, kde byla pro mne vystavena smlouva. Když jsem přijel podle domluvené pracovní smlouvy, měl jsem nastoupit do práce v tomto podniku. Jenže jsem tam nenastoupil. Když jsme sem přijeli, čekali na nás zprostředkovatelé a řekli nám, že v tomto původním podniku již neberou lidi, proto nás pře poslali jedné soukromé ukrajinské agentuře. Oni nás vlastně využili, zasahovali ze strany, postupovali tak nezákonně. Pochopil jsem tuto skutečnost později. Nebyl jsem tam sám, přijeli se mnou i další Mongolové, bylo nás asi pět. Takovým způsobem nás poslali k soukromé ukrajinské agentuře, která neplatila za nás pojištění, my jsme vlastně ani nevěděli přesně, v jakém podniku tam pracujeme“.

Po nikom z dotazovaných nebyly po příjezdu do ČR požadovány žádné další poplatky, vyjma poplatku za zprostředkování jiné práce. „Mongolové platí zprostředkovateli jenom na začátku, za vyřízení zaměstnanecké smlouvy. Pak mají pracovní smlouvy přímo s zaměstnavatelem,“ uvedl k tomu například respondent v rozhovoru č. 5, „ale když po nějaké době pobytu tady chtějí najít novou práci, musí znovu zaplatit určitou částku zprostředkovateli v ČR“.

Pracovní podmínky v ČR

Nejčastěji nalézají Mongolové a Mongolky na území ČR pracovní uplatnění v šicích dílnách (spodní prádlo, automobilové příslušenství atd.), v balírnách, skladech, v továrnách na kompletaci elektrosoučástí (tzv. montovnách) a muži nejnověji ve stavebnictví. Rozdíly mezi mužskou a ženskou prací nejsou v jejich případě tak výrazné, jak je tomu v Evropě zvykem.

Měsíční mzda dotazovaných se pohybovala mezi 7 – 16 000 Kč čistého, přičemž nejhůře finančně ohodnocena byla práce v montovnách, o něco lépe práce v šicích dílnách a nejlépe byla ohodnocena práce na stavbách a v balírnách. Ve většině případů však museli pro dosažení vyšší mzdy pracovat na nočních směnách, přesčas a někdy až 12 hodin denně po celý měsíc. Rozhovor č. 9: *„Za měsíc odpracujeme 340 hodin. Když řekneme toto číslo, Češi zvedají oči do stropu. To je práce téměř pro dva lidi. Češi sami podle zákoníku práce pracují 168 hodin za měsíc. My pracujeme 340 hodin. Jeden člověk vykonává práci určenou pro dva lidi. Ale nedostáváme plat, který by odpovídal naší tvrdé práci“*. A respondent v rozhovoru č. 6 popsal svůj pracovní den takto: *„Do práce jezdíme brzy ráno kolem páté hodiny a vracíme se pozdě večer kolem sedmé, osmé“*.

Navíc, ačkoli mají pracovní vízum, jejich mzda je hodinová a pokud onemocní, nebo si chtějí vzít volno, přijdou o výdělek. Tato praxe je běžná zejména u agentur, které často svým pracovníkům a pracovnícím neposkytují zákonem předepsané náhrady mzdy ani dovolenou. *„Nedostáváme výplatní pásky, dostáváme peníze rovnou v obálkách. Mzda se počítá podle počtu odpracovaných hodin. Každý měsíc to vychází různě. Například se stalo, že jsem byla 4, 5 dní nemocná a nemohla jsem jít do práce. V tomto případě budu mít výplatu 10 000 Kč nebo ještě méně, třeba 7 000 – 8 000 Kč. Proto nesmíme onemocnět. U nás neexistují peníze za neschopenku. Nemůžeme si vzít ani volno. Musíme pořád pracovat,“* uvedla k tomu respondentka v rozhovoru č. 7.

Objevily se také případy, kdy byli Mongolové zaměstnáni přes mongolského zprostředkovatele u ukrajinské agentury a z výplaty jim byly strhávány peníze na provizi pro zprostředkovatele i agenturu, aniž by byli s těmito podmínkami předem seznámeni.

