

## Společenská smlouva nebo tichá dohoda? Zaměstnávání cizinců v Plzeňském kraji

*Viktor Rumpík (Západočeská univerzita v Plzni)*

### Úvod

V textu se věnuji praxím migrantů, zaměstnavatelů a dalších aktérů v sociálním poli pracovní migrace. Mapuji je na základě optiky sítí, přičemž ukotvuji svůj výzkum v teoriích transnacionalismu. Nabízím perspektivu konkrétních aktérů a interpretuji rizika, která jsou s jejich jednáním spojena. Rozkrývám především jednotlivé nelegální i kvazilegální praxe zaměstnavatelů, zprostředkovatelů a dalších subjektů, které jsou zapojeny do zaměstnávání cizinců v České republice.

Kapitola by měla obsahovat rovněž vzhled do pole lidských práv a jejich konfliktu s migrací a postavením migrantů v naší společnosti. Jestliže platí, že lidská práva jsou společenskou smlouvou, která čerpá z definice dobra a zla, ptám se, co znamená porušení této smlouvy směrem do stínů šedi?

Praxe, které zde nastíním, jsou nesrovnatelné s genocidami, znásilňováním, nebo potlačováním práva na svobodný názor, jsou nesrovnatelné s válečnými konflikty, ženskou obřízkou nebo třeba s porušením práva na svobodné vyznání. Jedná se totiž o situace, ve kterých na subjektivní ani objektivní rovině neexistuje možnost komparace. Společným jmenovatelem je to, že jsou na individuální rovině často práva upírána pouze některým skupinám obyvatel. Právě při migraci se více než kdy jindy ukazuje porušování základních lidských práv. Situace v regionu Plzeňského kraje není jiná.

V úvodní části zasadím tento text do teoretického rámce, přičemž metodologicky vycházím ze svého dlouhodobého antropologického výzkumu pracovní migrace. V následující části představím prostředí pracovní migrace, a bude věnován prostor konkrétním praxím aktérů v různých sociálních kontextech. Ty nakonec ilustruji na třech reálných kazuistikách. V závěru diskutuji vliv moderního tržního kapitalismu na porušování práv pracujících, diskrepanci mezi aktérským a strukturálním

přístupem, čímž uvádím do kontextu dopad tzv. šedé společenské smlouvy na každodenní život migrujících.

## Cíle textu

Hlavním cílem je na jednom místě zpřehlednit a zmapovat praxe porušující práva pracovních migrantů a zasadit je do diskuze o aktérské rovině a strukturálních tlacích. Vycházím z předpokladu, že migranti jsou pány situace, ale jen do té doby, než dojde k překročení společenských konvencí a pracovně právních předpisů za strany mocensky nadřazených struktur za účelem zisku. Předmětem zájmu jsou tak migrační procesy, aktéři a jejich každodennost, odehrávající se v takových sociálních situacích, kdy dochází k porušování jejich práv. Text je kusým výstupem z antropologického dlouhodobého terénního výzkumu pracovní migrace Ukrajinců v Plzeňském kraji. Využívám propojení dat s poznatky z praxe sociálního pracovníka neziskové organizace pracující s migranty ze zemí Evropské unie i mimo ni. V této oblasti se pohybuji 10 let.

Běžně vymezuji terén na základě transnacionálního sociálního pole – které díky široké síti aktérů zasahuje přes hranice regionu i národních států (pro bližší konceptualizace viz Faist 2000, Szaló 2008, Vertovec 2009). Předkládaná studie představuje exkurz do procesu zaměstnávání cizinců a poukazuje na více či méně běžné formy pracovního vykořisťování migrantů na Plzeňsku.

Do popředí se dostává tematika vykořisťování i lidských práv – která zákonitě hraje prim, při zkoumání migrace a soužití skupin v cílových sociálních prostorech. S ohledem na zprávy Human Rights Watch, případně na zprávy z Amnesty International, se jeví Česká republika jako bezproblémová země, se stabilní sociální i ekonomickou situací. Organizace spíše cílí na porušování lidských práv v zahraničí, nebo se věnují uprchlickým tématům v souvislosti s nepřijímáním žadatelů o azyl, nebo jejich tragické situaci na ostrovech Řecka apod. (Amnesty 2015, Amnesty 2020). Při bližším zkoumání ale stále nalzáme zdroje, které hovoří o potlačování práv migrantů, nedůstojné práci v korporátních nadnárodních závodech, utlačování práv dělníků, o korupci a o nejasných praktikách subdodavatelských firem (Voslář 2015, Škardová 2018, Rumpík 2017). Malé lidskoprávní organizace, neziskový sektor a pracovníci v

sociálních službách každodenně řeší porušování základních pracovních i lidských práv u osob, které o nerovném zacházení na pracovišti, nebo o nelegálním zaměstnávání veřejně nehovoří. A právě zde narážíme na běžné praxe, které veřejnost považuje za naprosto normální, neboť se to neděje právě nám, a pokud ano, omlouváme je tím, že „je to prostě tak“.

Text nenabízí řešení, jak se vypořádat s nastavenými normami a praktikami, ale zpřehledňuje a shrnuje to, co se ve výzkumu i praxe ukazuje jako nejvíce palčivým.

### **Pracovní migrace lidí – ne zdrojů**

Po skončení ekonomické krize a s rozvojem ekonomiky po roce 2012 dochází v České republice k drastickému nárůstu subjektů, které se zabývají zprostředkováváním zaměstnání. Spolu se státní politikou zaměstnanosti a přistěhovalectví, ekonomickými i sociálními faktory se stávají hybným motorem pro migraci stovek tisíc lidí na český trh práce. Pracovní migrace je tak multifaktorově podmíněna. Vedle vysoké míry interní migrace za prací (srov. Janská, Bernard 2018) tak dochází ke značné mezinárodní pracovní migraci do ČR.

Tím se otevírá prostor pro operace různých subjektů, které se na migraci přiživují a v některých případech ji sami organizují a s aktéry tvoří migrační síť. Hlavními hybateli jsou dle socioekonomických teorií trh práce, nabídka a poptávka po zdrojích. Antropologické teorie však dávají přednost mikro a mezooptice zaměřené na aktérskou rovinu, která z migrantů činí hlavní hybatele a vychází z předpokladu mezilidských vazeb.

Teorie transnacionalismu a sociálních sítí našly živnou půdu v manchesterské škole. Antropologové, kteří usadili své výzkumy v Africe okolo Rhodes-Livingstonova institutu v Severní Rhodesii (dnešní Zambie) rozpracovali teorie, které lze nazvat procesuální. Užívali aktérskou rovinu k tomu, aby objasnily, jaký je vztah mezi kontinuitou a sociální změnou, mezi etnicitou a každodenním životem (Eriksen 2012:50-51).

Teorie sítí, které navazují na manchesterskou školu (viz dále) a její přístup k migraci uvažují o tom, jak se migrace udržuje v čase. Užívají se rovněž pro objasnění toho, jakým způsobem migranti do cílových prostorů přicházejí, integrují se/adaptují

se a jak zůstávají propojení s „těmi co zůstali doma“. Jedná se o procesuální pohled na migraci a na sociální situace, které migranti, jako aktéři vytvářejí a přenášejí kulturní modely, politické ideje a sociální praktiky mezi různými sociálními světy (Bhabha 1990, Basch et al. 1994). Proto hovořím o přítomnosti a proměnách společenské smlouvy, která sice není legitimizovaná, ale její logika je užívána pro legitimizaci nerovnostních vztahů při pracovní migraci. V mikrooptice tvoří závazky další závazky a reciprocita je zde stavebním kamenem většiny operací v síti i prostředkem k vykořisťování. Z pohledu makrooptiky a ekonomických teorií je v síti takové optimální nastavení, aby aktéři maximalizovali své příjmy a minimalizovali rizika. Objevuje se tak konflikt mezi tím, co chtějí aktéři transnacionálního sociálního pole (od migrantů přes zprostředkovatele až po korporace) a tím, co vyžadují legislativa, etika a morální zásady.

### **Lidská práva a aktéřská rovina**

Aktéřská rovina migrantů a rovina lidskoprávní se nestřetávají na stejné linii. Jedná se o diskrepanci mezi procesuálním a strukturálním paradigmatem. V teoriích transnacionalismu a sociálních sítí vnímáme obvykle migranty jako aktéry, v teoriích obchodu s lidmi naopak jako oběti. Na jedné straně jsou migranti považováni za aktivní, vlastní život ovlivňující a užitkově uvažující sociální subjekty, které skrze sociální, kulturní a ekonomický kapitál směřují zdroje a získávají pracovní místa v zahraničí. Jsou živými jednotkami v rozsáhlé síti vztahů – na straně druhé však hovoříme o vykořisťování, obchodu s lidmi a nerovných mocenských pozicích, které plynou z nerovného rozvrstvení kapitálu, z nabídky a poptávky trhu a ze strukturálních makroteorií. Ty aktéry vnímají jako loutky systému. Při čtení této stati si budme vědomi této diskrepance a věnujme se jejímu překlenutí na konci textu.

### **Přehled užitých teorií**

V textu se pohybuji v následujících teoretických rámcích. Od konceptu sociálních sítí, transnacionalismu přecházím k obchodu s lidmi a tzv. pracovnímu vykořisťování. V celém textu držím linii diskuze nad zmíněným problémem aktérství a lidských práv. Hovořím o tenké hranici mezi požadovaným ideálním stavem věcí a tichou společenskou smlouvou, o tom, jak se k migraci a porušování práv stavíme jako

společnost. Jak uvádí Dušan Drbohlav dvanáct let zpět: „Do konfliktu se s jasnou dikcí legislativy tak dostává princip morality/humanity.“ (Drbohlav 2008:35).

### Teorie migračních sítí, transnacionalismus a vazby v pracovní migraci

Migrační sítě jsou analytické modely, které uvažují o sociálním propojení jednotlivých aktérů, v mém případě, aktérů migrace (Faist 2000:14). Teorie migračních sítí je v této studii využita dvojím způsobem. První způsob spočívá v zasazení pracovní migrace do kontextu příbuzenských a soukromých vazeb (private networks), které napomáhají k procesu migrace a hledání práce. Na druhé straně, na konci procesu udržují sociální sítě transnacionální povahu zprostředkovávání práce prostřednictvím remitencí, kontaktů a pendlování přes hranici. Tyto sítě nemusí být nutně pouze etnické, realita je mnohovrstevnatá a do organizování pracovní migrace vstupuje mnoho aktérů. Současný pohled na teorii migračních sítí, který přejímám i v tomto textu, hovoří o:

„...roli sociálních sítí v usnadnění migračního procesu a poskytování pomoci s prací, bydlením a jinými potřebami při příjezdu migranta.“ (Boyd 1989, cit in Castles 2007: 35).

„Takové vazby referují k tomu, co Bourdieu nazývá sociálním kapitálem... Tato spojení a sociální sítě poskytují základ pro potencionální adaptaci a formování komunity za hranicí (ibid.).“ (Castles 2007: 36).

Optiku sítí přináší do studia antropologie tzv. Manchesterská škola a její následovníci, zejména pak John A. Barnes a Elizabeth Bott v letech padesátých. Sociální sítě jsou, dle Barnes: „(...) souhrn mezilidských vztahů, které jsou nespécifickými způsoby přirozeně propojeny s jednáním osob a se sociálními institucemi v jejich společnosti.“ (Barnes cit in Mitchell 1974: 279). Při studiu migrace využil sociální sítě Clyde Mitchell, když se zabýval migrací rurálního obyvatelstva do měst. Přináší koncept social network (Mitchell 1974). V síťovém přístupu je podmínkou vzájemnost a sociální jednání, které je možné díky analýze sociálních sítí rámcově predikovat (Boissevain 1974 a 1979). Díky těmto vztahům, mají různí aktéři různý přístup ke zdrojům a k moci (Boissevain 1979). Převzetí a užití konceptu sociálních sítí z antropologie inspirovalo výzkumy a badatele napříč různými

disciplínami včetně studia mezinárodní migrace. A tak v 80. letech, jako jedna z teorií migrace, vzniká teorie migračních sítí.

Právě koncept sítě je jednou z možných perspektiv pro etnografické zkoumání mezinárodní migrace. Teorii migračních sítí přináší do studia migrace Graeme J. Hugo. Tato teorie klade důraz na význam mezilidských vztahů migrantů v rámci cílového prostoru a zemí původu (Hugo 1983). Teorie migračních sítí odpovídá na otázku, jak se migrace udržuje a reprodukuje (Baršová a Barša 2005). Migranti tak po příchodu do nové země zachovávají nejen sociální vazby ze zemí původu, ale zachovávají zároveň sociální vztahy se členy komunity v cílové destinaci, či navazují nové. Jiné vazby zanikají. Migrační sítě však nejsou jen prostředkem k migraci, ale zároveň jsou i jejím produktem. Tato oboustranná logika dovoluje uspokojit ekonomické a sociální potřeby migrantů – vysvětluje nejen, proč a jak se migrace udržuje v čase, ale rovněž jak dochází k integraci, adaptaci, remitencím atd.

„Migrační sítě umožňují snáze překonávat překážky v migraci i vytvářet podmínky k životu v cílových prostorech, ať už s ohledem na bydlení, ekonomickou činnost, péči o děti nebo např. zabezpečení sociálně slabých.“ (Drbohlav a Uherek 2007), a rovněž: „...zvyšují pravděpodobnost mezinárodního pohybu, neboť snižují náklady a rizika pohybu a zvyšují čisté očekávané zisky migrace.“ (Massey et al. 1987).

Užití teorie migračních sítí počítá s důležitou rolí sociálního kapitálu jedince. Sociální kapitál, lze chápat jako souhrn sociálních kontaktů (nejen etnických), který určuje pozici sociálního aktéra v poli.

Podobně jako v případě pracovní migrace do České republiky toto dokládají další výzkumy po celém světě, z nichž nejznámějším případem je studie migrace z Mexika v 70. letech, kdy 90 % všech legálních migrantů získalo své pobyty a stěhovali se za účelem sloučení rodiny, nebo na základě vazeb v zaměstnání (Portes a Basch 1985 cit in Castles, de Haas a Miller 2014: 40). V poslední době, tvrdí Uherek s Drbohlavem, se pojetí migračních sítí kryje s konceptem transnacionalismu (Drbohlav a Uherek 2007).

Koncept transnacionalismu se v antropologii objevuje od konce 80. let (Hannerz 1997). Transnacionální pohled odhaluje, že dynamika jednání migrantů přetrvává v čase, tedy že pohyb charakterizuje jejich způsob života před i po překročení státních hranic. (Basch et al. 1995). Ukazuje transnacionalistickou logiku vazeb ukotvených mezi několika prostory. Tyto prostory jsou dané geograficky, ale i sociálně. Klade se důraz na komplexitu a skutečnost, že vzniká přeshraniční, dynamicky se proměňující síť mezi migranty a nemigranty. V těchto imaginárních sociálních světech nežijí pouze ti, kteří překročili hranice, ale i ti, kteří zůstali doma, nebo ti, kteří jsou součástí tohoto pole – zaměstnavatelé, zprostředkovatelé, přátelé migrantů z majority, nebo pracovníci poradenských organizací. Imigranti tak zahrnují do svých nových světů další sociální jednotky (srov. Vertovec 2009, Hannerz 1997, nebo Szaló 2008).

Antropologie obrací pozornost k recipročním vazbám a pozicím v síti mezi imigrační a emigrační zemí (Hannerz 1997), solidárním sítím (Faist 2000), k proměnám transnacionálních identit (např. Basch et al. 1995, nebo později Vertovec 2009).

Transnacionalizaci vazeb chápou jako udržování, spoluvytváření a přetváření sítě mezi několika světy a vytváření nových imaginárních světů. Jedná se o provázanou a dynamickou síť, o proces, který dává možnost nazírat na zprostředkovávání zaměstnání migrantům, jejich zaměstnávání a další praxe, které se s tím nutně pojí, jako na pevnou součást těchto vazeb a každodenní reality migrace a jejích aktérů. Transmigranti participují na kulturních, profesních a politických aktivitách vně hranice národních států (Hamar, Szaló 2007). Vystupují tedy jako aktivní aktéři, kteří vytvářejí své síť a hravě jich využívají.

