



evropský  
sociální  
fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM  
LIDSKÉ ZDROJE  
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME  
VAŠI BUDOUCNOST

[www.esfcr.cz](http://www.esfcr.cz)

Analýza informovanosti cílových skupin a dopadů realizovaných opatření.

## ANALÝZA INFORMOVANOSTI A POTŘEB BULHARŮ A BULHAREK V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE



*Tato zpráva je výstupem z výzkumného šetření, které pro Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky v rámci projektu „Inovacemi k prevenci“ (reg. č.: CZ.1.04/5.1.00/81.00010) realizovala v období září - listopad 2014 nevládní nezisková organizace La Strada Česká republika, o.p.s.*

## OBSAH

- 1 ÚVOD, METODOLOGIE VÝZKUMU
  - 1.1 Dotazníkové šetření
  - 1.2 Hlubkové rozhovory
  - 1.3 Struktura výzkumného vzorku
  
- 2 ELIMINACE BEZPEČNOSTNÍCH RIZIK PŘI REALIZACI VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ
  
- 3 RÁMCE
  
- 4 VÝSLEDKY TERÉNNÍHO VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ INFORMOVANOSTI A POTŘEB BULHARŮ A BULHAREK V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE
  - 4.1 Nábor v zemi původu a informovanost před odjezdem do ČR
  - 4.2 Pracovní a životní podmínky cílové skupiny
  - 4.3 Úroveň informovanosti cílové skupiny na území ČR
  - 4.4 Nejčastěji užívané zdroje informací a informační kanály
  - 4.5 Prvotní faktory ovlivňující úroveň informovanosti
  - 4.6 Informační deficit - nejčastěji absentující informace
  
- 5 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ
  
- 6 ZÁVĚR
  
- 7 PŘÍLOHY

### **Zpracovatelé:**

Magdalena Šormová, Michal Krebs, Stanislava Soukupová - sběr dat

Karel Novotný - statistické zpracování dat

Michal Krebs - analýza a narativní zpracování dat

*Děkujeme tímto tlumočnicím, kulturním mediátorkám a všem ostatním kolegům a kolegyním, kteří nám s realizací výzkumu pomohli.*

## 1 ÚVOD, METODOLOGIE VÝZKUMU

Výzkumné šetření ve svých východiscích reflektuje zadání projektu - získat dostatečné informace o znalostech a potřebách bulharské menšiny působící na českém trhu práce. Zároveň jednotlivé aspekty problematiky nahlíží v kontextu dosavadní zkušenosti organizace La Strada ČR, o.p.s., která se v rámci České republiky výhradně věnuje poskytování pomoci obchodovaným a vykořisťovaným osobám a osobám tímto jevem ohroženým.

**Cílem šetření bylo zejména zodpovězení těchto šesti základních výzkumných otázek:**

- 1) Byli respondenti a respondentky dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce v ČR před odjezdem do ČR?
- 2) Jsou respondenti a respondentky pracující v ČR dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce?
- 3) Kde a jak respondenti a respondentky čerpají informace o svých právech na trhu práce a podmínkách práce?
- 4) Jaké nejdůležitější faktory úroveň informovanosti ovlivňují?
- 5) Které informace nejčastěji absentují?
- 6) Jaké kanály jsou nejvhodnější pro zvýšení úrovně informovanosti občanů a občanek Bulharska o jejich právech a povinnostech na českém trhu práce?

**Pro samotné výzkumné šetření byly určeny 3 okruhy zdrojů dat:**

- rešerše veřejně dostupných informací - tzv. desk research
- dotazníkové šetření se vzorkem minimálně 200 respondentů a respondentek
- polostrukturované rozhovory s minimálně 15 pracovními migranty a migrantkami bulharské státní příslušnosti, z nichž alespoň 10 má zkušenost s nelegální prací

V první fázi výzkumu byly shromážděny veřejně dostupné informace o bulharské migraci (zejména pracovní) a její historii, včetně souvisejících dat, která však často nejsou k dispozici v aktuální podobě a/nebo porovnatelném formátu (důvod uveden vždy u daného souboru). Pro dostatečnou šíři získaných informací byly pro výzkumný vzorek stanoveny následující kvóty: cca 30 - 40 % žen a minimálně polovina osob, které se ocitly v situaci pracovního vykořisťování, popř. nedostaly za svou poslední práci zaplacené.