Pouze tři z dotazovaných disponovali pracovní smlouvou. Několik dalších sice podepsalo něco, o čem jim zaměstnavatel tvrdil, že je to pracovní smlouva, ale tento „dokument“ jim byl následně odebrán. Kromě dvou respondentek podepisovali všichni smlouvu v češtině a bez překladu, takže jejímu obsahu plně nerozuměli. *„Pracovní smlouvu jsme dostali v češtině. Obsahu této smlouvy jsme neporozuměli, řekli nám, že je to pracovní smlouva, tak jsme ji podepsali. Výplatní pásky nedostáváme,“* (rozhovor č. 6). Nebo z rozhovoru č. 8: *„Pracovní smlouva byla v češtině. Obsahu této smlouvy jsme nerozuměli, ale podepsali jsme ji. Co jsme měli dělat, když jsme přijeli pracovat, nemohli jsme říct, že nebudeme pracovat ... vždy nám dával smlouvy v češtině, které vzápětí sebral...“*. A i v případech, kdy smlouva existovala, ne vždy byly zaměstnavatelem dodržovány její podmínky. *„V pracovní smlouvě je napsáno, že pracovní doba je od osmi do čtyř, ale ve skutečnosti se pracuje o hodně více hodin. Pracovní doba se nikdy nedodrží,“* uvedla respondentka v rozhovoru č. 2.

Některé případy nesly výrazné znaky vykořisťování a u několika respondentů a respondentek se objevilo také vyhrožování, kontrola pohybu, zadržování průkazů pojištěnce, nevydávání zápočtových listů a výplatnic, šikana a dokonce i fyzické napadení ze strany zaměstnavatele. *„Ve svém pokoji má pušku. Byly případy, kdy držel tuto pušku proti fyzické osobě. Držel pušku proti jednotlivcům a vyhrožoval jim ... Když někdo řekne něco proti jeho názoru, jde k němu a začíná mu vyhrožovat a nadávat, používá ruce k fyzickému útoku“* (rozhovor č. 8).

Časté bylo také nastavování odlišných pravidel a norem práce pro české pracovníky a pracovnice a pro Mongoly a Mongolky (diskriminace). *„Češi dokáží ušít 7 - 8 volantů za den. Když skončí v půl třetí pracovní doba, Češi vždy odcházejí z práce, nikdy nezůstávají déle, aby splnili normu 11 volantů jako my Mongolové“* (rozhovor č. 1).

Běžný je i nezákonný systém vysokých finančních sankcí (v řádu tisíců korun) za různé přestupky vůči pracovní kázi a zadržování mzdy. *„V poslední době se výplata zmenšila. Říkají nám, že banka kontroluje naši práci, teprve pak vydává peníze. Když nejsou s naší prací spokojeni, výplata se opoždí ... Jeden měsíc dostáváme normální plat, druhý měsíc nám výplata rapidně klesá ... My se ptáme, proč to tak je. Odpověď zní, banka to tak chce ... prostě lžou, aby nám z různých důvodů snížili výplatu,“* popsal situaci na své stavbě respondent v rozhovoru číslo 6. A dále uvedl: *„.... Zaměstnavatel nám každý měsíc strhává*

z výplaty 2 000 korun. Bere to jako zálohu pro případ, že budeme mít absenci ... Například když nepřijdeme do práce jeden den, strhává 2 000 korun z této částky a pak také strhává dalších 2 000 korun z běžné mzdy ... To znamená, že za jednodenní absenci strhává 4 000 korun. Také strhává dva dny z dovolené...“.

Těmto pracovníkům a pracovnícím pak někdy zbývají z výplaty peníze pouze na zaplacení ubytování (poskytované často zaměstnavatelem) a základní potraviny.