Síť organizace pracovní migrace je, jak bylo ukázáno výše, transnacionální sociální formací. Tato formace je nasycena mnoha nerovnými vztahy. Koncept sítě je zároveň dominantní organizační forma globální ekonomiky trhu práce (nabídka pracovních míst, poptávka po levné pracovní síle, kapitalistická logika výroby, korporace, transakce, provázanost a spolupráce) a nepočítá tedy pouze s mezilidskými vztahy. Sociální síť tak nejen, že určují, jak jsou lidé propojeni, zároveň také zefektivňují cirkulaci zdrojů (Vertovec 2009: 32-36). To znamená, že tyto

transnacionální sítě nejsou pouze formacemi mezi jedincem a druhým jedincem na opačném konci sítě, ale utváří celou proměnnou formaci vztahů. Díky sociálním kontaktům v síti směřují pracovní nabídky a kontakty za nemalé finanční obnosy s prostředníky a dalšími členy sítě (Nekorjak 2010, Rumpík 2018).

Obchodují se službami převaděčů a zprostředkovatelů při překračování hranic a pobytu za nimi (pro širší úvod viz např. Bauman 2017, Kingsley 2016). Pohyb i pobyt mají legální a nelegální charakter, bývají často propojené. Migranti v ČR nezřídka ztrácí svůj legální status až v ČR, dostávají se do iregulérních postavení, výkonem práce bez povolení, porušením legislativy. Exponenciálně tak narůstají závazky v síti. Vazby tak přestávají být dobrovolné a nabývají podoby závazků a nucené reciprocit (Faist 2000). Reciproční vazby související se sítěmi jsou tvořené na základě různých závazků, přetrvávají nejen v čase, ale i v prostoru a imaginárním světě nepsaných pravidel.

### **Obchodování s lidmi za účelem nucené práce**

Teoretický exkurz k tématu vykořisťování lidské práce v České republice začnu u pohledu právního. Protokol OSN o prevenci, potlačování a trestání obchodu s lidmi, zejména s ženami a dětmi přijatý v roce 2000 (dále jen Palermský protokol), obsahuje první mezinárodní definici obchodování s lidmi. Na základě Palermského protokolu došlo k implikaci definice trestného činu obchodování s lidmi i do českého práva v § 168 – Trestního zákoníku (zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník) novelou zákona v roce 2010. Definice trestného činu obchodování s lidmi vychází rovněž z Úmluvy OSN proti nadnárodnímu organizovanému zločinu a jejího doprovodného protokolu a z rámcového rozhodnutí Rady Evropské unie ze dne 19. července 2002 o potírání obchodu s lidmi.

Definičními rysy obchodování s lidmi dle Protokolu jsou jednání (přeprava, najímání, přesun, ukrývání a zajištění dokladů); užití prostředky (hrozba násilí a dalších donucovacích prostředků, únosu, finančního podvodu, podvodu zneužití moci a zranitelného postavení, přijetí plateb, či výhod, a to za účelem získání souhlasu osoby mající kontrolu nad jinou osobou) a záměr vykořisťovat. Tato definice zahrnuje nejen ženy, děti, ale i muže... „a vykořisťování nejen v komerčním sexuálním



průmyslu, ale i v celé škále legálních nebo nelegálních sektorech ekonomiky.“  
(Bellak-Hančilová 2013: 16).

Koncept obchodování s lidmi se utvářel ve čtyřech klíčových diskurzích (Kultálková 2010, Bellak-Hančilová 2013). Prvně je to diskurz sexuálního vykořisťování v prostituci, dále diskurz o nelegální migraci, následován diskurzem o organizovaném zločinu a konečně diskurz o nucené práci a pracovním vykořisťování. Poslední řečené ukazuje na velký počet vykořisťovaných mimo sexuální byznys (srov. Bellak-Hančilová 2013:21). Nucená práce je definována jako stav, ve kterém osoby buď vstoupí do práce nebo služeb proti své vůli a, nebo z ní, bez trestu/výhrůžky trestu nemohou odejít (ILO 1930).

Definice pracovního vykořisťování a nucené práce sebou nese mnoho nejasností, a dle expertů mezinárodního i národního práva jsou související pojmy dosud nevyjasněné. Mnoho případů tak zůstává nepotrestáno a nucená práce je těžko postižitelná zákonem. V právní rovině se v České republice hovoří o nucené práci a jiných formách vykořisťování v trestním zákoníku pod § 168 odst. 1 a 2, písm. e) a je spojováno s obchodování s lidmi.

Za nucenou práci je tak například považována práce, která je vykonávána za mzdu menší, než je mzda minimální. Diskurz nucené práce a vykořisťování je vyjednávaný jak právně, tak společensky. Jedná se jak o špatné pracovní podmínky, šikanu ze strany nadřízených, tak i o podmínky neslučitelné s lidskou důstojností.

Chápu nucenou práci a vykořisťování jako situaci, kdy jsou porušovány základní pracovní právní předpisy za účelem zisku a kořistění z práce druhé – podřízené osoby. Definičními rysy jsou v tomto případě studii porušení důstojnosti, práva a zaměstnávání v těchto podmínkách (srov. Bellak Hančilová 2013:22). Názory na danou problematiku se v globálním měřítku liší. Vykořisťování a nucenou práci není možné plošně kriminalizovat, jelikož nepanuje právní ani veřejná shoda na definice těchto jevů.

Je nutné formulovat pojem důstojné a prekérní práce. V rámci zjednodušené explanace, lze stanovit základní definiční rysy důstojné i prekérní práce. Důstojná práce dle Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) je definována těmito znaky:

- založena na podmínkách svobody – spravedlnosti – jistoty – lidské důstojnosti;
- produktivita, jistota;
- respekt k právům;
- adekvátní příjem;
- sociální ochrana;
- dialog, svoboda sdružování se, kolektivní vyjednávání (např. v rámci odborů).

Naopak prekérní práci můžeme vystihnout následujícími podmínkami na pracovním trhu:

- nízká právní ochrana;
- nízká odměna za práci;
- nízká úroveň pracovních podmínek;
- nízká úroveň ochrany zdraví a bezpečnosti při práci;
- absence výhod a plnění vázaných na existenci či délku pracovního poměru (např. sociální zabezpečení, rodičovská dovolená);
- nízká, nebo žádná možnost rozšířit kvalifikaci.

Vedle toho, jak bylo uvedeno výše, nucená práce jako taková nemá vlastní definici, která by byla uznávána v mezinárodním konsensu – přesto se rysy OSL, prekérní práce a nucené práce nutně prolínají. Obchodování s lidmi za účelem nucené práce/pracovního vykořisťování je forma organizovaného zločinu, které lze nazvat „moderním otroctvím“ (Střítecký, Topinka et al. 2013).

Podle zpráv ILO bylo možné v roce 2016 ve světě registrovat 40,3 milionu osob v moderním otroctví a z toho 24,9 milionu v podmínkách pracovního vykořisťování – nucené práce (ILO 2016). V roce 2012 to dle ILO (cit in Střítecký, Topinka et al. 2013) bylo 20,1 mil. osob po celém světě – tento nechvalný trend globálně narůstá. Uvědomíme-li si ale, že většina případů pracovního vykořisťování a nucené práce zůstává skrytá, můžeme hovořit o globálním problému. Ze statistik ILO lze dále vyčíst, že největší výnosy z pracovního vykořisťování a nucené práce evidujeme v

asijsko-pacifickém regionu (51 bilionů \$), západních zemích EU (46,9 bilionů \$) a střední a východní Evropě (18 bilionů \$). Evropa v globálu tak podle statistik dominuje nad regiony, jakými je například Blízký Východ, či Afrika (ILO 2017).

Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování, nucené práce a pracovní vykořisťování jako takové je jednou z nejvýnosnějších forem mezinárodního organizovaného zločinu.

Zaměstnávání cizinců v České republice a zprostředkování práce s sebou nese mnoho lidskoprávních otázek – ale je zakotveno i v sociálních teoriích. Jak bylo naznačeno, v imigračních zemích je teoreticky pracovní trh dělen na primární a sekundární. Jedná se o jednu z hlavních klasických ekonomických teorií migrace, které se dnes užívají (Uherek, Drbohlav 2007). Primární sektor pracovního trhu je určen pro domácí populaci, pro kvalifikované osoby nese rysy stability, možnosti kariérního růstu a sociálního zabezpečení. Druhý je nestabilní, práce je zde náročná (fyzicky i psychicky) a na tuto práci jsou najímáni zejména pracovní migranti (Piore 2008 [1979]). Sekundární sektor se překrývá s tím, čemu se v rámci lidskoprávních praxí říká „3D jobs“ – dirty, dangerous and demeaning, nebo dirty, dangerous and difficult, čímž hraničí s praktikami OSL, případně prekérní a nucené práce. Právě pracovní migrace a zaměstnávání cizinců je dobrou příležitostí, kde se uplatňují takové praktiky.

### **Situace v oblasti legální pracovní migrace**

Česká republika je tranzitní a imigrační zemí – která v rámci Visegrádské čtyřky výrazně převyšuje migračním saldem své kolegy. Česká republika je dlouhodobě s populací asi 4 % migrantů v jakémisi evropském průměru (srov. např. Německo – 10 %; Polsko 0,2 %; Slovensko cca 1,5 %; Rakousko 13% populace) – (Čermák a Lupták 2015). V ČR i přes doznívající hospodářskou krizi, pobývalo dle statistik v roce 2012 438 tis. legálních migrantů. Jejich počet se navyšoval v průběhu let a činil více než 439 tis. v roce 2013, či 465 tis. v roce 2015 až po překročení půlmilionové hranice na 524 tisíc v roce 2017. To vše v souvislosti s rozvojem ekonomiky a nových migračních trendů po skončení hospodářské krize (ČSÚ 2020a). Je nutné mít na paměti, že ekonomický rozvoj cílových zemí je pouze jedním z faktorů

pracovní migrace. Od roku 2014 zaznamenáváme pozitivní migrační saldo (viz Drbohlav 2018).

Počet zaměstnanců z ciziny ale vykazuje i Úřad práce České republiky. Ta jsou v celkovém objemu vyšší a vypovídají o tom, že počty udávané Českým statistickým úřadem (dále jen ČSÚ), či Odborem azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra ČR (dále jen OAMP – nebo MVČR) nejsou úplná. Na trhu práce bylo v říjnu 2019 694 652 cizinců, z toho více jak polovina ze zemí EU (386 379), dále 139 280 cizinců, kteří nepotřebují pracovní povolení a dále okolo 60 tis. cizinců s pracovním povolením (na krátkodobá víza) a stejný počet cizinců se zaměstnaneckými kartami, přesně 62 634 (MPSV 2019). Cizinci se tak v roce 2018-2019 podíleli 13,2 % na celkové zaměstnanosti v národním hospodářství České republiky.

Plzeňský region nabízí svojí polohou blízké hranici s Německem i svým vývojem obrovské množství pracovních příležitostí, zejména pak v průmyslové výrobě. V Plzeňském kraji je sedm okresů. Celkem zde žije 578 629 obyvatel. Z toho v samotné Plzni 188 190 stálých obyvatel (ČSÚ 2020b). Z pohledu migrace se stal regionem imigračním, ale i tranzitním. Počty cizinců se pohybují okolo 35 000 (čtvrtá největší populace v rámci krajů). V roce 2015 dle statistické ročenky ČSÚ bylo na území Plzeňského kraje 27 304 cizinců, v Plzni – město poté 13 649 (Cizinci v České... 2016). V roce 2017 to bylo 35 381 cizinců, kdy nejvyšší zastoupení měli občané Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu (Cizinci v České... 2018). Rok 2018-2019 ukázal významnější nárůst registrovaných cizinců v kraji, kdy počet cizinců činil 39 868. Dále zde žije neurčitý počet neregistrovaných cizinců ze třetích zemí a občanů EU, kteří se nepřihlásili k pobytu. Dochází i k výrazné cirkulaci pracovních migrantů ze zemí Evropské unie a migrantů z Ukrajiny, kteří do kraje přijíždí na krátkodobá pracovní víza s platností do 90 dnů.

Vedle pracovních migrantů registrujeme slučování rodin, slučování občanů EU a jejich rodinných příslušníků, cizince s trvalým pobytem. Menší význam zde následně nabývá proklamovaná vysoce kvalifikovaná pracovní migrace, jejíž reálný potenciál bude spíše zanedbatelný, nepočítáme-li manažery a vědecké pracovníky v závodech Daikin, Yazaki, Daiho, Ideal Automotive apod. z Japonska, Číny či Německa. Pobyt

těchto cizinců se řídí jinými předpisy, do ČR jich nemíří velké množství a nejsou předmětem mého výzkumu.

S rozvojem infrastruktury a ukončením ekonomické recese po roce 2013 dochází i ke stavebnímu rozvoji a otevření pracovního trhu v této oblasti. Klasicky dále pokračuje výroba spojená se závodem Škoda, ale dominují i další výrobní a montovny (Ideal Automotive, Daikin, Panasonic, Daiho, logistická centra Penny a Lidl, a stovky dalších). Přítomnost dálnice D5 směrem do Německa umocňuje rozvoj průmyslové infrastruktury. Svoji výraznou roli hrají průmyslové zóny a developerské projekty, zahrnující skladové haly a výrobní prostory. Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví zastoupená v Plzeňském kraji patří strojírenství, potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba a distribuce energií, hutnictví (EURES 2019). Neměnné oblasti zaměstnávání cizinců v kraji bývají stavební práce, služby, výroba.

Od roku 2013 klesala nezaměstnanost v celé České republice z 7 % až na 2,9 % v roce 2017. Plzeňský kraj a město Plzeň se staly oblastmi s nejnižší nezaměstnaností v České republice – s podílem nezaměstnanosti od 5,2 % v roce 2013 až do 2,1 % v roce 2018, v roce 2019 ČSÚ vykazuje míru nezaměstnanosti 2,0 % (ČSÚ 2020c). V Plzeňském kraji, podobně jako v celé republice došlo k nárůstu počtu cizinců z Evropské unie i subjektů, které se zbývají jejich zaměstnáváním a outsourcingem.

Většina cizinců disponuje přechodným, nebo trvalým pobytem. Z toho nejvíce osob v kraji pobývá na základě trvalého pobytu a tzv. zaměstnaneckých karet (ČSÚ 2020a). Dále evidujeme rodinné příslušníky EU a krátkodobá pracovní víza do 90 dnů. Tyto dvě skupiny občanů třetích zemí jsou nejvíce zranitelnou skupinou, co se týče pracovního vykořisťování a nelegálního zaměstnávání.

Plzeňský region samozřejmě láká pracovní migranty z několika důvodů – kromě strukturálních, které jsou naznačeny výše a dají se specifikovat v rámci migračních studií jako pull efekty, jsou to samozřejmě push efekty. Souhrnně bychom charakterizovali oba směry jako socio-ekonomicky determinované. Migranti opouští své země z ekonomických a sociálních důvodů. Imigranti ze zemí EU pochází většinou z chudých regionů Bulharska např. Plovdivská, Vidinská, Targovišská

oblast, východního Slovenska, Rumunska např. župy Satu Mare, Maramures, Arad. Ze třetích zemí jednoznačně dominuje Ukrajina s oblastmi Lvovská, Ivano-frankivská a zejména Zakarpatská, ale dochází k nárůstu ukrajinských migrantů i z jiných, netradičních regionů (Oděsa, Cherson, Kyjev, Krivi Rog, oblast Donbasu).

Důvody pro migraci jsou většinou ekonomické a bezpečnostní, tedy strukturálně determinované. To znamená, že motivace jsou z většiny ekonomické, ale proces migrace je uskutečňován na bázi sociálních vazeb. Skrze kontakty vytváří aktéři síť – díky které je migrace snazší.