Ve druhé fázi výzkumu bylo v terénu a prostřednictvím spolupracujících osob a organizací (zejména tlumočnic, kulturních mediátorek a Diakonie ČCE Plzeň) realizováno necelých 100 dotazníků (tj. zhruba polovina požadovaného minimálního počtu všech dotazníků). Na základě informací získaných z těchto dotazníků a během práce v terénu byli vytipováni a osloveni k rozhovoru na ubytovnách a pracovištích první respondenti pro hloubkové rozhovory.

Tím byla zahájena třetí fáze výzkumu, přičemž souběžně s ní byl dokončován sběr druhé poloviny dotazníků (fáze druhá). Kromě kvóty min. 10 osob se zkušeností s nelegální prací další kvóty nebyly stanoveny.

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

- identifikaci hlavních faktorů vedoucích k rozhodnutí migrantů pracovat na území ČR
- charakteristiku respondenta
- rešerši klíčových aktérů a mechanismů
- okolnosti samotného výkonu práce
- životní podmínky migrujících pracovníků v ČR
- obtíže spojené s pracovní migrací do ČR

Všem osloveným byla zároveň vždy, a to bez podmínky účasti na výzkumném šetření, nabídnuta možnost čerpat sociální služby organizace La Strada ČR, či jiné relevantní organizace, pokud by to jejich životní situace vyžadovala.

Výzkumné šetření, z důvodu nemožnosti objektivizovat a verifikovat některá tvrzení, vychází především ze subjektivního hodnocení a popisu získaného od respondentů. Základním předpokladem přitom je, že toto subjektivní hodnocení do značné míry ovlivňuje jednání respondenta, a často tak determinuje jeho životní situaci bez ohledu na některé objektivní skutečnosti. S tím také souvisí výsledná podoba doporučení pro zvyšování informovanosti cílové skupiny. Zároveň však výzkumný tým čerpá ze širokého spektra znalostí a informací, které má z této oblasti organizace La Strada ČR k dispozici a jež umožňují průběžnou kontrolu relevance získaných dat.

**Ke statistickému zpracování dat získaných v rámci výzkumného šetření a jejich grafickému vyobrazení byly použity open source programy PSPP a LibreOffice.**

**Výzkum se řídil etickými zásadami vycházejícími z mezinárodně ukotvených principů<sup>1</sup> a z hodnot organizace La Strada ČR. V konkrétní rovině se jednalo o:**

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

---

<sup>1</sup> *Guide to ethics and human rights in counter-trafficking*. United Nations Inter-Agency Project On Human Trafficking. Bangkok, 2008.  
[http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Ethics\\_Guidelines\\_Trafficking\\_UNIAP\\_2008.pdf](http://www.endvawnow.org/uploads/browser/files/Ethics_Guidelines_Trafficking_UNIAP_2008.pdf)

## 1.1 DOTAZNÍKOVÉ ŠETŘENÍ

Zadání výzkumu stanovovalo požadavek na vzorek v rozsahu 200 respondentů a respondentek dotazníkového šetření, nikoli na dosažení reprezentativního vzorku bulharské komunity v ČR. Výběr respondentů byl tedy náhodný - ovšem z předem definované skupiny pracovních migrantů a migrantek, kteří v ČR pracují nebo pracovali v posledních 12 měsících. V některých částech textu dále jsou tyto osoby pro zjednodušení označovány jako *cílová skupina*. Dotazníky byly k dispozici v bulharském jazyce a obsahovaly z větší části uzavřené otázky. Vzor dotazníku je umístěn v příloze č. 1 této zprávy v českém jazyce a v příloze č. 2 v bulharském jazyce.