Za osoby, které zneužívají situace pracovníků a pracovníc, byli také označováni někteří tlumočníci: *„V podniku bývá tlumočnick, který odpovídá za pracovníky z Mongolska. My česky neumíme, proto se musíme obracet na tlumočnicka nebo zprostředkovatele. Není jiné východisko. Když přijdeme někam do podniku a ptáme se na práci, že chceme třeba složit zkoušku, řeknou nám, že mají oficiálního tlumočnicka. Ať se obrátíme na tlumočnicky. Když se budeme domlouvat s tlumočnickem, musíme mu zaplatit peníze. Když mu nezaplatíš, nebudeš tam moci pracovat. Firma platí tlumočnickovi mzdu. Ale tlumočnick navíc ještě chce, aby mu lidé platili další peníze. Udělal si z toho dvojí byznys, chce dostávat další procenta pro sebe“* (rozhovor č. 5).

Za nalezení nové práce na území ČR se dle informací od respondentů nyní platí v mongolské komunitě 5 000 až 12 000 Kč, ale v některých výjimečných případech to může být až dvojnásobek (1 000 Eur). Přitom není jisté, zda za vykonanou práci nakonec dostanou zaplacení. Práci Mongolové a Mongolky hledají především pomocí sociálních sítí v rámci vlastní komunity (využívají k tomu komunikaci přes mobilní telefony a internet) a migrují za ní po celé ČR.

Nedostatek práce také značně vyhrotil situaci v některých podnicích. Například respondentka v rozhovoru č. 9 hovořila o tom, že v jejich podniku bylo dvacet pracovních stolů a do práce přišlo padesát lidí, kteří se o tyto stoly prali, aby měli možnost vydělat si alespoň na stravu a ubytování: *„Pracoval s námi jeden mladý manželský pár, ráno se pohádali s jedním Vietnamcem kvůli pracovnímu stolu, pobili se navzájem, mladá žena byla ve druhém měsíci těhotenství a pak potratila. Zaměstnavatelé tomu incidentu přihlíželi, nezastavili je a jenom se tomu smáli, jak se lidé perou kvůli práci. Když mají dvacet pracovních stolů, proč nemohou*

pozvat dvacet lidí, aby všichni měli práci? ... Češi se nehádají kvůli pracovním stolům. Jejich pracovní stoly jsou umístěny zvlášť. Kdyby si tam náhodou sedli Mongolové, Češi je prostě donutí, aby vstali a odešli ...“.

Pobytový status

Mezi dotazovanými v rámci výzkumného šetření byla výrazná převaha osob s pobytem za účelem zaměstnání, pouze jedna respondentka s trvalým pobytem a jeden respondent a jedna respondentka s pobytem za účelem podnikání.

V období krize bylo úřady práce omezeno vydávání a prodlužování pracovních povolení pro cizince a cizinky. K 30. 9. 2009 bylo dle ČSÚ úřady práce evidováno 5 332 Mongolů a Mongolek s povolením k pobytu za účelem zaměstnání a pouze 144 jich mělo povolení k pobytu za účelem podnikání³. To způsobilo, že Mongolové a Mongolky, z nichž naprostá většina pobývala na území ČR za účelem zaměstnání, byli po skončení platnosti svého povolení nuceni buď odcestovat, nebo změnit účel pobytu na podnikání. Oproti osobám jiné státní příslušnosti (například Vietnamcům a Vietnamkám) si však účel pobytu změnilo pouze málo z nich. Toto potvrzovaly i výpovědi respondentů a respondentek šetření.

V této souvislosti se objevily i případy podvodů, kdy bylo mongolským „zprostředkovatelem“ slíbeno vyřízení změny účelu pobytu za částku 20 000 Kč. Tento muž vyinkasoval peníze, ale změnu účelu pobytu nikomu nezařídil. Dle poznatků z terénu se může jednat o poměrně rozsáhlý podvod, kvůli němuž se ocitla řada osob bez prostředků a na pokraji ilegality (jen ve výzkumném vzorku se objevily dvě z těchto osob, každá v jiném městě).

Během šetření několik respondentů a respondentek uvedlo, že v poslední době museli žádat o prodlužování pracovní povolení a povolení k pobytu za účelem zaměstnání každé dva až tři měsíce. Zároveň se v komunitě šířily zvěsti o tom, že Mongolům a Mongolkám již povolení zřejmě prodlužována nebudou. Tato nejistota pro ně byla stresující a znamenala pro ně zvýšené náklady, protože za každé prodloužení museli platit poplatky. Navíc v některých

³ Zdroj: http://www.czso.cz/csu/cizinci.nsf/datove_udaje/ciz_zamestnanost (4.2.2010)

podnicích údajně byla ukončována pracovní povolení selektivně pouze Mongolům a Mongolkám.