V Plzeňském kraji tvoří tuto síť migranti, agentury práce krajanů (ukrajinské, bulharské a slovenské), zprostředkovatelé z Ukrajiny a Ruska (nazývaní často mafiáni, někdy koordinátoři, nebo klienti), tzv. bloggeři (ti kteří nabízejí pracovní pozice a nabídky zahraniční zkušenosti na internetu) a samozřejmě rodiny a příbuzní. Vedle toho do sítě patří i poradenské organizace působící v Plzeňském kraji, na které se potencionální migranti obracují pro pomoc se zprostředkováním imigrace a s vybavením legálních pobytových statusů pro sebe i své blízké (Organizace pro pomoc uprchlíků, Centrum pro integraci cizinců, Poradna pro cizince a uprchlíky Charity římskokatolické církve, nebo Diakonie Západ – Terén pro ohrožené osoby).

Zprostředkování migrace se spojuje i s institucionální teorií migrace, zneužíváním moci, nerovného rozvrstvení zdrojů – nesmíme zapomínat, že migrace jsou velmi komplexní a tato studie nabízí pouze jeden z možných pohledů – spíše než teoretickou expozici, přináší následující praktický vhled do studované problematiky.

## O praxích

### Vstup na trh práce

Vstup a pobyt cizinců na trh práce v České republice je řízen migrační politikou, která v současnosti vykazuje rysy restriktivní, spíše než liberální (srov. Jungwirth 2019, Čížinský, Kušniráková 2011, Barša, Baršová 2005). Podobu migrační politiky určuje na realizační i analytické úrovni MVČR, konkrétně OAMP. Migrační politika je legislativně vymezena zákonem č. 326/1999, o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen

cizinecký zákon), zákonem č. 325/1999, o azylu. Přístup na trh práce pro cizince upravuje vedle cizineckého zákona rovněž zákon č. 405/2004, o zaměstnanosti.

Migrační politiku lze chápat jako souhrn praxí, které řídí vstup a pobyt cizince na území a následně jeho začleňování (možnosti začleňování) do struktur majoritní společnosti a přístup k právům cílové destinace (srov. Barša, Baršová 2005). „Existuje ale mnoho definic migrační politiky a varíují dokonce země od země.“ (Hammar 2006:239). Společnými rysy pro migrační politiku v evropských zemích by měl být, dle předních českých i zahraničních autorů, důraz na legální migraci, podporu vysoce kvalifikované migrace a občanská integrace (Barša, Baršová 2005, Messina, Lahav 2006). Sociální integrace cizinců – řízená integrační politikou, však v Čechách trpí různými nedostatky. Překonání neúspěšných modelů integračních politik, o které se v posledních desetiletích snaží v zahraničí (např. Německo, Velká Británie, Nizozemí, Francie a další – srov. Hammar 2006) v České republice zatím neprobíhá. Místo revize integrační politiky – dochází k úpravám zákonů, které řídí politiku imigrační. Tím dosahuje česká vláda omezení vstupu cizinců ze třetích zemí, případně povoluje jejich vstup na omezenou dobu, která je vázána na jejich pracovní pozici. Zdá se, že politika je v této fázi silně reakční vůči událostem v Evropě z let 2014–2016, kdy do EU přicházelo větší množství uprchlíků ze zemí zmítaných válečnými konflikty. Tato opatření v imigrační politice a malý důraz na politiku integrační zapříčiňuje řadu problémů, a byť se tato reakční politika restriktce zamlouvá voličům, má neblahý dopad především na soužití majoritní populace a přistěhovalců. Integrační priority České republiky jsou kombinací neúspěšných integračních modelů západních zemí (s důrazem na segregační model, který vyčleňuje cizince z přístupu k některým sociálním právům v cílové zemi). Stát tak bez větších integračních snah deklaruje zajištění legální pracovní síly a omezení nelegální migrace. To ukazuje i poslední novela cizineckého zákona z 1. 8. 2019 – ve které se objevil závazek realizovat integrační kurzy pro nově příchozí od roku 2021, tedy až po téměř deseti letech významného nárůstu pracovních migrantů v ČR. Z těchto záměrů automaticky vypadli cizinci ze zemí EU, kteří jsou často kulturně vzdálenější, než například Ukrajinci, nebo Bělorusové. Blíže k migrační politice i jejímu legislativnímu vymezení viz (např. Pěchota 2019, Jungwirth 2019).

Přístup cizinců do České republiky v největší míře určuje jejich státní příslušnost a pro potřeby vstupu a pobytu v ČR hovoříme o cizincích ze zemí EU, kteří mají volný přístup na trh práce i pohyb v ČR – stejně jako po celé EU a dále o cizincích z tzv. třetích zemí mimo EU. Typ pobytu ta výrazně determinuje postavení cizince na trhu práce.

Pro českou imigrační a integrační politiku je charakteristická omezená možnost výkonu práce cizincem ze zemí mimo EU (do výše maximálně dvou let, na konkrétním pracovním místě a v konkrétním pracovním zařazení). Pokud chce cizinec dále pracovat, musí žádat z území ČR o povolení na další dva roky s nejistou vyhlídkou na prodloužení a to za předpokladu, že o cizince zaměstnavatel stojí. Po pěti letech může cizinec žádat o trvalý pobyt, u jehož držitelů neplatí omezení na trh práce. Zejména, jedná-li se o cizince z tzv. třetí země, jsou na zaměstnání vázána všechna práva a povinnosti. To uvrhuje cizince do závislé pozice na zaměstnavateli, nebo na zprostředkovateli práce. Vstup a pobyt cizince tak řídí zejména jeho zájem v ČR pracovat, schopnost si práci udržet, nebo najít. Libovůle zaměstnavatelů a strach cizinců ze ztráty zaměstnání spolu s nízkou orientací v právních předpisech, dává prostor pro vznik vykořisťovatelských praxí a vyděračských praktik.

Přístup na trh práce pro cizince ze zemí EU je volný – zaměstnavatel má v těchto případech jen ohlašovací povinnost, pokud cizince zaměstná (ne každý tak samozřejmě koná). Přesto, podobně jako občané třetích zemí jak uvidíme dále, i cizinci ze zemí EU – zejména ze sociálně a ekonomicky deprivovaných oblastí Unie využívají k přístupu na pracovní trh zprostředkovatele – ať se jedná o širší nebo užší sociální síť. Většina migrantů vykonává nekvalifikované práce ve výrově a na stavbách. Zdánlivě, jak uvidíme níže, zde hlavní roli hrají agentury práce, které si najímají koordinátory z cizojazyčných komunit a ti poté získávají pro práci své krajany v zemích původu.

## Sítě

Nábor pracovníků a vytváření sítí je proces, který se etabluje na přeshraniční spolupráci, na základě závazků a solidarity, čímž se utváří transnacionální pole pracovní migrace. Úkolem prostředníků v síti je udržovat toky lidí, financí a informací



v síti dostatečně dlouho tak, aby celý proces generoval zisk na jedné straně sítě a mohl být přelíván na druhou. Ne každý může být koordinátorem, zprostředkovatelem pracovní migrace, bloggerem, nebo mafiánem. Zprostředkovatel musí disponovat širokými znalostmi prostředí, ze kterého potencionální pracovníci pochází. Koordinátor má přehled a kontakty. Budoucí migrant zná osoby, na které se může obrátit. K tomu užívá svoje kontakty a síť. Sítě mají tendenci se propojovat a prolínat – pokud dojde k vhodnému nastavení, je možné uskutečnit migrační proces.

Významnou roli při vstupu na trh práce hrají jak širší (známí, přátelé apod.) tak úzké (rodiny, známých apod.) sociální vazby. Jak lze zaznamenat v terénu i sledovat v příložených kazuistikách, sociální sítě mohou: „...kompenzovat neblahé sociální, ekonomické či politické faktory na slabší straně sítě skrze zdroje čerpané členy sociální sítě v silnějším prostředí.“ (Hanus 2015:21), ale na individuální úrovni mohou generovat i propady, osobní bankroty, mocenské nerovnosti. Dopad sociálních sítí tak není vždy pozitivní a udržení migračního procesu i sociálních a kulturních prvků napříč sítě přináší překážky v integraci cizince do majoritní společnosti (Leontiyeva, Nečasová 2009, Bartsch, Steinvorth 2010).

Sítě totiž udržují v některých ohledech odlišnou identitu i po té, co byl migrační proces ukončen (Vertovec 2009). Zejména se jedná o situace, kdy migranti v České republice čelí odlišnému právnímu postavení i kulturním bariérám a běžné sociální situace řeší jinak, než čeští občané. Příkladem budiž absence lékařské péče od praktických doktorů po specialisty, kdy migranti ke specialistům dochází pouze jednou za rok při návštěvě své domoviny, život na ubytovnách s celými rodinami, záškoláctví dětí, nebo rezignace a frustrace. Strategie migrantů v neznámé zemi často generují u migrantů dluhy, závazky v rámci sítě i vůči státu, bezdomovectví a tragické osudy, místo toho, aby docházelo k procesu integrace.

Sítě samozřejmě přesahují hranice a generují i zisky – což je u pracovní migrace významnějším měřítkem, než stupeň integrace. Zasílání remitencí, převoz automobilů z Německa, jejich oprava u bulharských ubytoven a odprodej do Bulharska, nákupy v ukrajinských a bulharských obchodech, nebo sledování domácích programů přes satelit. Ubytovny často zaváží migranti dodávkami s domácími produkty (bulharskými, ukrajinskými). Někteří informanti si chtějí založit živnost na

prodej bulharských produktů, které jsou mezi přistěhovalci oblíbené, nebo v rámci svých sítí otevřít salón s manikúrou pro ruskojazyčnou klientelu.

Vedle těchto řekněme marginálnějších, ale stále častějších pokusů o transnacionalizaci aktérských migračních sítí je zde transnacionální pole zaměstnávání, ve kterém migranti, zprostředkovatelé, čeští zaměstnavatelé operují ve vztahu k trhu práce a generují obrovské zisky, které přelévají v rámci sítě. Nadnárodní korporace a zahraniční závody využívají v Plzeňském kraji outsourcingových služeb pracovních agentur a dalších kvazi agentur práce, aby externalizovaly možné negativní dopady spojené se zaměstnáváním. Tím jsou zejména propady na trhu práce, daňové odvody, či sociální a zdravotní zabezpečení, které zaměstnavatel musí platit. Náklady spojené s personální agendou při zaměstnávání cizinců ve výrobních pozicích jsou nejspíš natolik vysoké, že outsourcing poskytuje flexibilnější a levnější variantu. V kraji můžeme sledovat a analyzovat přelévání pracovních sil, které je založeno na sdílení informací, dodržování závazků a solidarity mezi zprostředkovateli, zaměstnavateli a imigranty.

Zaměstnanecká a imigrační politika potom poskytuje operační rámec pro aktéry těchto sítí. Hranice legislativy však nejsou neprostupné a velmi často dochází k balancování na hraně zákona, či k překračování zákona za účelem generování vyšších výdělků na pracovní migraci.

### **Zaměstnávání cizinců**

Významný podíl na tom, jak vypadá zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU, mají samotné montovny, do kterých cizinci přijíždí pracovat. Právě tyto podniky, povětšinou velké výrobní korporace, s pobočkami po celém světě, kladou důraz na dynamickou a pohyblivou složku pracovní síly. Agentury toto mohou zaručit a díky legislativě je jim taková činnost umožněna.

Cizinci ze zemí mimo EU mají přístup na trh práce značně ztížený. Cizinci, kteří nemají evropský pas, musí podstoupit dlouhou a administrativně náročnou cestu pro získání dokladů, které opravňují k výkonu práce v ČR. V současné době existují následující možnosti legálních pracovních pobytů:

- krátkodobý pobyt (vízum s pracovním povolením do 90 dnů),

- dlouhodobé pracovní vízum do jednoho roku,
- dlouhodobý pobyt – zaměstnanecká karta (do 2 let),
- sezónní zaměstnávání,
- karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance jiného členského státu Evropské unie.

Ačkoliv se zdá, že se jedná o poměrně rozsáhlou kombinaci možností pracovních pobytů – reálně je nejvíce využíván krátkodobý pobyt do 90 dnů na tzv. krátkodobé zaměstnávání (zejména občany Ukrajiny) a zaměstnanecká karta – tedy dlouhodobý pobyt (zde rovněž převažují Ukrajinci, dále Bělorusové, Moldavané, Nepálci apod.). Mimo to se nezřídka objevují případy turistických pobytů s biometrickými pasy do tří měsíců, nebo občanů Ukrajiny s polskými vízy, kteří jsou v iregulárním postavení zahrnuti na ilegální trh práce. Jedná se o jednu z možných strategií, velmi často zvolenou na základě informací v síti, které hovoří o tom, že je to: „...normální a běžné – dělá to tak každý druhý.“ (informátorka z Ukrajiny, léto 2019).

### **Krátkodobá víza do 90 dnů – externalizace rizik**

Proces žádosti o krátkodobé vízum za účelem výkonu práce na území ČR (krátkodobý pobyt do 90 dnů) je zahájen v zemi původu na velvyslanectví (nebo ve vízových centrech) v jednotlivých zemích. Už před zahájením žádosti o pracovní vízum si cizinec musí najít pracovní pozici v České republice. Jelikož ale cizinec většinou nemá představu, kde hledat oficiální nabídky práce a potencionální zaměstnavatelé naopak nemohou nabírat neprověřené, neznámé uchazeče ze třetích zemí, funguje zde zprostředkovávání práce přes různé poříderní subjekty a kvazilegální agentury práce (firmy s.r.o.).

První možností je, že české firmy většinou najímají do svých služeb krajanů cizinců, kteří jezdí do svých zemí (např. Ukrajina) a zde nabízejí práci v České republice za velké výdělky. V zemi původu mají tyto krajané širokou síť a živobytí, založené na zprostředkovávání. Zprostředkovatelské subjekty – náborová pracoviště, koordinátoři, autobusové linky provozované prostředníky jsou v kontaktu s českými zaměstnavateli a přizpůsobují výběr jejich potřebám. Po příjezdu do ČR je cizinec

zaměstnancem podniku, který cizince poptal, ale veškeré náležitosti řeší se zprostředkovatelem. Jsou zde tedy dva stupně: podnik (firma) – zprostředkovatel. Jedná se o zaměstnávání napřímo v rámci zákoníku práce.

Druhou cestou je forma outsourcingu – česká agentura práce najímá zprostředkovatele. Ti získávají cizince v zemích původu. Po příjezdu cizinec pracuje pro českou agenturu práce – ale výkon práce je realizován u české firmy, kam je přidělen na práci. Zde tedy nacházíme minimálně tři články: podnik (firma) – agentura práce – zprostředkovatel. Tento způsob je legislativně ošetřen jako agenturní zaměstnávání v rámci zákoníku práce a zákonu o zaměstnanosti.

Před příjezdem do České republiky je nutné v zemi původu vybavit pracovní povolení na tři měsíce minimálně k jednomu zaměstnavateli (agentura práce, nebo podnik). Cizinec za tříměsíční povolení, které mu zprostředkovatel pomáhá vybavit, platí až 1000 eur. Liší se většinou dle oblasti původu – jiné částky platí Ukrajinci z Užhorodu a jiné z Chersonu. Legislativní poplatky za vyřízení krátkodobého víza přitom nepřesahují zákonem dané taxy. Tyto černé platby obsahují někdy i peníze za transport do ČR. Většina lidí již nejezdí autobusy, ale využívají dopravy zprostředkovatelů, nebo jiných soukromých osob, které disponují dodávkou, tzv. busiky (někdy též maršrutky, nejčastěji značky Mercedes Benz).