Při práci v terénu se výzkumný tým zaměřoval na kontaktování osob bulharské státní příslušnosti, které přicestovaly do ČR s úmyslem zde pracovat, a to bez ohledu na legalitu či ilegalitu způsobu jejich participace na trhu práce. Ke kontaktování potenciálních respondentů a respondentek docházelo zejména na pracovištích a ubytovnách v Praze, Středočeském a Královéhradeckém kraji. Dále byly dotazníky distribuovány mezi klienty některých spolupracujících nevládních organizací (Plzeň) a byla použita i metoda snowball sampling (řetězový výběr), kdy byl dotazník šířen v rámci bulharské komunity prostřednictvím tlumočnic, kulturních mediátorek a studentek filologických oborů. Celkový počet osob z cílové skupiny, které vyplnily dotazník, byl 210.

## 1.2 HLOUBKOVÉ ROZHOVORY

Celkový počet doplňkových hloubkových polostrukturovaných rozhovorů byl v zadání výzkumu stanoven na 15. Tento počet rozhovorů byl realizován. Všichni respondenti a respondentky, s nimiž byly realizovány rozhovory, nejprve vyplnili dotazník, jehož výstupy byly v rámci rozhovoru dále rozvedeny. Proto je těchto 15 osob také zahrnuto do celkového počtu 210 respondentů dotazníkového šetření.

Rozhovor byl ve většině případů veden proškolenými tlumočnicemi v bulharském jazyce, a to za přítomnosti výzkumnice. V několika případech, kdy to jazyková vybavenost obou stran umožňovala a zároveň to bylo vhodné s ohledem na okolnosti kontaktu, byl rozhovor veden přímo výzkumnicí v jiném než bulharském jazyce - česky, anglicky, rusky. Výzkumný tým také vytvářel terénní poznámky k prostředí či relevantním informacím získaným od respondentů. Veškeré osobní údaje a identifikační informace týkající se respondentů samotných byly v každé fázi důsledně anonymizovány.

Výzkumné rozhovory byly realizovány v Praze vždy v bezpečném prostředí bez zásadních rušivých vlivů a trvaly obvykle mezi 60 a 120 minutami. Místo realizace rozhovoru se však nemuselo vždy shodovat s místem výkonu práce (2 respondenti kontaktovaní v Praze vykonávali práci v Olomouci a 4 v Jihočeském kraji).

## 1.3 STRUKTURA VÝZKUMNÉHO VZORKU

S ohledem na strukturu výzkumného vzorku je v první řadě potřeba reflektovat skutečnost, že výzkumné šetření probíhalo v období, kdy již skončila většina sezonních prací v zemědělství (září - listopad). Tento fakt může mít určitý vliv především na následující popisované kategorie, kterými jsou pohlaví, věk a nejvyšší dosažené vzdělání respondentů. Struktura skupiny respondentů tohoto šetření tedy odpovídá především struktuře skupiny bulharských pracovních migrantů a migrantek bez ovlivnění krátkodobějšími sezonními výkyvy - osoby pobývající na našem území zejména za účelem práce ve stavebnictví, výrobě, obchodu a službách. Při sezonních zemědělských pracích se, dle poznatků získaných při práci v terénu organizací La Strada ČR, v České republice objevují ve větší míře i starší lidé a lidé s nižším dosaženým vzděláním (včetně funkčně či zcela negramotných) apod.

Snahou výzkumného týmu bylo co nejvíce se **přiblížit alespoň genderové struktuře skupiny osob bulharské státní příslušnosti se zaevidovaným pobytem na území ČR.**

S ohledem na to, že Bulharsko je členem Evropské unie (ačkoli není v schengenském prostoru), lze vycházet pouze ze statistik osob s některou z forem evidovaného pobytu a skutečné počty Bulharů a Bulharek na našem území pouze odhadovat. Kvalifikované odhady počtu migrantů a migrantek bez platného pobytového oprávnění se obvykle pohybují v řádu 0,1 až 1 násobku celkového počtu migrantů s legálními formami pobytu, tj. evidovaných<sup>2</sup>.

Lze předpokládat, že v případě osob ze zemí EU, jejichž pohyb na území celé unie podléhá menší evidenci a v případě běžné kontroly ze strany policie nemusejí prokazovat účel pobytu, by to mohlo být spíše v horní hranici tohoto spektra.