V případě, že by ztratili legální pobytový status, nechtěl by žádný z dotazovaných zůstat na českém území. Někteří z nich však uvedli, že pokud by měli zůstat bez práce a hrozilo by jim neprodloužení pobytu, uvažovali by o migraci do některé ze západoevropských zemí. *„Pracujeme tady přes jeden rok a ještě jsme nezaplatili své dluhy. Dluhy jsme nadělali, protože jsme chtěli přijet sem. Když řekneme, že splatíme své dluhy a pak se hned vrátíme domů, to je nefér ... ale začali jsme o tom uvažovat,“* komentovala situaci respondentka v rozhovoru č. 7.

Životní podmínky

Mezi respondenty a respondentkami se objevila řada osob, které přicestovaly do ČR i se svými partnery/manželi/manželkami, popřípadě i dítětem a jejich záměrem bylo usadit se zde. Českou republiku hodnotili jako vhodnou pro svůj další život a kromě diskriminace, s níž se někteří setkávali především v průmyslových oblastech, viděli českou společnost jako přátelskou a kulturně vyspělou. V případě, že by se jim podařilo nalézt zde adekvátní uplatnění, tito lidé by se chtěli postupně integrovat do evropské kultury. *„Já mám svou rodinu tady. Manželka zde má práci, syn zde chodí do školy. Nechceme se vracet do Mongolska. Jen bych zde chtěl pracovat podle své kvalifikace, ve svém oboru,“* uvedl například respondent v rozhovoru č. 5.

Současná úroveň ubytování dotazovaných byla různá, v závislosti na tom, zda bydleli na ubytovně, nebo v bytě. V zásadě však nebyly v rámci šetření identifikovány žádné podmínky ubytování jako absolutně nevyhovující a ani platby za toto ubytování jako výrazně nepřiměřené (posuzováno na základě zkušeností s kvalitou a cenami dělnických ubytovacích zařízení získaných organizací La Strada ČR při práci v terénu). Cena ubytování se u většiny pohybovala mezi 3 - 4 000 Kč za osobu. Náklady na stravu byly obvykle ve výši 2 - 3 000 Kč.

V některých případech však náročné pracovní podmínky v kombinaci se substandardním ubytováním poskytovaným zaměstnavatelem či agenturou byly pro dotazované značně

zatěžující. „Pracujeme ve studeném skladě a jíme studené neohřívané jídlo. Večer si sami připravujeme jídlo na ubytovně, tady nemáme ani ledničky, jídlo si dáme do bandasek, zakryjeme pokličkou na noc a ráno si bereme jídlo s sebou do práce. Ve 13 hodin máme přestávku a jíme studené jídlo, nemáme možnost si ho ohřát ... V práci nemáme ani teplou vodu. Nemáme teplé jídlo, ani teplou vodu ... Na ubytovně nás v posteli kouše takový malý hnědý hmyz, štěnice. Vyskytují se všude, v oblečení, v posteli, v dece, koušou nás na nohou, máme poškrábanou pokožku na nohou a na těle. Pořád nás koušou, je to moc nepříjemné, nevíme si rady. Snažili jsme se je zlikvidovat, použili jsme nějaký jed. Zmizí, pak se objeví znovu. Zdá se, že celá ubytovna je napadena tímto obtížným hmyzem“ (rozhovor č. 7).

Objevil se i případ, kdy zaměstnavatel zakazoval dotazovaným opuštění jeho firemní ubytovny a vyhrožoval jim: „Nikdy nedovolí, aby někdo odešel z ubytovny a ubytoval se někde jinde. Jsou tam rodiny s dětmi, chtěly se odstěhovat a bydlet někde jinde, nikdy jim nedovolil žít na jiném místě“ (rozhovor č. 8).