Krátkodobé zaměstnání cizincům neumožňuje změnit pracovní pozici. Popřípadě – pokud ji cizinec změní, bez toho, aniž by vybavil se svými zprostředkovateli nové pracovní povolení, stává se cizincem v iregulárním postavení a při případném odhalení mu hrozí vyhoštění. Reálně situace vypadá tak, že cizinci pracují během těchto tří měsíců na dlouhé směny, aby vydělali co nejvyšší finanční obnos. Navazují kontakty, nechávají se testovat na trhu práce a poznávají prostředí. Z praktického hlediska vypadá někdy situace i tak, že první měsíc pracují, aby splatili dluh za výdaje spojené s migrací, druhý měsíc vydělají peníze a třetí měsíc nedostanou zapláceno, neboť splatnost mzdy je až po jejich odjezdu z ČR. Velmi často přijíždí a jejich zprostředkovatel nebere telefon, na nádraží nikdo nečeká a není pro ně práce – vymahatelnost zaměstnání je nulová, pokud není práce, lidé nemají kam nastoupit. Zprostředkovatelé i podniky by měli na základě pracovních smluv, nebo smluv o smlouvě budoucí zajistit pracovní poměr na předem určeném, zákonem garantovaném

místě. Bohužel pokud se změní podmínky na trhu práce, cizinec, který 3-4 měsíce předtím žádal o práci v ČR, nemá nikdy garantováno, že na práci skutečně nastoupí a peníze za zprostředkování již nikdy neuvidí. V takových případech migranti hledají novou práci, což může trvat i několik týdnů – zároveň není jisté, zda dostanou na danou práci pracovní povolení a upadají do větších dluhů. Peníze, které měli do začátku (běžně jen 50-100 eur) dochází. Ubytovnu, do které je umístil zprostředkovatel s příslibem rychlé náhrady práce, si musí hradit, nebo se zadluží. Výchozí situace takových lidí je ještě horší, než v jejich domovských zemích. Je to jejich síť – a legislativní prostředí, které je uvrhá do závislých pozic a problémů. Mnoho migrantů odjíždí domů zadluženo, frustrováno nebo s psychickými potížemi. Do České republiky se už nikdy nevrátí. Od dalších pokusů je odradí složitost byrokracie a možné ústrky a dluhy ze strany zprostředkovatelů. To se ale zprostředkovatelům nevyplácí – a negativní reputace není žádoucí. Proto se mafiáni (zprostředkovatelé) snaží za každou cenu sehnat náhradní – i když nelegální práci pro „své“ migranty.

I když jsou cizinci zaměstnanci konkrétního podniku, všechny administrativní záležitosti většinou spravuje agentura práce. Náboroví zprostředkovatelé a koordinátoři. Cizinci nemají ponětí, pro koho vlastně pracují, jsou vděční za to, že mají aspoň nějakou práci a o legislativní záležitosti se raději nestarají.

Jedná se o skryté agenturní zaměstnávání – zprostředkování a úplatu za služby, které jsou pro majoritní populaci zcela zdarma a naprosto samozřejmé. Tyto agentury jsou vždy zaregistrované v České republice, avšak vlastní je v drtivé většině ukrajinští občané, kteří zde mají s.r.o. společnosti, družstva, agentury práce. Podnikům poskytují outsourcing cizinců.

Některé agentury práce jsou vedené českými, nebo evropskými občany a zaměstnávají svoje prostředníky. Je zásadní rozlišovat mezi oficiálními agenturami práce – s povolením MPSV a neoficiálními subjekty, které jsou založeny na platformě společnosti s ručením omezeným a jejich předmětem je podnikání v režimu tzv. volné živnosti. Tyto subjekty jednají jako agentury práce, ale oficiálně jde o podnikatele, kteří podnikají ve službách zprostředkovávání pracovní síly. Pod tuto volnou živnost se schovají překladatelské služby, realitní a ubytovací činnosti, pronájem movitých

věcí a zprostředkování obchodu a služeb. Tedy vše, co zprostředkovatelé potřebují k úspěšné organizaci pracovní migrace. Na závěr je dobré uvést, že i občané EU, kteří na Plzeňsku pracují, využívají služeb těchto společností a agentur práce, neboť práce napřímo v podniku je pro ně nedostupná.

Nedostupnost práce napřímo v podniku a problémy s tím spojené vychází zejména z tržní ekonomiky kapitalismu, důrazu na vysoké pracovní nasazení, vysoké zisky a nízké náklady. Zrcadlí se zde koncepty dvojího trhu práce, nové ekonomie migrace, či teorie světového systému – tedy ekonomické teorie migrace. Obecně se jedná o fakta, které jsou poměrně známá – ale je zde několik poznámek, které bych rád uvedl.

Při vstupu na trh práce využívají cizinci sociální sítě – své kontakty, podobně jako náboráři pracovní síly využívají své kontakty, za účelem efektivitu nábora a kumulace zisků na všech stranách (podniky, zprostředkovatelé, migranti). Problém je, že migrant je v celé síti nejslabším článkem, a i když má své vlastní vazby, zprostředkovatelům zpočátku bezmezně důvěřuje. Pokud se podnik ocitne v problémech, cizinci jsou v následných opatřeních jednoduchým cílem. Jsou nezákonně ukončeny pracovní poměry, dochází k ukončení přidělení, nebo ke zrušení celých pozic. Cizinec musí vycestovat, změnit práci, což je téměř nemožné, nebo odejít do nelegality. V souvislosti s transnacionální teorií a teorií sítí jsou sice cizinci hlavními aktéry migrace (hybateli, příjemci, reciproční záchranou sítí např. Vertovec 2009), ale existují zde mocenské nerovnosti a subdodavatelské subjekty, které s migranty snadno manipulují.

Hlavními aktéry migrace jsou proto cizinci se sociálním, kulturním a ekonomickým kapitálem, který využívají při komunikaci s českými zaměstnavateli, úřady i dalšími migranty. Migranti, kteří se obrací na své krajany, to dělají z několika prostých důvodů: díky jazykové bariéře, kulturním, sociálním rozdílům, jsou na trhu práce diskriminováni, manipulováni, dehonestováni.

Tato diskriminace je samozřejmě latentní, ale ukazuje se v empirických zkušenostech získaných nejen v rámci mého empirického výzkumu i během každodenní sociální práce s cizinci v mém zaměstnání. Jak by bylo jinak možné, že

přes Úřad práce České republiky žádný z cizinců, kterého znám nenašel práci? Proč jsou migranti odmítáni ÚP českými zaměstnavateli, žádají-li o práci napřímo? Z jakého důvodu lékaři nechtějí registrovat cizí státní příslušníky s přechodným pobytem? Nebo proč česká škola, za podmínek povinné školní docházky dětí do 15 let odmítá děti cizinců s odůvodněním, že nemají v ČR přechodný pobyt, pojištění, nebo pediatra? Nebo proč podnik, který deklaruje volná pracovní místa, nevezme cizince napřímo, ale přes agenturu ano?

Problém je na obou stranách – cizinci nemají (pokud jsou zde na krátkodobá víza) čas hledat vhodného zaměstnavatele a učit se jazyk. Cizinci z EU, které znám většinou nemají kapacitu na to hledat si práci sami, případně nemají znalosti českého pracovního trhu a dají na doporučení krajanů. Toho využijí podniky, které najímají levnou pracovní sílu přes agentury práce, agentury práce dostávají za zprostředkování nemalé sumy a vydělávají na neznalosti i laxnosti zaměstnavatelů. Zprostředkovatelé mají největší výnosy z náborem a z „péče“, kterou věnují cizincům, jež do České republiky dostanou. Je psychicky i časově velmi náročné hledat práci jakožto cizinec na „vlastní triko“. Ačkoliv jsou občané EU i občané třetích zemí v přístupu na trh práce různě legislativně zvýhodněni/omezeni – obě skupiny využívají stejných cest v přístupu k zaměstnání. Úpravy legislativy v oblasti imigrační tak stimulují zprostředkovatelské sítě – instituce, které ekonomické migraci napomáhají a udržují ji v chodu. Přizpůsobují se, dynamicky se mění a celé sítě se proměňují v závislosti na požadavcích imigrační a zaměstnanecké politiky. Integrační předpisy nejsou ale tak pružné jako pracovní trh, sítě zprostředkovatelů a stává se tak více než běžným, že cizinci jsou více a více nuceni být závislími na svých krajanech a zprostředkovatelích – než na strukturách hostitelského státu. To, jak uvidíme dále, uvrhuje do problémů pracovního vykořisťování ze strany těchto kvazilegálních subjektů, které jsou paradoxně součástí jejich vlastních sítí.

### **Zaměstnanecké karty – práce napřímo?**

Zaměstnanecká karta je duální dokument, který zajišťuje povolení k pobytu i k zaměstnání. Žádost se podává na zastupitelském úřadě v zahraničí a platby za zprostředkování se pohybují okolo 1000-1500 eur. Nejčastějšími žadateli jsou Ukrajinci. Sledují mezinárodní zprávy z České republiky, které hovoří o otevření až 40

000 pracovních míst ročně pro Ukrajince v rámci Režimu Ukrajina, převedeného na Program kvalifikovaný zaměstnanec novelou v roce 2019. Dalšími v řadě jsou pracovníci z Běloruska, Kazachstánu, Moldavska, Mongolska a Černé Hory. V těchto programech se má jednat o kvalifikovanou migraci, kdy dochází k obsazení nabízených pracovních míst přímo podniky, které žádají o zaměstnance ze zdrojových zemí. V Plzeňském kraji jsou to podniky Ideal Automotive, Adient, Daikin, Panasonic, Sony, KS Europe a další. Z výzkumu zaznamenávám praxe, které logicky navazují na předchozí řádky – pro podniky fakticky není možné o zaměstnance žádat jinak, než, že dají na doporučení subjektů, které se vyznají v prostředí zdrojové země, případně si člověka vyzkouší na krátkodobé vízum. V případě Ukrajinců to jsou zprostředkovatelé, kteří distribuují nabídky práce přes internet tzv. bloggerům, kteří následně domlouvají podmínky práce přímo s potencionálními migranty. Pokud podají žádost na práci o zaměstnaneckou kartu v Programu, je nutné, aby po příjezdu skutečně pracovali v podniku, na který podávali žádost. Ale skutečnými hybateli této migrace jsou zprostředkovatelé a jejich sítě na Ukrajině i v ČR. Ubytování poskytují zprostředkovatelé, často jsou externími „konzultanty“ velkých podniků atd. Náborové strategie a přítomnost konzultanta ve firmě se pozná rapidním nárůstem pracovníků z jedné země v konkrétním podniku. Pozice, které obsazují, nejsou rozhodně pozicemi kvalifikovanými – jedná se z většiny o pozice ve výrobě.

Vedle Režimu (Programu) existují pokusy získání zaměstnanecké karty přímo. V současné době dobíhají poslední pobyty na zaměstnaneckou kartu u agentur práce, kterým z novely zákona o pobytu cizinců z 1. 8. 2019 již nenáleží právo zaměstnávat cizince se zaměstnaneckou kartou. To ale není překážkou pro subjekty, které nejsou agenturou práce v právním slova smyslu, ale jako agentury jednají. Tuto část zařizuje výhradně vždy zprostředkovatel, bez něho nezíská cizinec doporučení, ani potřebný paket dokumentů k tomu, aby podal žádost na konzulátu, nebo vízovém centru. Dále je nutné získat místo ve frontě na konzulátu – to je rovněž spojeno s úplatkem prostředníkovi tzv. kurátorovi.

Po obdržení rozhodnutí o udělení zaměstnanecké karty je nezbytné se opět obrátit s žádostí o kontakty na kurátora. Tento člověk předá instrukce na cestu do ČR za účelem převzetí pobytového oprávnění. Po převzetí karty pobytu v České republice



na základě tzv. DV/R víza (za účelem převzetí) – nastupují do práce k zaměstnavateli. Tím opět bývá koncový uživatel – smlouva je podepsaná s koncovým uživatelem (závodem, podnikem, firmou v ČR). Avšak o administraci okolo vyplácení mezd, ubytování a služeb se stará zprostředkovatel v Čechách, dokud se cizinec neosamostatní, což může trvat i několik let. Každý má svého zprostředkovatele – a pokud něco potřebuje, neobrací se přímo na firmu, ale na tohoto člověka.

Firmy tím ztrácejí nejen přehled o svých pracovnících, ale především delegují svoji zodpovědnost a práci na jiné subjekty a externalizují rizika. Často dochází k tlaku médií a neziskových organizací i politiků na převzetí zodpovědnosti firem za své pracovníky z ciziny, ale pokud není tato změna prosazena v zákoně, není žádná povinnost zaměstnavatelů poskytnout další služby svým zaměstnancům nad rámec Zákoníku práce. V některých firmách dochází ke vzdělávání i zaškolení pracovníků nad rámec Zákoníku práce a zaměstnanci mají nějaké benefity, avšak nikoliv na nekvalifikovaných pozicích, které migranti obsazují. To znamená, že otázky spojené s pobytem, životem v ČR řeší se zprostředkovateli, kteří si ovšem za své služby účtují nemalé částky a uvrhují tím migranty do závislých pozic, neboť ti si na tyto výkony půjčují peníze přímo od zprostředkovatelů. Operuje se s vydíráním ohledně přesčasů a tlakem na vyšší výkony, mzdy se nevyplácí na účet, ale v hotovosti, bez výplatních pásek, které zadržují zaměstnavatelé i zprostředkovatelé, strhávají se peníze za ubytování přímo ze mzdy, bez dohody o srážkách ze mzdy apod. Držitelé zaměstnanecké karty přesto mají vyšší pobytový status i vyšší možnost ochrany, oproti migrantům v iregulárním postavení, nebo migrantům s krátkodobými vízy.

### **Zprostředkovávání a zastřené praxe**

Z pohledu zákoníku práce a zákona o zaměstnanosti je nejběžnější formou zaměstnávání většiny cizinců tzv. agenturní zaměstnávání. Jedná se o situaci, kdy cizinec přicházející do České republiky uzavírá pracovní vztah s agenturou práce, která působí na pracovním trhu jako dodavatelský subjekt pracovní síly a zprostředkovává práci. Zprostředkováním práce se rozumí forma zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (Zákon o zaměstnanosti – kráceno). Agentury práce jsou registrovány u MPSV České

republiky a mají povolení k outsourcingu pracovní síly uživateli. Vedle toho, jak jsem uvedl, existují i kvazilegální subjekty, které jednájí jako agentury práce.

Agenturní zaměstnání po ekonomické recesi mezi lety 2008-2013 narostlo ze 172 tis. v roce 2011 na 255 tis. v roce 2014 (MKC 2016). V době ekonomické recese byl zákaz zaměstnávání cizinců ze zemí mimo EU vyžadujících pracovní povolení v agenturních pracovně-právních vztazích. S účinností od 29. 7. 2017 byl odstraněn zákaz dočasného přidělování agenturami práce k uživateli u cizinců s pracovním oprávněním. Od roku 2017 do roku 2019 mohly agentury zaměstnávat všechny cizince. V současné době jsou to jen cizinci s krátkodobými pobyty, tedy ti nejvíce zranitelní. Tím se pružně nastavila možnost působení agentur práce v oblasti zaměstnávání cizinců s omezením dlouhodobých, stabilních pracovních poměrů. V současné době na území ČR evidujeme 2147 agentur práce s povolením k výkonu činnosti dle § 14, odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Subjekty, které mají adresu sídla mimo Plzeňský kraj, působí i v Plzeňském kraji – tudíž není přesně možné zjistit, kolik subjektů reálně na Plzeňsku operuje, odhadem to bude několik stovek. Pro řadu firem je agenturní zaměstnávání součástí řízení flexibilit. Od počátku hospodářské krize v roce 2008 vzrostl trh agenturního zaměstnávání dle oficiálních údajů APPS o 85%, byť počet agentur mezi lety 2008 – 2014 klesal (MPSV 2020, APPS 2020).