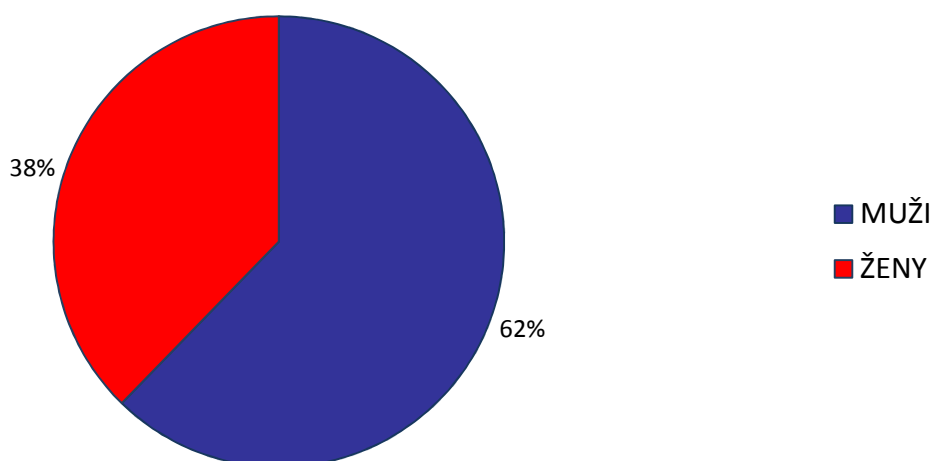
Tomu by odpovídaly i informace získané od respondentů hloubkových rozhovorů, z nichž zhruba polovina uvedla, že na území ČR v současné době nemají hlášenu žádnou formu pobytu (popř. si nejsou jisti tím, zda je přihlásil ubytovatel), nebo zde bez přihlášení pobytu pobývali v předchozím období. Skutečný počet osob bulharské státní příslušnosti pobývajících na našem území by tedy mohl být teoreticky i zhruba dvojnásobný (až kolem 20 000 osob). To však nebylo předmětem tohoto šetření, ani to s největší pravděpodobností nic nemění na genderové struktuře bulharské komunity v Česku, a je tedy možné vycházet v tomto ohledu z oficiální statistiky.

(tabulka a graf č. 1)

#### OSOBY SE STÁTNÍ PŘÍSLUŠNOSTÍ BULHARSKO NA ÚZEMÍ ČR

TYP POBYTU	MUŽI	ŽENY	CELKEM
Přechodný	3 844	2 167	6 011
Trvalý	2 300	1 554	3 854
<b>Celkem</b>	<b>6 144</b>	<b>3 721</b>	<b>9 865</b>

Tabulka č. 1 - Osoby se státní příslušností Bulharsko na území ČR, dle typu pobytu a pohlaví (zdroj dat: OAMP MVČR)



Graf č. 1 - Osoby se státní příslušností Bulharsko na území ČR, dle typu pobytu a pohlaví (zdroj dat: OAMP MVČR)<sup>3</sup>

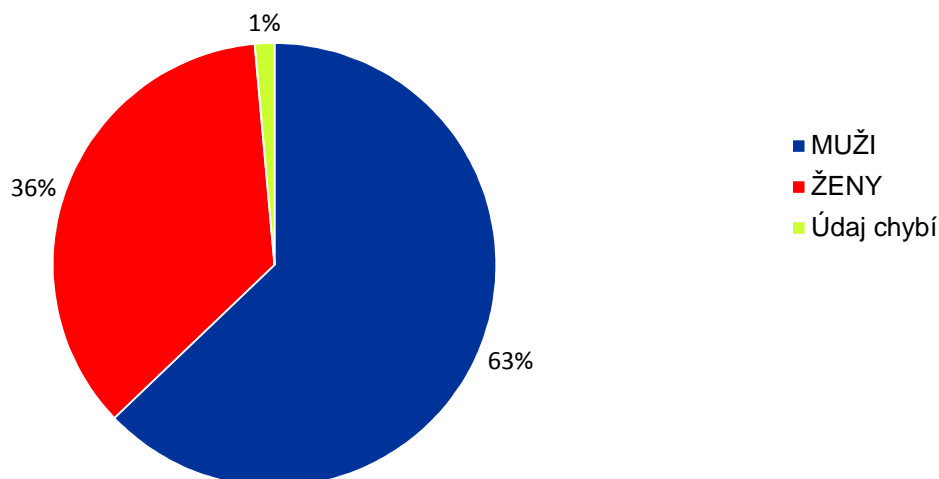
<sup>2</sup> viz např. materiály výzkumného centra GEOMIGRACE: <http://www.geomigrace.cz/?q=cs/node/45>