O diskriminaci v běžném životě hovořili převážně respondenti a respondentky žijící v průmyslových městech. „Například když jsme v obchodě, české prodavačky zdraví lidi ve frontě před námi a za námi, ale nás nepozdraví, nás si ani nevšimnou, jako bychom tu ani nebyli“ (rozhovor č. 3). A respondentka v rozhovoru č. 9 uvedla: „... byla jsem tu sotva měsíc, chtěla jsem zajít do místního baru, ale řekli mi, že Asiatům není povoleno jít do baru, že Mongoly do baru nepouštějí“. Zde se zřejmě projevuje i nedostatečně zvládnutý proces integrace pracovních migrantů a migrantek, za něž byla některá města již v minulosti kritizována.

Informace o nedostatku práce a neuspokojivých podmínkách v ČR se údajně v Mongolsku již rozšířily, a tak zájem o migraci na naše území poklesl (intenzita migrace je však zároveň regulována také omezeným vydáváním víz). „Mongolové teď již vědí, jak vypadá život v ČR. Loni, když začala ta velká krize v prosinci a v lednu, sem přijelo hodně Mongolů a byli hodně poškozeni. Měli velké výdaje na cestu, přijeli sem a tady nebyla žádná práce. Ubytovny byly plné Mongolů, kteří neměli práci. Mongolové přespávali na ubytovnách několik dní, kdyby odešli z ubytoven, mohli se ocitnout na ulici a spát venku. Nemohli sehnat práci a vrátili se domů s tím svým velkým dluhem a vlekli s sebou kufry s oblečením“ (rozhovor č. 7).

Přístup k právům a službám

V rámci výzkumné sondy byla dotazovanými popsána řada situací, kdy zaměstnavatelé, zprostředkovatelé a tlumočníci beztrešně porušovali zákony a pracovněprávní předpisy, aniž by se mongolští pracovníci a pracovnice proti tomu bránili. To může být způsobeno například neznalostí české legislativy, nebo pocitem bezmoci, o němž někteří z nich hovořili. Objevily se však i případy, kdy se pracovníci a pracovnice domáhali svých práv a zaměstnavatel jim následně vyhrožoval, popřípadě je i fyzicky napadal. *„Říká nám, seberte si kufry a vypadněte. Výplatu nedostanete a budete mít dluhy, uvidíme, jak pořídíte dál ... takhle vyhodil dva lidi z ubytovny ze dne na den ... nedal jim žádné papíry a doklady. Svým zaměstnancům nedává výstupní listy. Všichni kdo od něho odcházejí, stávají se osobami s nelegálním pobytem nebo žadateli o azyl“* (rozhovor č. 8).

Pokud by se tito lidé chtěli bránit, potřebovali by k tomu být minimálně vybaveni základními informacemi a kontakty. Součástí sondy byla také otázka na znalost existence a působení nevládních neziskových organizací a odborových svazů, které by mohly pomoci tyto situace řešit. Kromě jednoho respondenta však o jejich existenci nevěděl nikdo z dotazovaných, a to i přes to, že většina měla v ČR alespoň základní sociální síť, z níž by případně mohla informace tohoto druhu čerpat. Při dvanácti až patnácti hodinách strávených prací a cestou z a do práce, jim navíc nezbyvá mnoho času. Zřejmě proto se řada Mongolů a Mongolek nacházejících se v obtížné situaci neobráť s žádostí o pomoc na žádnou instituci ani pomáhající organizaci.

V konkrétní rovině se může jednat o pracovněprávní oblast, ale také například o zdravotní problematiku, kde se setkávají s největšími obtížemi. Někteří Mongolové a Mongolky nemají přístup ke zdravotní péči, ačkoli je zaměstnavatel ze zákona povinen hradit jim zdravotní pojištění. Někteří z nich hovořili o tom, že pojištění zřejmě vůbec nejsou, jiné zaměstnavatel nechce pouštět k lékaři a dalším zadržuje karty pojištěnce a vydává jim je pouze na základě svého vlastního posouzení jejich zdravotního stavu.