V agenturách a kvaziagenturách pracuje na Plzeňsku objem cizích státních příslušníků. Podmínky práce takových zaměstnanců jsou neutěšené. Prekérní postavení těchto zaměstnanců pramení z jejich odlišné národnosti, trpělivosti, snadné manipulovatelnosti. V nízko kvalifikovaných, málo placených a flexibilních typech prací nahrazují ukrajinské pracovníky občané jihovýchodních zemí EU (Bulhaři, Rumuni, Moldavané s rumunskými pasy). Cizinci se zde často setkávají se šikanou, s neporozuměním. Sami však nemají základní ponětí o právech a často ani o povinnostech, které se k výkonu práce v ČR váží. Dle redaktorky nezávislého internetového publicistického periodika A2larm dochází v prostředí agenturního zaměstnávání k: „Řetězení různých pseudoagentur, zaměstnávání lidí v jednom podniku přes několik různých agentur, fiktivní pronajímání výrobních linek a regálů v obchodech, které zakrývá agenturní zaměstnávání, zaměstnávání Ukrajinců přes polská víza, avíza firmám, že k nim jde kontrola, to jsou jen některé z postupů, které

zaměstnavatelé spolu s pseudoagenturami vyvinuli, aby nemuseli dodržovat zákon.“ (Uhlová 2019). S naprosto totožnými praxemi se každodenně setkávám v terénu.

### **Praxe agentur práce a dalších subjektů**

Pracovně právní vztah je uzavřen mezi cizincem a agenturou práce a ten je na základě dočasného přidělení přidělen k uživateli. Tyto tři strany vztahu – agentura – cizinec – uživatel využívají dynamických a flexibilních možností těchto právních vztahů. Cizinec uzavírá smlouvu s agenturou a následně je přidělen na základě pokynu k dočasnému přidělení k uživateli. Mezi agenturou práce a uživatelem je vztah jakýsi hybridní. Ačkoli jsou některé věci upraveny přímo v zákoníku práce, zbytek se řídí občanským zákoníkem.

Cizinci ze zemí EU mají volný vstup na trh práce, jak jsme ukázali výše, cizinci ze zemí mimo EU mají dle současné legislativy možnost přes agenturu práce pracovat pouze v režimu krátkodobých víz. Cizinci při migraci do České republiky využívají svoje sítě a zdroje sociálního kapitálu, který jim umožňuje navázat kontakty s českými agenturami práce, které využívají své komunitní koordinátory k náboru lidí po celé (zejména východní) Evropě. Tyto subjekty se navazují na právnické i fyzické osoby v zahraničí a prostřednictvím nich zařizují povolení k zaměstnání, ověřují potencionální zaměstnance, převážejí lidi dodávkami do ČR a rovněž poskytují lidem na území cílového prostoru ubytování, právní servis, mzdovou agendu a diskutované zaměstnání.

Pracovní místa jsou většinou předem zamýšlena pro cizince. Podmínky přijetí jsou nastaveny tak, aby se na místo nehlásili občané majority. Jedná se zejména o výrobní, nekvalifikované pozice, nebo pozice kvalifikované, za které ale agentury nabízejí minimální mzdu, případně minimální zaručenou mzdu. Pozice jsou vystavovány na portál úřadu práce, tak aby seděly na počet zamýšlených migrujících. Pokud se na pracovní místo přijde zeptat někdo, kdo již v České republice žije, není zpravidla přijat. Zároveň dochází k tomu, že nízké mzdy, které uvádí zaměstnavatelé v nabídkách práce, odradí i většinovou populaci a pracovní místo tak propadne z centrální evidence do evidence pro cizince – čímž je splněna podmínka ochrany trhu práce. Na tato místa jsou pak ve velkém vydávána pracovní povolení. Přihlášku

pracovního místa vyplní agentura práce po tom, co najde jejich koordinátor dostatek pracovních sil.

Samozřejmě se stává, že někteří lidé nakonec za práci neemigrují, proto se najímá více lidí a počet pracovních nabídek se nadsazuje. Pracovní trh je nasycen fiktivními, nebo dublovanými nabídkami volných pracovních míst. Tím nejenže poskytuje prostor pro agentury práce, podniky a další subjekty k zaměstnávání cizinců, ale dochází i k umělému navyšování nezaměstnanosti. Nezaměstnanost a napětí na trhu práce se měří poměrem počtu nezaměstnaných na počet volných pracovních míst. Právě agentury práce, které dublují ještě i nabídky svých uživatelů (na jedno volné pracovní místo jsou vypsány tři až čtyři volná pracovní místa) předkládají dostatek volných pracovních míst pro cizince a přitom plní podmínku testu trhu práce. Počet nezaměstnaných klesl v období let od 2013–2017 3,6 násobně (z 28,6 tis. na 8 tis.), ale počet volných pracovních míst (a to je to, co nás zajímá) vzrostl cca 20násobně (1,7 tis. na 37,1 tis.).

Pozice, na které agentury dodávají cizince, jsou většinou nekvalifikované – operátor výroby, kontrolor kvality, skladník, balič, „piker“ apod. Na Plzeňsku cizinci pracují v průmyslových zónách a korporátních podnicích. Tito uživatelé vytváří podmínky pro zaměstnávání cizinců jakožto druhotných zaměstnanců. Dochází k tomu, že ačkoliv dle zákoníku práce mají mít agenturní zaměstnanci srovnatelnou mzdu s kmenovými zaměstnanci na obdobné pozici, často tomu tak není. Nastávají totiž dvě rozdílné situace. První je, že cizinec na stejné pozici bere nižší mzdu (což by odpovídalo logice dvojího pracovního trhu), druhá je, že cizinec bere mnohem vyšší mzdu, než kmenoví zaměstnanci na základě přesčasů, bonusů apod.

Ačkoliv uživatelé mají povinnost účtovat pro přidělené pracovníky stejnou mzdu za stejnou pozici, zaměstnaní cizinci vykonávají práci na obdobné – ale jinak nazvané pracovní pozici – tím se obchází pravidlo rovných podmínek.

Několik praxí agenturního zaměstnávání dává tušit, že podmínky zaměstnanců v agenturách nejsou plně srovnatelné s kmenovými zaměstnanci. Zde základní výčet dalších nekalých praktik, ke kterým běžně dochází:

- neproplácení dovolené;

- nepřidělování práce a následné ukončení na základě vykonstruovaných absencí;
- nevyplácení srovnatelných mezd;
- zadržování a krácení mzdy v případě „provinění“ cizince vůči interním pravidlům agentury práce;
- svévolné přemístění cizince z pozice na pozici, nebo z pracoviště na jiné pracoviště a to v rozporu s pracovním povolením (cizinec se stává nelegálně pracujícím);
- výkon práce v rozporu s pokynem o dočasném přidělení;
- srážky ze mzdy za ubytování bez dohody o srážkách ze mzdy;
- vyplácení záloh ze mzdy bez podpisu a řádné evidence a následné krácení mezd;
- nucení – i dobrovolná práce na dlouhé přesčasy.

Výčet není úplný, neboť praxí a jejich kombinací je bezpočet. Nicméně je třeba uvést, že většina z těchto praxí hraničí s nedůstojnou – prekérní prací, jak jsme ji vymezili v teoretické části tohoto příspěvku. Nedochozí k očividnému nevyplácení mezd, jako tomu bylo dříve, ale k jejich krácení a dalším nežádoucím manipulacím.

To je jedna z věcí, která cizince, kteří přicházejí pracovat na krátkodobá víza (a nemají žádné možnosti ochrany) trápí nejvíce. I u občanů EU můžeme hovořit o porušování zákoníku práce, případně o vykořisťování zejména v případech, kdy jsou strhávány peníze za ubytování, nebo krácení mzdy z důvodů rozporů mezi agenturou a pracovníkem. Takové situace, jako například konflikt mezi koordinátorem agentury a zaměstnancem, rvačka, výtržnost a opilost na ubytovně (ne v práci!), poškození vybavení ubytovny, ale třeba i psychický nátlak, fyzické zastrašování a zejména machinace se mzdami byly zaznamenány jak ve výzkumné praxi, tak v praxi profesní jakožto pracovníka v sociálních službách Diakonie ČCE – Západ. Souhrnně se jedná o porušování zákoníku práce v rámci krácení mezd – neboť při výplatách je automaticky, bez dohody o srážkách, strhávána částka za výše uvedená „provinění“. V některých případech jsem evidoval ukončení pracovního poměru dohodou – i když

cizinec skončit v práci nechtěl. Právě dohoda, někdy i v případech, kdy je pracovník nemocen a v ochranné lhůtě, je z důvodu jazykové bariéry jednoduchá cesta, jak ukončit zaměstnance, o kterého agentura nestojí, nebo je pro ni problematický.

Pokud je nepohodlný, je propuštěn za vykonstruované absence, nebo za jiné hrubé porušení, které ale často nesouvisí s výkonem práce (viz výše). K tomu jsou strženy peníze ze mzdy. Mimo to ale zaměstnavatelé naopak laborují výpovědní dobou, když chce cizinec odejít. Ačkoliv z právního hlediska nemusí zaměstnavatel přistoupit na dohodu a pustit nespokojeného zaměstnance, stává se, že v opačných případech nutí na dohodu přistoupit zaměstnavatel cizince – resp. ti z důvodu jazykové bariéry podepíší vše, co jim zaměstnavatel předloží, jen aby dostali svoje peníze. Samozřejmě se setkávám s případy, kdy cizinci z práce jednoduše odejdou ve zkušební době, bez řádného ukončení pracovního poměru – a nečekají na výplatu, případně ji potom zpětně vyžadují. Zde je možnost účtovat peníze za ztrátu na výdělku a dle dalších právních předpisů vymáhat peníze na zaměstnanci za vyčerpanou dovolenou, na kterou nevznikl nárok atd.

Můžeme hovořit dlouze i o případech nebezpečné práce, bez zdravotního pojištění a bez písemné smlouvy. O realitě, které každý den čelí tisíce pracovníků ze zemí EU, i mimo EU. Nelegální zaměstnávání cizinců ze třetích zemí bez povolení k práci, kteří přijíždějí na turistická víza, vysílání pracovníků s polskými vízy (viz. Trčka 2018, Trčka et al. 2018). Výjimkou nejsou ani pracovní úrazy, které jsou zameteny pod koberec a úmrtí na pracovišti. Z většiny šetření SÚIP údajně vyplývá, že mezi populací pracujících cizinců je nižší úrazovost, než v majoritní populaci. Z toho lze usuzovat, že cizinci a agentury nehlásí pracovní úrazy, kromě těch vážných (viz kazuistika 3). Taková je realita, se kterou jsou subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv spjata.

### **Smlouvy o dílo**

Jedná se o další typ zprostředkovávání práce pro migranty. Dochází k tomu, že společnost s.r.o. (většinou právnická osoba, která má otevřenou volnou živnost) vystupuje z pohledu přidělování zaměstnanců jako agentury práce. Formálně se jedná o přímého zaměstnavatele – zhotovitele práce pro objednatele (firmu/podnik). Tato

pseudo-agentura uzavírá smlouvu s cizincem a klasicky ho přiděluje na práci do firmy/podniku. Na oko se jedná o agenturní zaměstnávání, ale firma/podnik s pracovníkem nemá nic společného. Naopak se uzavírá smlouva o dílo mezi zhotovitelem (zprostředkovatelským subjektem) a objednatelem dle zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Cizinec pracuje dle pokynů mistra z pseudo-agentury. Fakticky se jedná o těžko postižitelné zastřené agenturní zaměstnávání. Taková praxe se objevuje například ve velkých logistických centrech, kam malé pseudo-agentury práce (často s ukrajinskými jednateli) dodávají pracovníky s krátkodobými vízy. Ti pracují dle pokynů zaměstnavatele – právnické osoby. Vykonávají práce přesčas a fyzicky náročné bez nároku na odpočinek. Mzdy nejsou srovnatelné s kmenovými zaměstnanci. Možnost cizinců v této situaci bránit se praxím zprostředkovatelů je mizivá – u cizinců ze třetích zemí s nejistým právním postavením je to prakticky nemožné – neboť nemohou změnit pracovní místo a zaměstnavatele. U cizinců z EU je jednou z cest opustit práci a najít si jinou bez toho, aniž by jim byla vyplacena poslední mzda. Pracovní zprostředkovatelé nechtějí často své zaměstnance pustit, protože z nich mají samozřejmě profit.

## Švarcsystém

Stále poměrně běžnou praxí je tzv. Švarc systém – tedy nelegální druh fiktivního vztahu mezi zaměstnavatelem a podnikající fyzickou osobou. „Švarc systém“ je způsob ekonomické činnosti, při které osoby vykonávající pro zaměstnavatele běžné činnosti nejsou jeho zaměstnanci a formálně vystupují jako samostatní podnikatelé. Ve skutečnosti ale mají stejnou pozici jako ve vztahu zaměstnavatel – zaměstnanec. V tomto je nebezpečí diskutovaného: „...je zastírán pracovní poměr, významná část pracovních migrantů a migrantek vypadává z ochrany pracovního práva“ (Čaněk 2012). Od roku 2012 platí zákaz „Švarc systému“, obcházení zákazu se však stává novou taktikou v jednání zaměstnavatelů i migrantů.

Tuto cestu na trh práce hledají již zkušení pracovníci, převážně s trvalým pobytem z Ukrajiny. Pracovní místa jsou přenechávána za peněžitý úplatek, nebo dochází k doporučení mezi lidmi. Vedle toho je také propojení zejména stavařského trhu práce, kde jsou tito pracovníci vysíláni na různé zakázky bez ohledu na to, že nemají žádného zaměstnavatele. Kde je nabídka, je poptávka – stovky malých

právnických i fyzických osob v oblasti stavebnictví využívá tuto cestu k získání pracovníků (ne zaměstnanců!) na svých zakázkách, poté vystavují faktury pro zhotovitele – pracovníky. Samozřejmě dochází k utváření vztahu zaměstnavatele – zaměstnanec, práce, pokyny, odměny za práce jsou vypláceny z rukou právnické/fyzické osoby, jako by byl zaměstnavatel. Důvody vzniku této situace je více: zejména externalizace rizik spojených se zaměstnáváním, neochota odvádět zdravotní a sociální pojištění za zaměstnance a požadavky Ukrajinců na platby čisté hodinové/úkolové mzdy ve vyšších částkách. Tito pseudo-zaměstnanci odvádí poté zdravotní i sociální pojištění sami, neboť formálně vykonávají živnost, ale reálně jsou zaměstnaní. Jaká jsou rizika, můžeme domyslet poměrně jednoduše.

V minulosti byl Švarc systém hojně užíván i migranty s dlouhodobými pobyty a některé jeho rysy přetrvávají dodnes. Dochází k pololegálním cestám u cizinců se zaměstnaneckou kartou, kterým jejich zprostředkovatel založí živnostenský list – ten má vykonávat práci pouze na zaměstnaneckou kartu, na dané pozici a u daného zaměstnavatele. Zprostředkovatel nabádá cizince, že může pracovat po pár měsících i jinde právě na živnost – opět dochází k obcházení zákona o zaměstnanosti, zákoníku práce i cizineckého zákona. Cizinci za mnou v rámci poradenství často chodí a tvrdí, že by chtěli živnostenské oprávnění – že jim to doporučil jejich zprostředkovatel. Je vždy nutné upozornit na ilegalitu takového jednání a vysvětlit, že Švarc systém i zastřené podnikání není cesta.

Takové jednání ale vychází i z let minulých, kdy byl poměrně běžný dlouhodobý pobyt za účelem podnikání. Možnost získání dlouhodobého pobytu za účelem podnikání bylo výhodnou taktikou pro migranty, kterým jde o práci a ekonomické zázemí, ale nebyl mu udělen přístup na trh práce klasickou cestou. Zároveň však spadá do šedé zóny ilegálních praktik a neposkytuje žádnou právní ochranu pro „zaměstnance“. Jde tedy o rizikové jednání a ve chvíli, kdy stát vydal jakékoli restriktivní nařízení v oblasti zaměstnávání cizinců, byla to živná půda pro vznik „Švarc systému“. Pro doplnění zmíním, že v minulosti legislativní kroky již vedly k omezení „Švarc systému“, na druhou stranu z analýzy výpovědí informátorů plyne, že neustále vznikají nové taktiky „jak obejít zákon v rámci zákona“. Z dosavadních dat je patrné, že se vznik „nového Švarc systému“ v rámci



zaměstnaneckých karet opírá o sociální sítě, zprostředkovávání a vlastní iniciativu migrantů i jejich potenciálních zaměstnavatelů.