<sup>3</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>

(tabulka a graf č. 2)

#### STRUKTURA VZORKU RESPONDENTŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ DLE POHLAVÍ

MUŽI	ŽENY	údaj chybí	celkem
132	75	3	210



**Jak je patrné z výše uvedených dat,** podařilo se při výběru vzorku respondentů a respondentek dosáhnout téměř naprosté shody poměru žen a mužů ve vztahu ke skupině osob se státní příslušností Bulharsko, evidovaných na území ČR.

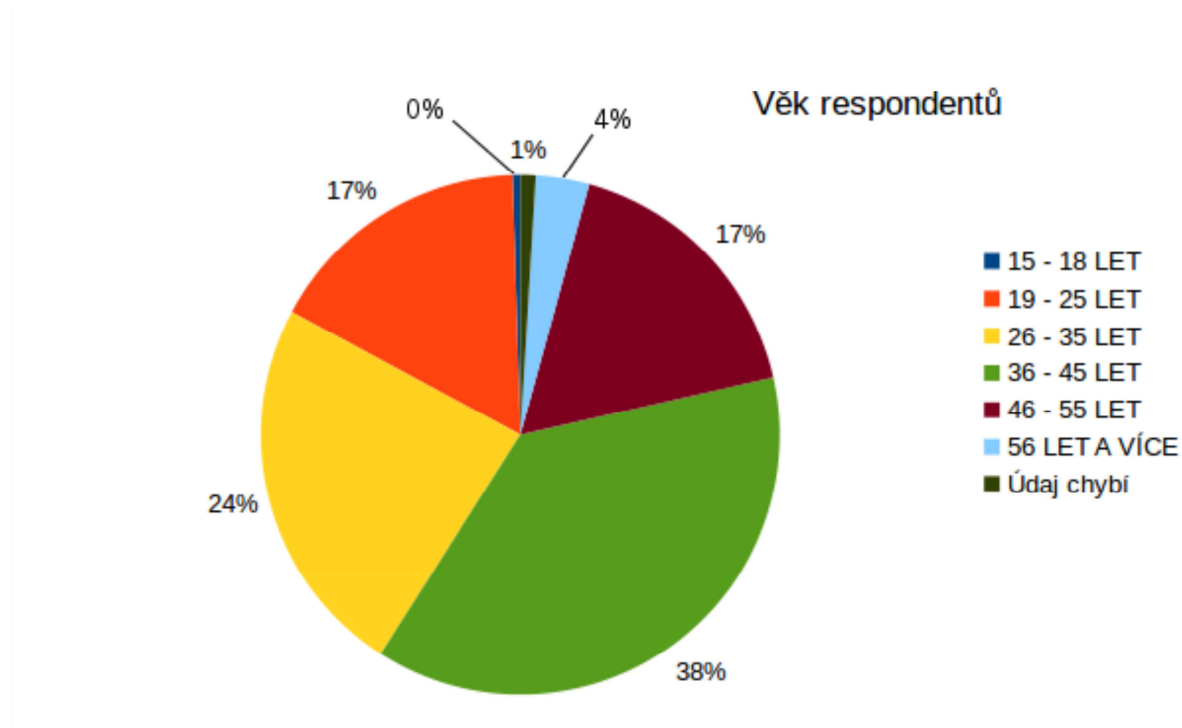
**Ve skupině osob evidovaných MV ČR dle údajů k 31. 10. 2014 bylo 38 % žen a 62 % mužů, u dotazníků získaných při tomto výzkumném šetření byl podíl žen 36 %, podíl mužů 63 % a u 1 % dotazníků tento údaj chyběl. Přinejmenším v tomto ohledu by se tedy dalo hovořit o reprezentativnosti vzorku.**