Jeden ze zajímavých aspektů zmínila i respondentka v rozhovoru č. 9. Totiž to, že i když si zdravotní pojištění hradí (držitelka pobytu za účelem podnikání), nemůže, s ohledem na svou situaci, prakticky čerpat zdravotní péči: *„My zdravotní pojištění potřebujeme jenom k tomu,*

abychom ho ukázali policii, ve skutečnosti ho nepotřebujeme. Přivážíme si z Mongolska své léky s sebou. Nebo v případě potřeby si své léky objednáváme z Mongolska. Nebo se léčíme sami podle tradiční mongolské medicíny. Také se snažíme vyvarovat se zde onemocnění. V zásadě, když tady onemocníme, agentura nás vyhodí z práce. Když jsme nemocní, nedají nám měsíční plat. Proto se snažíme, abychom nebyli nemocní“. V rozhovoru č. 2 pak další respondentka uvedla: „Mongolky mají problémy při vyšetření u gynekologa a u zubního, nechtějí nás ošetřovat“.

SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

Situace mongolských migrantek a migrantů popsaná v rámci této sondy by mohla posloužit jako modelová pro deskripci prostředí pracovní migrace jako takové. Jejím specifikem je zprostředkování cesty do ČR prakticky výhradně fyzickými osobami, ale následně je situace Mongolů a Mongolek na území ČR srovnatelná s osobami z většiny ostatních tzv. třetích zemí, popřípadě nových zemí EU, z nichž migrují lidé za prací na naše území.

Většinou tito lidé **byli zlákáni na práci v ČR podvodnými sliby, v zemi původu se zadlužili, žijí a pracují zde v substandardních podmínkách, jsou svými zaměstnavateli vykořisťováni a jejich obtížné situace zneužívá řada dalších osob.**

Zaměstnavatelé s nimi **neuzavírají smlouvy, nebo jsou donuceni podepisovat smlouvy, kterým nerozumějí, vykonávají náročnou práci, pod různými záminkami je jim krácena a zadržována mzda, nejsou jim vypláceny všechny zákonné složky mzdy, nejsou za ně zaměstnavatelem placeny povinné odvody, zaměstnavatelé jim vyhrožují, nemají přístup ke všem službám, na něž mají nárok, žijí v izolaci a bývají diskriminováni.**

Na základě informací získaných od respondentů a respondentek lze soudit, že by ke zlepšení situace mohla přispět následující opatření:

- zajištění **dostatku informací o reálné situaci v ČR** ve zdrojových zemích
- zajištění **transparentnosti a rovných podmínek ve vízové proceduře**
- **motivování firem k přímému výběru pracovníků/pracovnic v zahraničí**
- **zpřehlednění prostředí agenturního zaměstnávání** a důsledné postihování přestupků na poli agenturního zaměstnávání
- **motivování firem k přijímání** zapracovaných agenturních pracovníků a pracovnic **do jejich kmenového stavu**
- **navýšení personálního stavu příslušných kontrolních orgánů** (úřady práce, inspektoráty práce)
- **důslednější kontroly pracovních podmínek migrantů a migrantek** (a to nejen formální, ale například i návštěva pracoviště a pohovor s pracovníky a pracovnicemi)

- **otevření odborových svazů zahraničním pracovníkům a pracovnícím** (jejich aktivní oslovení; dohled odborů nad rovnými podmínkami jako krok k odstranění sociálního dumpingu)
- **posílení nízkoprahových složek sociální práce nevládních organizací** poskytujících služby cizincům a cizinkám (zejména **terénní sociální práce**)
- hromadná **distribuce** vhodných **informačních materiálů v terénu**
- **konkrétně formulovaná nabídka právních služeb směřovaná k pracovním migrantům a migrantkám** (jasná a srozumitelná nabídka pomoci při prosazování jejich oprávněných zájmů zejména v pracovněprávní oblasti; zajištění tlumočení a dostatečných kapacit těchto služeb)
- projekty **asistence cizincům a cizinkám při vstupu na trh práce** (jako bezpečná alternativa agentur práce)
- **rozvoj integračních projektů v průmyslových městech** (český jazyk, realie, legislativa...)
- **rozvoj využívání elektronických médií pro vzdělávání** cizinců a cizinek (např. český jazyk, realie a legislativa na internetu...)