## **Fušky a brigády**

Fuška, nebo brigáda znamená z pohledu cizinců přivýdělek. V rámci českého práva se jedná o nelegální práci. Reálně vnímáme fušky jako krátkodobé zaměstnání, závislá činnost bez pracovní smlouvy. Někteří migranti ale takto pracují i několik let. Jedná se převážně o občany EU. Sehnat v Plzni fušku není složité – tzv. fušky nevyžadují dle pravidel zprostředkování žádný legislativní úkon – podobně jako na Ukrajině, nebo v Bulharsku se jedná o práci bez patřičných povolení, bez smlouvy a na „dobré slovo“. Výraz „dobré slovo“ je jeden ze stavebních kamenů celého zprostředkovávání práce. Provází proces zprostředkovávání v každé etapě a rezonuje v každém rozhovoru. Informace od známého, od rodiny a přátel jsou více vážené, než informace z českých ověřených zdrojů. Informace od zprostředkovatele jsou doslova nevyvratitelným faktem – jsou ověřeny desítkami, stovkami úspěšně pracujících cizinců. Pravdou je, že větší důvěryhodnost mají informace od krajanů, než informace od Čechů. Vůči Čechům panuje jistý druh nedůvěry, odlišný od nedůvěry v rámci krajanské sítě. Tam naopak převládá nedůvěra a závist v oblasti financí. Takový stav je motivací k migraci, ale i k práci za jakýchkoliv podmínek. Snaha získat co nejvíce peněz co nejdříve na základě informací od zprostředkovatelů a dalších účastníků pracovní migrace.

## **Tok informací**

Mnoho informací, se kterými migranti operují je z praxe a doslechu. Jsou považovány za pravdivé. Skutečnost, že „se to prostě tak dělá“; „...moje kamarádka to taky dostala a nemusela čekat“; „...to mafián říkal, že...“; „...my jsme se tak domluvili, tak uvidíme... to tak musí být“ je více než zákon. Empirická zkušenost lidem velí, že rizika jsou eliminována tím, že někdo z jejich sítě podobnou strategii při vstupu na trh práce, nebo při samotném výkonu práce, uplatnil. Víra v logiku fakticity zažité praxe však nepočítá s tím, že v mnoha případech se dopustil jedinec, jehož postupem se, migrant inspiroval, porušení zákona (cíleně, nebo i nevědomě). Nepočítá s tím, že zprostředkovatel, který dostal do Plzně půlku vesnice, uplácel úředníky na

ambasadě. Nepočítá se rovněž s tím, že když: „...moje sestřenice (ukrajinské národnosti, pozn. VR) přijela do České republiky, rázem se z ní stala občanka Rumunska, s rumunskou občankou a že jí v dalším týdnu deportovali zpět na Ukrajinu, když ji chytili pracovat v Panasonicu s falešnými doklady.“ (informátorka 2017).

Kalkulace mezi porušením zákona a ověřenými informacemi, mezi legální cestou a neregulérním postupem, mezi čekáním a platbou úplatku, je vždy velmi zásadní. Moji informátoři měli smíšené strategie, jak se dostat do České republiky. Někteří obešli zákon, někteří naopak čekali a vše bylo naprosto legální – jedno však mají společné – cesta a náklady na zařízení pobytu byly tak nákladné, že si nikdo nedovolil jet do Plzně úplně naslepo. Vždy zde byla nějaká rekomendace, nebo informace o místě a výkonu práce, o pravidlech, o možnostech a vazbách. Byť se zdá, že si migranti nezjišťují informace o pobytech a povoleních, o právech a povinnostech – je patrné, že tyto informace získávají a snaží se je najít – jen k tomu využívají svých vlastních strategií.

### **Nelegální aktivity, iregulérní postavení a společenská dohoda**

Dotkneme se ještě nelegálních ekonomických aktivit migrantů a zasadíme je do širšího kontextu. Migranti pracují často, jak bylo uvedeno, v nelegálních, překérních podmínkách. Sami ale do takových podmínek vstupují na základě svých zkušeností se zprostředkováváním migrace i práce. Velmi často ale čelí v takové práci nedůstojným podmínkám – ale nejen to. Čelí rovněž kontrolám ze strany státu, nelegálním aktivitám manipulace, obchodu s lidmi, vyhoštění. Vše na základě svého postavení na trhu práce, ale i ve společnosti, které je odvozeno od identity (trans)migranta. Ten se nebrání a nemá se v ČR na koho obrátit – kromě svých krajanů, kteří ale čelí stejným problémům a své záležitosti řeší velmi podobně.

Velmi často se setkávám s názorem, že cizincům nic jiného v České republice nezbývá, že jsou zde cizí a nemají žádná práva, nemají zastání. Při nevyplacení mzdy, nebo při výkonu nelegální práce, velmi často ještě čelí vyhoštění. Z pohledu pracovníka organizace pomáhající migrantům, i z pohledu zákona, takovým lidem, kteří velmi často ani nemají přehled o tom, co porušili – stát, ani neziskový sektor nemůže pomoci. Lidé odjedou s nepořízenou, dostanou zákaz vstupu do EU

minimálně na půl roku, a když jsou vyhoštěni, nedostanou často ani zaplacenou za svoji práci – peníze za práci si nechají zprostředkovatelé. Takové peníze se pohybují od 300 eur za zprostředkování krátkodobého víza až po 1500 za pomoc s trvalým pobytem (což je prakticky velmi jednoduchá záležitost, prováděná na území ČR).

Zprostředkovatelé při zachytu „svých“ nelegálních migrantů úřady, nabízejí ochranu a právní zastoupení. Podepisují se plné moci a blanco dokumenty k prohlášení na policii. Jelikož čelí ale sami zaměstnavatelé/agentury/kvaziagentury ohromné pokutě (podobně jako podniky, ve kterých takoví lidé nelegálně pracují), velmi často spíše chrání sebe a vinu svalují na migranty.

Z pohledu čistě antropologického výzkumu – toto je interpretace interpretací výpovědí, které poskytuje policie, zaměstnavatelé, ale i migranti. Analýzou výpovědí a sociálních situací, zjistíme, že se jedná spíše než o cokoli jiného o společenskou – tichou dohodu. Vykořisťování je základní rys kapitalismu – nucená práce, obchod s lidmi, prekarizace podmínek pro migranty ale i občany ČR, je charakteristické pro podmínky, ve kterých se nyní ekonomika nachází – pokud je tlak na ekonomický rozvoj – je nutné vyhledávat jakýmkoliv způsobem pracovní síly – legální, nelegální. Samotný neformální sektor v růstu postindustriálních ekonomik hraje zásadní roli (Baldwin-Edwards 2006 cit in Drbohlav, Lachmanová 2008).

Při antropologickém výzkumu čelíme tomu, že informátoři velmi často nemluví pravdu – výzkumník se musí doptávat a informace triangulovat. Etnografie je potom souhrnem kvalitativních dat, často založených na výpovědích jednotlivců, nebo skupin, interpretovaných do určitého výzkumného rámce. Jinými slovy – lidé často lžou a antropolog si jen domýšlí kontext. Proto musíme nahlédnout, zejména při výzkumu migrace i do metod dalších věd – interdisciplinární výzkum a sekundární data nám ve vztahu k nelegálním aktivitám, migraci, prekarizaci ukazují následující.

Lenka Lachmanová a Dušan Drbohlav ve svém výzkumu nelegálních ekonomických aktivit migrantů kladou důraz na další toky informací, kterým migranti naslouchají (Lachmanová, Drbohlav 2008). Jedná se zejména o silné „lobby“ zprostředkovatelů pracovní migrace – byť Drbohlav s Lachmanovou vztahují tuto lobby k tzv. „klientům“, kteří organizují pracovní migraci Ukrajinců, připomeňme

situace, kdy agentury práce, či podobné kvazilegální subjekty zprostředkovávají migraci občanů EU.

Vedle toho zmiňme velmi atraktivní nabídky vysokých výdělků, silnou poptávku po nelegální, levné pracovní síle ze strany menších podniků (např. stavebních firem), komplikovanost získání legálního statusu spolu s otevřením bezvízového styku s Ukrajinou. V některých případech se zdá, že neřešená situace nelegálního zaměstnávání, případně z toho plynoucí nulová ochrana pracovníků ze zahraničí na trhu práce, nahrává zprostředkovatelům a probíhá za tichého souhlasu dotčených stran. Ať se jedná o Ukrajince na stavbách, nebo o uklízečky s turistickými a polskými vízy na nočních směnách ve výrobě sladkého pečiva, těhotných Bulharek na nočních směnách, ukončování dohodou proti vůli zaměstnanců... inspektoráty práce patrně nemají kapacitu na kontroly. Podobně tak cizinecká policie, která nestíhá procesovat správní vyhoštění nelegálně zachycených. Zprostředkovatelé toto vědí – hřeší na to a z kontrol si nic nedělají – vina vždy dopadne na migranty. Postihy nelegálního zaměstnávání musí zprostředkovatel samozřejmě vykrýt dalšími pracovními silami. Zdá se, že podniky na hru s agenturami a zprostředkovateli v důsledku nedostatku pracovních sil naprosto přistoupily a jen málo podniků v kraji zoufale neshání jakékoliv další ruce do výroby. Dlouhodobě z výzkumu vyplývá, že mnoho podniků na západě Čech je přímo závislá na nelegální migraci a prekérní práci – nekvalifikované pracovní pozice ve výrobě, stavebnictví, služby se živí na těchto pracovnících při menším či větším porušování zákonů.

Neformální, nebo kvazilegální pobytové oprávnění se objevuje u mnoha cizinců – stejně jako práce s legálními dokumenty, ale mimo určené místo výkonu práce. Je tedy neformální sektor „tíše“ tolerován politickými reprezentacemi? Na dané problémy upozorňují desítky organizací, ale patrně nejsou politické nástroje na to zlepšit a změnit situaci v oblasti zaměstnávání cizinců. To dokládá, že dané fenomény jsou strukturálními (pevnými) komponenty moderního kapitalismu (Drbohlav, Lachmanová 2008).

Stav nelegální migrace a iregulérních pobytů ověřuje cizinecká policie v součinnosti s dalšími orgány. Ačkoliv se kontroly zpřísnují a jsou častější (dle SUIP i Cizinecké policie jsou kontroly časté, ale odhalí jen zlomek případů), práce v

neregulárním postavení je v západních Čechách poměrně běžná. Informátoři znají lidi, kteří jezdí do Plzně vždy jen na krátkodobá turistická víza a pracují zde – zejména s nástupem bezvízového režimu v roce 2017 dochází k cirkulární tříměsíční migraci za prací na fuškách – převážně ve stavebnictví a na noční služby v úklidových firmách.

Splet' zákonů je každým rokem složitější a vyznat se v jednotlivých postupech při podání žádosti o různé typy povolení, vyžaduje skutečně „fištróna“. Osobně se v zaměstnání zabývám pobyty cizinců ze zemí mimo EU – nicméně existuje tolik možných variant, že není snadné se v celé problematice vždy zorientovat. Naopak zprostředkovatelé takový problém nemají – je to jejich denní praxe. Navíc konstruují další nadstavby znění platných zákonů, které šíří mezi migranty a nutí je přistupovat na kvazilegální praktiky. Jednoduše distribuují fámy, aby mohli lépe lidmi manipulovat. Společenská „tichá“ dohoda - jako překlenutí diskrepance mezi aktérskou rovinou a strukturálními tlaky se pak nabízí jako vhodným východiskem. Zejména pak podíváme-li se na lidové modely toho, že: „migranti si přece za svou situaci mohou sami!“. Je to skutečně tak? Na následujících kazuistikách budeme ilustrovat výše zmíněné.

## **Kazuistiky**

V následujících kazuistikách podrobně ukazují praxe aktérů na všech úrovních. Jedná se o tři kazuistiky, které jsem zaznamenal při svém výzkumu a zaměstnání. Případy jsou plně anonymizovány, včetně obchodních jmen. Společným jmenovatelem všech případů je, že informanti byli klienty sociální služby Diakonie.

### **Kazuistika I**

Paní Tanusha je mladá Ukrajinka z východu Ukrajiny. Do ČR přijela po zkušenostech s migrací z Polska, kde pracovala ve výrobě od svých 20 let. Na internetu našla, na doporučení své kamarádky, možnost práce v ČR přes plzeňskou agenturu Agentura s.r.o. Agentura s.r.o. je známým plzeňským subjektem, s kanceláří v zástavbě rodinných domů, objekt je střežen kamerovým systémem a u vchodu stojí ochranka s plynovou pistolí a elektrickým paralyzérem. Agenturu řídí Ukrajinka Anna, ale jednatelem je její manžel Rus, Serž. Skutečnou moc má Anna, Serž je spíše obchodní značkou, neboť je údajně členem Ruské mafie. Pouští tzv. hrůzu a jeho

reputace je mezi migranty v Plzni známá. Mají zaměstnance v administraci, někteří jsou Češi. Vládne zde tvrdý režim, včetně povinnosti povstat, když přijde vedení firmy, do pozoru, mluvit pouze na vyzvání atd. Serž občas někoho fyzicky trestá. Agentura má partnery, solidní internetové stránky a stovky nabídek na Úřadu práce i webových portálech nabízejících práci pro cizince v ČR. Pracují zde Češi, Ukrajinci, Slováci, Bulhaři, Moldavané, Rumuni.

Na Ukrajině v Kyjevě zažádala Tanusha o zaměstnaneckou kartu s balíčkem dokumentů, který pro ni připravila osoba na Ukrajině – tzv. kurátor. Kurátor je otec Anny a je navázaný na Agenturu. Pracuje s lidmi jak na Ukrajině, tak v ČR – Tanushu dokonce vyzvedl v Polsku a odvezl jí zpět na Ukrajinu, kde na základě plné moci podal dokumenty. Za žádost a její kompletnost zaplatila Tanusha 1300 euro. Po cca 4 měsících z konzulátu v Kyjevě vyzvedla dokument DV/R – vízum.

Odcestovala do ČR s dalšími lidmi dodávkou, kterou řídil Kurátor. Tanusha přemýšlela o své práci, kdy bylo přislíbeno výdělek okolo 1000 eur za měsíc, zálohy, legální dokumenty, ubytování.

Po příjezdu do ČR byla umístěna na ubytovnu. Dostala k vyplnění generální plnou moc na zástupce Agentury, paní Janu (Češka, která v Agentuře pracuje jako administrativní pracovník). Vyplnila rovněž podklady pro úpravu smlouvy, ve které Agentura deklarovala práci na základě pokynu k dočasnému přidělení v podniku na balení elektroniky. Sem měla Tanusha i povolení k práci a tak cítila, že vše bude v pořádku. Musela také vyplnit dotazník o tom, kde bydlí její rodiče, sourozenci, prarodiče, jejich data narození atd. (v rozporu s GDPR, neboť Tanusha neudělila k tomuto souhlas – prostě musela jako součást dohody o práci). Agentura takto může vydírat své zaměstnance, v případě, že jsou s nimi nějaké potíže.

Tanusha dostala kartu pobytu přímo do ruky, byla na OAMP pouze jednou, na nabráním biometrie. Z pracovní smlouvy měla jen kopii, stejně jako z pracovního povolení. OAMP tedy vyšlo vstříc Agentuře a na základě generální, neověřené plné moci uděluje dokumenty Janě.

V agentuře odpracovala zhruba rok, pracovala na různých pozicích i v různých podnicích, jak ji přikázali. Porušovala tím nevědomě zákon, neboť povolení měla

vybavené pouze na balení elektroniky v původním závodě. Každý měsíc dostávala peníze v hotovosti v Agentuře – mzda byla krácena o cenu ubytování do doby, než si našla svůj pronájem. Nedostávala výplatní pásky.