**Ohledně věkové struktury** skupiny osob bulharské státní příslušnosti na území ČR chybí relevantní data. K dispozici jsou pouze starší údaje z roku 2007 pro tu část z nich, kteří splňují podmínku dlouhodobého pobytu (tj. pobytu delšího než 1 rok), popřípadě data z konce roku 2011, vztahující se ke skupině občanů Bulharska evidovaných na úřadech práce (tedy legálně zaměstnaných či registrovaných uchazečů o zaměstnání). Z toho důvodu nebylo možné porovnávat vzorek výzkumného šetření s adekvátními údaji o celé bulharské komunitě. To by nebylo možné ani z metodologického hlediska, protože respondenti a respondentky byli záměrně (s ohledem na podstatu výzkumného šetření a výzkumné otázky) vybíráni mezi osobami, které na našem území pracují či práci hledají, bez ohledu na legalitu této práce. **Výzkumný tým neměl ambice, aby vzorek respondentů byl reprezentativní ve vztahu k věkové struktuře skupiny osob bulharské státní příslušnosti na území ČR.**

## Struktura vzorku respondentů dle věku - počet respondentů v jednotlivých intervalech

(graf č. 3)

### STRUKTURA VZORKU RESPONDENTŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ DLE VĚKU



V rámci výzkumného šetření byly definovány následující intervaly věku respondentů a respondentek: 15 - 18 let, 19 - 25 let, 26 - 35 let, 36 - 45 let, 46 - 55 let a 56 let a více. Z celkového počtu 210 osob jich bylo nejvíce (95,24 %) zastoupeno v prostředních čtyřech kategoriích: osoby ve věku **19 - 25 let s podílem 16,67 %**, osoby ve věku **26 - 35 let s podílem 23,81 %**, osoby ve věku **36 - 45 let s podílem 37,62 %** a osoby ve věku **46 - 55 let s podílem 17,14 %**. V prvním intervalu (nezletilí a čerstvě zletilí) byla 1 osoba (0,48 %), v posledním intervalu (nad 56 let) bylo 7 osob (3,33 %) a u 2 dotazníků údaj chyběl (0,95 %).

Tyto intervaly byly následně použity pro srovnání s některými dalšími kategoriemi obsaženými v dotaznících, avšak z již výše zmíněných důvodů nejsou vztahovány k bulharské populaci na území ČR jako takové.

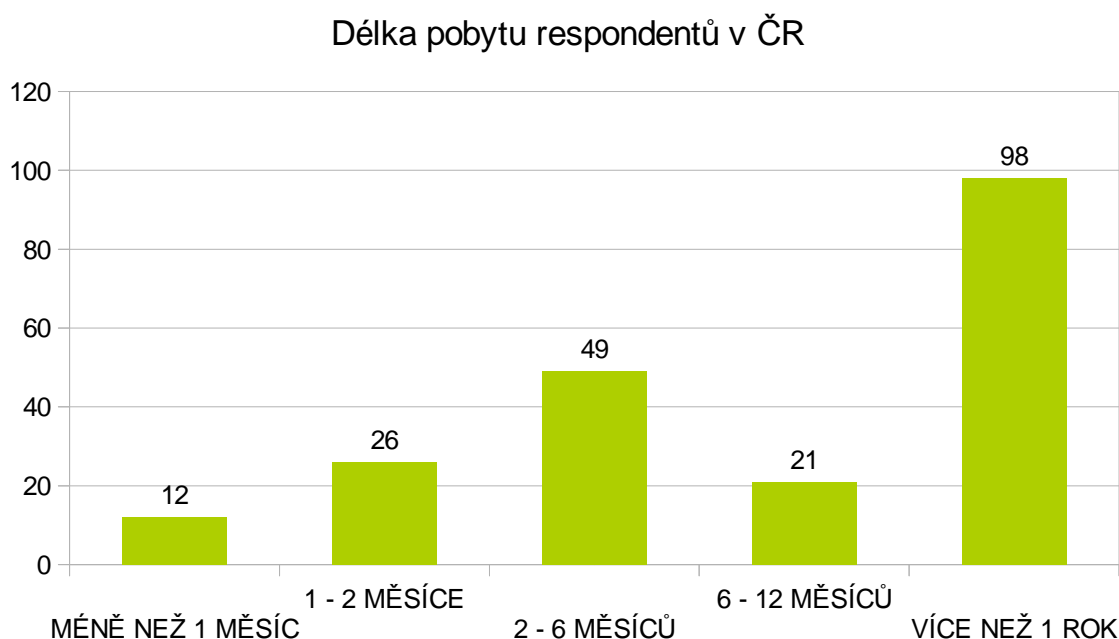
**Strukturu vzorku respondentů dle délky pobytu v Česku** není možno porovnávat s jinou (referenční) skupinou. Pro účely tohoto výzkumného šetření však informace o umístění respondentů a respondentek v rámci jednotlivých intervalů má určitou vypovídající hodnotu s ohledem na možnost jejího vztahování k dalším zkoumaným kategoriím a odpovědím na některé výzkumné otázky. Zároveň je nutno upozornit na skutečnost, že šetření bylo realizováno v období po skončení většiny sezonních prací, a tím došlo k navýšení počtu osob v kategorii pobytu v délce nad 1 rok.