Po zhruba roce chtěla z Agentury odejít a po právu změnit zaměstnavatele, neboť dostala nabídku pracovat přímo pro jeden z podniků. Agentura jí odmítla pustit. Tanusha tedy napsala výpověď – chtěla jí předat zaměstnavateli, ale ten ji nepřijal. Nevěděla, jak poslat výpověď poštou a jak ji správně napsat v češtině a požadované formě. Tanusha byla odkázána jen na Agenturu a na to, co jí řeknou. Její přátelé měli stejné problémy a informace.

Tanushu nechtěli z Agentury pustit, protože za ní dostávali dobře zapláceno od koncových uživatelů. Dle neoficiálních informací se jedná až o dvojnásobek průměrné hrubé mzdy zaměstnance.

Tanusha jednala s Annou i Seržem několik měsíců, nevěděla, co dělat, objevil se i nátlak ohledně nevyplacení mzdy a vydírání na účet příbuzných na Ukrajině. Na doporučení své kamarádky se Tanusha obrátila na sociální službu.

Byla vysvětlena situace. Pracovník sociální služby sepsal dohodu o rozvázání pracovního poměru a také výpověď z pracovního poměru, s tím, že dojde k doprovodu Tanushy do Agentury a k vyjednání podmínek ukončení pracovního poměru a to co nejdříve. Byl leden 2020.

Kontrolou smluv bylo zjištěno, že poslední smlouva je platná do konce roku 2019 na základě dočasného přidělení, ale to nebylo administrativní chybou prodlouženo. Tanusha mj. pracovala na jiném závodě, než bylo poslední dočasné přidělení. Na Agentuře byla sjednána schůzka a jednání se zúčastnil Serž, Anna a do té doby neznámý člověk, Čech. Představil se jako zástupce agentury Popcorn s.r.o. – zúčastnění stran agentur sdělili, že Tanusha je převáděna dle potřeb z firmy na firmu a že je to na základě plné moci možné. Plná moc, udělená Tanushou nebyla ověřena – byla užívána na OAMP při převádění a vyřizování povolení na jiné podniky. Za Tanushu tak bez jejího vědomí několikrát změnili pracovní smlouvu, vztah a povolení. Tanusha vzhledem ke svému věku i postavení v ČR čelila nevědomosti a spoléhala na kroky Agentury, která jí ale uvrhla do iregulérních situací.

Komplikace a splet' pracovněprávních úkonů a vztahů však nepozorností administrátorů agentur zapříčinily, že sociální pracovníci z Diakonie na místě našli neshody v pracovních smlouvách. Z toho plynulo, že Tanusha nemá prodloužen pracovní poměr v novém – a tudíž z Agentury může odejít hned. Zástupce Popcorn s.r.o. nepředložil žádné platné smlouvy ani přidělení. Došlo k vyhrožování sociálním pracovníkům i Tanushe. Posledním krokem agentury byla manifestace moci Serže, který otevřel trezor a ukázal přítomným zbraň. Trezor zavřel a začal se vztekat, Anna ho uklidnila – došlo k dojednání odchodu Tanushy ještě téhož dne a to k 31. 12. 2019 se skončením smlouvy o přidělení.

Administrativní pracovnice vedle v kanceláři ještě zkoušela Tanushe při odchodu podstrčit k podpisu prodloužení smlouvy, ke kterému dal rychlý pokyn Serž telefonicky. Neuspěli, neboť sociální pracovník kontroloval, co dávají Tanushe k podpisu. Byly tedy nakonec podepsány dohody o ukončení v obou subjektech. Zástupci Agentury i Popcornu byli překvapeni možností Tanushy bránit se. V Agentuře je desítky podobných případů. Nyní Tanusha legálně změnila zaměstnání, pracuje jako kmenová pracovnice, bude prodlužovat zaměstnaneckou kartu a je spokojená. Došlo dokonce k doplacení mzdy za poslední odpracovaný měsíc v Agentuře.

## **Kazusitka II**

Dima a Sylva jsou z Kyjeva, přijeli v roce 2019 na tříměsíční vízum s povolením k práci do ČR. Povolení se vztahovalo na práci ve velkoskladu potravin v dosahu města Plzeň. Práci našli na internetu. Ačkoliv Dima i Sylva měli poměrně dobře placenou práci na Ukrajině, chtěli na „zkušenou“. Za dokumenty každý z nich zaplatil na účet muži, kterého znali jen přes telefon 300 euro. Tento tzv. blogger byl s oběma ve spojení telefonem a přes Skype. Dokumenty předala hotové asi za dva měsíce třetí osoba dle pokynů blogera na benzínce v Kyjevě, kde pracoval Dima. Potom oba informanti jeli do ČR linkovým autobusem, na nádraží Praha-Florenc na ně čekala dodávka známého od blogera. Byl to zástupce agentury Kina s.r.o. Ta je vlastně neoficiálně Ukrajincem, ale má jednatele z Moldávie, kterého nikdy Dima se Sylvou neviděli. Jedná se o klasického „bílého koně“. Je zde jasná provázanost blogera a Kina s.r.o.



Pracovní pozice byla ve skladu jako manipulační dělník. Oba bydleli v Plzni na ubytovně agentury. Po příjezdu do ČR odpracovali asi týden na skladu, ale práce byla těžká a hlavně od lidí ve skladu zjistili, že mzda nebude taková, jak bylo slíbeno na Ukrajině (1500 euro měsíčně). Ve smlouvách, které měli v ruce, byla napsaná mzdy minimální. Dle dohody v ČR ale měli dostávat 120 Kč/hod čistého. Po týdnu přijela na ubytovnu dodávka agentury a řekla, ať si sbalí věci, oba byli odvezeni na Tachovsko do ubytovny v průmyslovém areálu. Zde jim bylo vysvětleno, že mají novou práci. Bylo jim doporučeno pracovat a mlčet – nemají si prý na co stěžovat.

Čtrnáct dní pracovali v areálu automobilového podniku, kde likvidovali odpad – dostávali občas zálohy mzdy. Nevěděli, pro koho přesně pracují, zda pro likvidaci odpadů, automobilový závod, nebo pro agenturu. Smlouva jim byla odebrána asi po týdnu, naštěstí měli kopie. Pokyny dostávali od mistra v areálu. Směny byly i 14 hodin dlouhé a vozili je na ně autem zástupci Kina s.r.o. Po 14 dnech je přestali vozit do areálu firmy – že prý není práce a musí počkat.

Na ubytovně po několika dnech potkali kamaráda, ten jim sdělil, že se ubytovna bude zavírat a že Kina s.r.o. nemá pro lidi další práci. Oba seděli bez peněz v pokoji ubytovny a nevěděli co dělat, neboť koordinátor z agentury jim sdělil, aby šli do práce do Německa. Oba se obrátili na základě letáčku na sociální pracovníky Diakonie. Bylo zjištěno, že agentura Kina s.r.o. nemá povolení k zaměstnávání od MPSV a proto řetězí outsourcingové vztahy formou smluv o dílo. Dima a Sylva nebyli přidělení dle zákona o zaměstnanosti, ale byli zaměstnaní přímo pro Kina s.r.o. Oba mladí lidé nechtěli dále v agentuře pracovat a rozhodli se po měsíci odjet domů. Chtěli zaplatit za odvedenou práci.

Zástupce agentury na žádost o vyplacení peněz a rozvázání pracovního poměru řekl, že zapláceno dostanou, až odpracují celé tři měsíce. To se neslučovalo s pracovní smlouvou.

Po vyjednávání poslali oba do agentury ukončení ve zkušební době a výzvu k doplacení peněz na účet, zřízený v ČR pro tyto účely panu Dimovi. Mezitím byli ubytováni v azylovém domě Diakonie. Vyčíslená ušlá mzda obou osob činila 38 777,- Kč. V září 2019 po intervenci sociálních pracovníků, dostali na účet doplacenou část

mzdy dle smlouvy a v říjnu byl doplacen zbytek, rovněž dle smlouvy – za 232 hodin jednotlivce dostal cca 5 600,- Kč. Zálohy byly zaúčtovány vyšší, než uváděli Dima se Sylvou. Přesčas, úkony ve skladu ani slibovaná mzda nebyla prokázána, podniky ve kterých pracovali, k celé věci uvedli, že to nejsou jejich zaměstnanci a tak není v jejich kompetencích doložit docházku. Na základě smlouvy o dílo agentura pouze fakturuje peníze a není jasné za koho přesně. Ve firmě tak nevěděli o tom, že tam pracují Dima a Sylva, znali pouze pracovní číslo, které se předává z osoby na osoby, dle toho, kdo kde pracuje. Na základě plné moci byl v září 2019 sociálním pracovníkem podán podnět ke Státnímu úřadu inspekce práce pro Plzeňský kraj. Je zde porušení předpisů o zaměstnávání cizinců v rozporu s pracovním povolením a skryté agenturní zaměstnávání. SÚIP byly v říjnu 2019 předány důkazy včetně videa z práce, korespondence i výhružky Kina s.r.o. SÚIP zatím do března 2020 neodpověděl.

### **Kazuistika III**

Pan Peťa z Bulharska ve svém pokročilém věku pracoval jako svářeč v podniku v Plzni. Byl ale zaměstnancem agentury z první kazuistiky – Agentura s.r.o. Peťa přijel do České republiky poprvé v roce 1990 za prací. Od té doby pravidelně jezdil na práci do České republiky, stejně tak i v roce 2011. Od té doby nebyl v zemi původu.

V Agentuře s.r.o. poprvé pracoval v roce 2013 jako svářeč, údajně bez řádné pracovní smlouvy. Do ruky nedostal druhý výtisk smlouvy. Mzdové podmínky byly však v pořádku a dostával vyplaceno vše, kromě ubytování a pojištění - za to mu strhávali 6000,- Kč. Podle svých slov byl ale pan Petar spokojen.

Následně pracoval i v jiných agenturách pro různé uživatele po celé České republice. Později nastoupil opět k agentuře Agentuře s.r.o. Nejprve na krátkou dobu v létě 2016 v té době však nebylo moc práce a pán pracoval v agentuře, dá se říci na zavolání. Když nebyla práce, přeřadili ho na „brigádu“ bez smlouvy do blízkého městečka Nýřany. Sem ho vozili autem, měl čipovou kartičku na cizí jméno, kterou si střídali s jinými lidmi – Ukrajinci. Pan Peťa k tomu dodává:

„... nebyl jsem tam nikde evidovaný, Peťa tam neexistuje, jenom jsem měl ten čip... dostávali jsme asi 90 korun na hodinu, a dělali jsme dvanáct hodin... byl jsem tam asi 15 dnů... a tak to chodilo i jinde...“ (Informant léto 2018).

Znovu pak nastoupil do Agentury s.r.o. od podzimu 2016. Práce probíhala u uživatele v plzeňském závodě. Pracoval zde bez pokynu k dočasnému přidělení, pouze na základě ústního pokynu. Absentoval mzdový výměr, dle svých slov však pan Petar bral 110 až 150 Kč/hodinu čistého, což byla mzda domluva slovem, ve smlouvě měl minimální mzdu. Od agentury jednal jen koordinátorem. Pracoval přibližně 7 – 8 hodin denně na pozici svářeč. Pracoval v soboty i v neděle, ve svátky a to vždy za stejnou mzdu. Dovolenu neměl.

Pokyny k práci dostával od mistrů uživatele. Peťa zde pracoval do dubna 2017, kdy došlo k pracovnímu úrazu na pracovišti v trvajícím pracovním poměru s Agenturou s.r.o. Úraz se stal na svařovně a Peťa utrpěl zlomeninu nohy. Byl v pracovní neschopnosti.

Od té doby s ním agentura přerušila kontakt a nikdo nekomunikoval. Ve firmě došlo k sepsání záznamu o úrazu, ale v agentuře nikdo nic nese-psal. Agentura od té doby vyplatila pánovi pouze 5000,- Kč na ruku s tím, že mu více nemohou dát a měl by odjet do Bulharska.

Agentura neplnila dorovnání náhrady ze ztráty na výdělků po celou dobu pracovní neschopnosti. Pán obdržel jen nemocenské dávky okolo 5000,- Kč měsíčně.

Peťa bydlel na ubytovně. Bohužel po vleklých komplikacích, kdy se vlastními silami i prostřednictvím právníka snažil vymáhat ušlé peníze od agentury, došly peníze. Agentura jednoduše nekomunikovala. Peťa prodal televizi, tablet a všechn svůj majetek, aby uplatil ubytovnu. Na začátku listopadu 2017 došlo k situaci, kdy už neměl z čeho hradit ubytovnu a skončil na ulici. Čtrnáct dní byl bez domova, nevěděl, kam se obrátit. Obrátil se na cizineckou policii, ti ho poslali nakonec do Diakonie na sociální poradenství. Zde se ho na konci listopadu 2017 ujali pracovníci a byla mu uhrazena nouzově ubytovna na jeden týden.

Sociální pracovníci se snažili spojit s agenturou i s uživatelem, aby zjistili celý kontext příběhu pána. Došlo k tomu, že skutečně byl potvrzen uživatelem pracovní úraz, ale Agentura s.r.o. sdělila, že Peťa není jejich zaměstnanec, ale zaměstnanec uživatele. Proto údajně záznam o úrazu nemohli sepsat a nemohou ani dopláct ušlou mzdu do 100% jakožto náhradu za ztrátu výdělků. To však neodpovídalo skutečnosti,

neboť dle výpisu ze zdravotní pojišťovny by zaměstnancem Agentury s.r.o., stejně tak dle pracovní smlouvy.

Proběhla konzultace na SÚIP, kde bylo potvrzeno porušení zákoníku práce a dalších právních předpisů. Náhrady za ztrátu výdělků po dobu pracovní neschopnosti činily poměrně vysokou sumu, o kterou Peťa přicházel. Objevily se další komplikace, neboť po pracovním úrazu došlo k řízenému snížení skutečného výdělků – a agentura vykazovala místo 150 Kč/hodinu – jen minimální mzdu. Tím Peťa přišel o mnoho peněz a došlo tím k nezákonnému jednání.

K celé věci dodal, že: „... jednali s námi jako s otroky, když nás poslali tam, nebo tam museli jsme jet. Neměli jsme dovolenou, přesčas nebyl vyplácen. Nikdo nám nic neřekl, nedostal jsem po tom úrazu prostě už nic... celá ta situace je hrozná, nikde nemáš zastání...“ (Informant listopad 2017).

Opět byla sepsána výzva k plnění povinností zaměstnavatele v souvislosti s pracovním úrazem. Vše odesláno s popisem situace na Agenturu s.r.o. Mezitím proběhla intervence ze strany další neziskové organizace, s tím že zaplatí ubytování na ubytovně v Plzni. Zde bydlel do konce prosince 2017. Následně byl nucen ubytovnu opustit, čelil zde šikaně ze strany spolubydlících. Neměl vlastní skříňku na oblečení, na ubytovně jsou nevyhovující hygienické podmínky.

Pracovníci Diakonie hledali jinou možnost ubytování na základě dávek mimořádné okamžité pomoci od Úřadu práce Plzeň-město. Zde dostal na ubytování a stravu cca 4500 korun. Dostal potravinovou pomoc a došlo k ubytování v nájemním bytě, který pracovníci služeb sehnali přes bývalé klienty. Na úřadu práce bylo domluveno, že na počátku ledna 2018 požádá o hmotnou nouzi, než se případ vyřeší.

Agentura si najala právníka. Byly dodány všechny podklady k plnění pojistného, nic nebránilo tomu, aby Peťovi zaplatili. Ten byl ve stresu, celé to dlouho trvalo a stálo ho to mnoho si. Žil z dávek potravinové pomoci.

Byt pronajímá Češka přes běloruského prostředníka. Lidé tam ve skutečnosti bydleli ilegálně a pronajímatel i majitel z toho inkasují dost poměrně dost peněz (4000 os/měs. – 5–6 lidí – byt 1+1).

Na dávky státní sociální podpory a hmotné nouze nedosáhl, neboť nesplňoval formální nároky smlouvy o ubytování a nedostával doklad o zaplacení. Ubytovny byly plné, byt nebyl k sehnání.

Kapacity služby byly vyčerpány, ostatní organizace už také neměly, z čeho by uhradily nájem. Čekalo se na dorovnání mzdy pojišťovnou nebo zaměstnavatelem a na úhradu trvalých následků. K tomu došlo v polovině roku 2018. Mezitím Peťa trávil čas na dočasných ubytovnách, nebo na ulici.

Zhoršil se mu zdravotní stav. Po dorovnání všech závazků mzdy, nemocenské i ušlé mzdy disponoval Peťa velkou sumou peněz, kterou ale během roku 2019 utratil. Žádá v ČR o důchod a pronajímá si malý byt. Hrozí mu stále finanční problémy, do kterých ho dostala Agentura s.r.o. svým nezodpovědným přístupem po pracovním úrazu a také laxnost Peti, který se nezajímal o svá práva. Díky tomu byl nucen žít na ulici a zhoršil se mu zdravotní stav. O podporu informanta se žádalo i na dalších institucích, jelikož muž není občanem Plzně a v době úrazu měl jen přechodný pobyt v ČR, nemohl být údajně podpořen.

## **Závěr**

Migranti jsou dospělí, za sebe zodpovědní lidé, kteří se pod tlakem, nebo dobrovolně rozhodli zkusit štěstí za hranicemi svých domovů. Velmi často k tomu využívají své zkušenosti, znalosti a sítě. Jak ale bylo na mnoha místech ukázáno, dostávají se do skutečně nezáviděníhodných situací. Strukturální tlaky jejich situaci nikterak neusnadňují – pracují na základě klasické teorie „push and pull“, která však na rozdíl od modelů s rolí, vůlí a racionalitou samotných aktérů nepočítá. K tomu jsou zde zprostředkovatelé – podniky – český stát – neziskové organizace v oblasti sociálních služeb. Všechny tyto subjekty navenek deklarují snahu bojovat proti potlačování lidských práv, ale jejich síla, nástroje a snaha ustupují požadavkům kapitálu. Migranti se tak stávají obětí svých špatných rozhodnutí, ale i celé širší strukturálních komplikací, které jdou proti aktéřské rovině a dokonce myšlence integrace. Z naší společenské smlouvy vypadávají, neboť nejsou občany našeho státu a skutečně tak vypadávají z ochrany státu. Pro potřeby pracovního trhu jsou ale neodmyslitelnou proměnou a drží českou ekonomiku v chodu. Proto, se mimo

společenskou smlouvu objevuje paralelní tichá dohoda, nepsaná, ale stále přítomná tichá hrozba, která neformální aktivity, prekérní práci a aktérskou rovinu transnacionálních migrantů svedla dohromady.

Porušování pracovních práv migrantů, kterému čelíme každodenně, vede k řetězení dalších problémů, jako je nelegální práce, absence pojištění, nezajištění sociálního pojištění a dalším. Je velmi možné, že se takový systém velmi brzy zhroutí. V oblastech s vysokým podílem takových praktik dochází k nárůstu nežádoucích sociálních jevů, jako je alkoholismus, bezdomovectví a drobná přestupková kriminalita. Bylo by tedy vhodné rozbít tuto společenskou tichou dohodu a otevřít jinou, více humánní smlouvu, neboť každý jedinec, který odevzdá svá práva společnosti, spolehá na to, že ta mu zajistí ochranu a bezpečnost.

## Seznam literatury

Amnesty International. 2015. 10 otázek a odpovědí – migrační krize 2020 [online]. Amnesty International. Praha [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/news/1384/amnesty-international-10-otazek-a-odpovedi-k-migracni-krizi>.

Amnesty International. 2020. Řecko: nelidská azylová opatření ohrožují životy [online]. Amnesty International. Praha [cit 5. 3. 2020]. Dostupné z: <https://www.amnesty.cz/news/4754/recko-nelidska-azylova-opatreni-ohrozuj-zivoty>.

APPS. 2020. Asociace poskytovatelů personálních služeb [online]. Praha [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <http://www.apps.cz/>

Baršová, A. – P. Barša. 2005. Přistěhovalectví a liberální stát. Imigrační a integrační politiky v USA, západní Evropě a Česku. Brno: Mezinárodní politologický ústav.

Bartsch, M., A. Brandt, D. Steinvorth. 2010. A Sorry History of Self-Deception and Wasted Opportunities [online]. Der Spiegel [cit. 16. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.spiegel.de/international/germany/turkish-immigration-to-germany-a-sorry-history-of-self-deception-and-wasted-opportunities-a-716067.html>

Basch L. – N. G. Glick – C. G. Schiller. 1994. Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States. London: Routledge.

Baumann, Z. 2017. Cizinci před branami. Olomouc: Broken Books.

Bellak-Hančilová, B. 2013. „Vývoj diskuzí o obchodování s lidmi.“ Pp. 15-31 in V. Střítecký, D. Topinka (eds.) Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi. Praha: La Strada.

Bhabha, H. K. 1990. „DissemiNation: Time, Narrative and the Margins of the Modern Nation.“ Pp. 291-322 in Homi K. Bhabha (ed.). Nation and Narration. New York: Routledge.

Boissevain, J. 1974. Friends of Friends: networks, manipulators and coalitions. Oxford: Blackwell.

Boissevain, J. 1979. „Network Analysis: A Reappraisal.“ Current Anthropology 20 (2): 392-394.

Castles, S. – H. de Hass – M. J. Miller. 2014. The age of Migration. International Population Movements in The Modern World. London: Palgrave Macmillan.

Castles, S. 2007. „The Factors that Make and Unmake Migration Policies.“ Pp. 29 – 61 in Alejandro Portes a Josh DeWind (eds.): Rethinking Migration. New Theoretical and Empirical Perspectives. New York: Berghahn Books.

Cizinci v České republice. 2013. Statistická ročenka ČSÚ. Praha: ČSÚ.

Cizinci v České republice. 2016. Statistická ročenka ČSÚ. Praha: ČSÚ.

Cizinci v České republice. 2017. Statistická ročenka ČSÚ. Praha: ČSÚ.

Čermák, Z. – M. Lupták. 2015. „Socioekonomický a demografický kontext česko-ukrajinské migrace.“ Pp. 51-66 in D. Drbohlav (ed.): Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace – remitence – (rozvoj). Praha: Karolinum.

ČSÚ. 2020a. Cizinci: Počet cizinců [online]. Český statistický úřad. Praha [cit. 22. 1. 2020]. Dostupné: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.

ČSÚ. 2020b. Počet obyvatel obcí k 1. 1. 2018 [online]. Český statistický úřad. Praha [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/pocet-obyvatel-v-obcich-see2a5tx8j>.

ČSÚ. 2020c. Zaměstnanost, nezaměstnanost [online]. Český statistický úřad. Praha [cit. 18. 2. 2020]. Dostupné z: [https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost\\_nezamestnanost\\_prace](https://www.czso.cz/csu/czso/zamestnanost_nezamestnanost_prace)

Drbohlav, D. – Uherek, Z. 2007. „Reflexe migračních teorií.“ Geografie 112, (2): 125-141.

Drbohlav, D. (ed.). 2008. Nelegální ekonomické aktivity migrantů. Česko v evropském kontextu. Praha: Karolinum.

Drbohlav, D. (ed.). 2015. Ukrajinská pracovní migrace v Česku. Migrace – remitence – (rozvoj). Praha: Karolinum.

Drbohlav, D. 2018. „Neexistence viditelných problémů neznamená úspěšnou integraci.“ Slovo 1/2018. Pp. 4 – 5.

Eriksen, T. H. 2012. Etnicita a nacionalismus. Antropologické perspektivy. Praha: Slon.

Eriksen, T.H. 2012. Etnicita a nacionalismus. Praha: SLON.

EURES. 2019. Informace o pracovním trhu – Česká republika – Plzeňský kraj [online]. EURES. Evropský portál pracovní mobility. Evropská komise. [cit 2. 3. 2020]. Dostupné z:  
<https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2761&acro=lmi&mode=&recordLang=cs&lang=cs&parentId=&countryId=CZ&regionId=CZ0>

Faist, T. 2000. The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces. Oxford: Clarendon Press.

Glick- Schiller, N., L. Basch, C. S. Blanc. 1995. From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration [online]. Anthropological Quarterly (68) 1: 48-63. [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/3317464>.

Granovetter, M. S. 1973. The Strength of Weak Ties [online]. American Journal of Sociology 78 (6): 1360-1380. [cit 24. 10. 2019]. Dostupné z: <https://doi.org/10.1086/225469>.

Hamar, E., C. Szaló. 2007. „Osm migrujících žen a jejich transnacionální sdílený svět.“ Sociologický časopis / Czech Sociological Review 43 (1): 69-88.

Hammar, T. 2006. „European Immigration Policy: A Comparative Study.“ Pp. 235-245 in A. M. Messina, G. Lahav (eds.) The Migration Reader: Exploring Politics and Policies. London: Lynne Rienner Publishers.

Hannerz, U. 1997. Flows, Boundaries and Hybrids: Keywords in Transnational Anthropology [online]. Mana 3(1): 7-39. (Published in Portuguese as „Fluxos fronteiras, híbridos: palavras-chave da antropologia transnacional“). Mana 3(1): 7 – 39. Rio de Janeiro [cit. 16. 1. 2020]. Dostupné z: <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/hannerz.pdf>.

Hanus, L. 2015. Transnacionální sociální pole českých krajanů z rumunského Banátu: diaspora, lokalita, modernizace. Rkp. Disertační práce. Plzeň: ZČU.

Hugo, G. 1983. „Village – Community Ties, Villages Norms, and Ethnic and Social Networks: A Review from Evidence from the Third World.“ Pp. 186-224 in Dejong, Gordon F., Robert. W. Gardner (eds.) Migration Decision Making. New York: Pergamon.

ILO. 1930. Úmluva o nucené práci 1930 [online]. Mezinárodní organizace práce. Ženeva [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: [www.ilo.org](http://www.ilo.org).

ILO. 2016. Forced labour, modern slavery and human trafficking [online]. Ženeva [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm>.

ILO. 2017. Statistics on forced labour, modern slavery and human trafficking [online]. Mezinárodní organizace práce. Ženeva [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/statistics/lang--en/index.htm>.



Janská, E., Bernard, J. (2018): „Mobility and the Assimilation of Immigrants: Variations in Migration Patterns of Ukrainians and Vietnamese in the Czech Republic.“ *Moravian Geographical Reports*, (26) 1: 244-253.

Jungwirth, T. 2019. Cesty k prosperitě. Migrace a rozvoj v České republice [online]. Charita ČR. [cit. 22. 1. 2020]. Dostupné: <https://www.charita.cz/res/archive/007/000908.pdf?seek=9>.

Kingsley, P. 2017. *Nová Odyssea. Příběh uprchlické krize*. Zlín: Kniha Zlín.

Kušniráková, T. – Čížinský, P. 2011. „Dvacet let české migrační politiky: liberální, restriktivní, nebo ještě jiná?“ *Geografie* 116, 2011, 4: 497-517.

Kutálková, P. 2010. *Příliš úzká brána k lidským právům*. Praha: La Strada.

Lachmannová, L., D. Drbohlav. 2008. „Hlavní zjištěné poznatky.“ Pp. 277-284 in D. Drbohlav. *Nelegální ekonomické aktivity migrantů. (Česko v Evropském kontextu)*. Praha: Karolinum.

Lee, E. S. 1966. *A Theory of Migration*. *Demography* 3, 1: 47-57.

Leontiyeva, Y. – M. Nečasová. 2009. „Kulturně blízcí? Integrace přistěhovalců ze zemí bývalého Sovětského svazu.“ Pp. 117 – 160 in Miroslava Rákoczyová a Robert Trbola (eds.): *Sociální integrace přistěhovalců v České republice*. Praha: Slon.

Massey, S. D. – R. Alacrón, J. Durand a H. Gonzáles. 1987. *Return to Aztlan: the Social Proces sof International Migration from Western Mexico*. Berkley: University of California Press.

Messina A. M., G. Lahav (eds.). *The Migration Reader: Exploring Politics and Policies*. London: Lynne Rienner Publishers.

Mitchell, C. 1974. „Social Networks.“ Pp. 279-299 in *Annual Review of Anthropology*. Oxford: Nuffield College.

MKC. 2016. „Subdodavatelské vztahy a porušování pracovních práv občanů Evropské unie: od konkrétních případů k systémovým doporučením.“ *Policy Paper*. Praha: MKC.

MPSV. 2019. *Zaměstnávání cizích státních příslušníků* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha [cit. 22. 1. 2020]. Dostupné z: <https://www.mpsv.cz/web/cz/zamestnavani-cizincu1>.

MPSV. 2020. *Agenturní zaměstnávání* [online]. Ministerstvo práce a sociálních věcí. Praha. [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <http://www.mpsv.cz/>.

Nekorjak, M. 2010. *Mezisyvěty: organizované zaměstnávání migrantů z Ukrajiny v České republice*. Rkp. Disertační práce. Brno.

Pěchota, J. 2019. *Legislativní rámec migrace a integrace v České republice* [online]. Mintegration. ZČU. Plzeň [cit. 22. 1. 2020]. Dostupné z: <https://mintegration.zcu.cz/files/soubory/vystupy/Analyza-legislativniho-zakotveni-migrace-a-integrace-final.pdf>.

Piore, M. J. 2008 (1979). *Birds of Passage. Migrant labor and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.

Rumpík, V. 2017. *Cizinci v Plzni od A až do Ž, aneb co se v médiích nedočtete...* [online]. *Diakonie Západ*. Plzeň [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: <http://www.diakoniezapad.cz/>.

Strategie migrační politiky. 2015. *Strategie migrační politiky České republiky*. Praha: MV ČR.

Střítecký, V., D. Topinka et al. 2013. *Obchodování s lidmi za účelem pracovního vykořisťování v teorii a praxi*. Praha: La Strada Česká republika, o.p.s.

Szaló, C. 2008. *Transnacionální migrace. Proměny identit, hranic a vědění o nich*. Brno: CDK.

Škardová, M. 2018. *Zaměstnávání cizinců v Česku: Porušování zákona a vykořisťování* [online]. *Hatefree*. Praha [cit 2. 10. 2019]. Dostupné z: <https://www.hatefree.cz/blo/clanky/2550-prace-cizinci-cesko>.

Trčka, M. – Y. Moskvina – Y. Leontiyeva – M. Lupták – L. Jirka. 2018: *Zaměstnávání ukrajinských pracovníků s polskými vízy v České republice: od hlavních modelů pracovního vykořisťování k možnostem intervence*. STRONGLAB. Výzkumná zpráva. Praha: MKC.

Trčka, M. 2017. *Ne-prostupné hranice Evropy. Teritorialita, biopolitika a etika*. Praha: EPOCH.

Trčka, M. 2018. *Práce v Česku s polským vízem: zaměstnávání Ukrajinců s pololegálním statutem zkoumá nový výzkum o pracovní migraci* [online] *Migrace online*. Praha [cit. 20. 2. 2020]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/prace-v-cesku-s-polskym-vizem-zamestnavani-ukrajincu-s-pololegalnim-statusem-zkouma-novy-vyzkum-o-pracovni-migraci>.

Trestní zákoník. Zákon č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Uherek, Z. – D. Drbohlav. 2007. „Reflexe migračních teorií.“ *Geografie* 112 (2). Pp. 125 – 141.

Uhlová, S. 2019. *Aby nám cizinci nekazili práci* [online]. *A2larm*. Praha. [cit. 26. 2. 2020]. Dostupné z: <https://a2larm.cz/2019/02/aby-nam-cizinci-nekazili-praci/>

Vertovec, S. 2009. *Transnationalism*. London: Routledge.

Voslář, V. 2015. *Nepřímé zaměstnávání v ČR provází zásadní porušování pracovních práv* [online]. *Migraceonline*. Praha [cit. 11. 10. 2019]. Dostupné z: <http://migraceonline.cz/cz/e-knihovna/nepriime-zamestnavani-v-cr-provazi-zasadni-porusovani-pracovnich-prav>.

Rozhovory:

Všechny citované rozhovory s informátory byly uskutečněny autorem v České republice a na Ukrajině, v letech 2013–2020.