Bylo definováno pět intervalů délky pobytu respondentů a respondentek v ČR: **méně než 1 měsíc (5,71 %)**, **1 - 2 měsíce (12,38 %)**, **2 - 6 měsíců (23,33 %)**, **6 - 12 měsíců (10 %)** a **více než 1 rok (46,67 %)**. U 4 dotazníků (1,91 %) tato informace chyběla. Následující graf znázorňuje počty osob v jednotlivých intervalech dle délky pobytu, z celkového počtu 206, které tuto otázku zodpověděly.

(graf č. 4)

DÉLKA POBYTU RESPONDENTŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ V ČR



**Téměř polovina dotazovaných (47,57 % při odečtení dotazníků, u nichž tento údaj chyběl) zde tedy pobývá déle než rok** a lze předpokládat, že mohou disponovat širšími sociálními sítěmi, větším množstvím informací a informačních kanálů než nově příchozí. Hned **druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou (42,24 % po odečtení chybějících odpovědí) jsou osoby pobývající v ČR po dobu kratší než půl roku (intervaly 0 - 6 měsíců)**, a tedy relativně nově příchozí, jejichž sociální sítě, zkušenosti a informovanost pravděpodobně mohou být výrazně limitovány.

**Struktura vzorku respondentů dle vzdělání** také nebyla předem dána. S ohledem na nedostatek relevantních zdrojů je zde pro účely čistě orientačního porovnání použita čtyři roky stará statistika EUROSTAT, převzatá ČSÚ v dokumentu *Obyvatelstvo dle nejvyššího dosaženého vzdělání v zemích EU 27 v roce 2010*<sup>4</sup>. Tento zdroj pro věkovou kategorii 15 - 64 let uvádí, že v Bulharsku mělo základní vzdělání 25,9 %, středoškolské 54,7 % a vysokoškolské 19,4 % obyvatel (pro ilustraci - v České republice materiál uvádí pro daný rok 14,4 % ZŠ, 71 % SŠ a 14,5 % VŠ).

Pro účely výzkumného šetření byly, na základě vstupních informací od kulturních mediátorek a poznatků z předchozí práce v terénu, zvoleny také kategorie vzdělání „základní - nedokončeno“ (nejedná se tedy o nejvyšší dosažené vzdělání) a „nástavba“. Ty se však neukázaly jako významněji zastoupené ve vzorku respondentů. Lze předpokládat, že zástupci první z těchto kategorií mohli být -

<sup>4</sup> ČSÚ, Význam vzdělání pro trh práce v ČR (analýza),

[http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam\\_vzdelani\\_pro\\_trh\\_prace\\_v\\_cr\\_analyza/\\$File/analyza\\_vzdelani.pdf](http://www.czso.cz/csu/tz.nsf/i/vyznam_vzdelani_pro_trh_prace_v_cr_analyza/$File/analyza_vzdelani.pdf)

s ohledem na použitou metodu a jejich případnou negramotnost či sníženou míru gramotnosti - do určité míry z účasti na dotazníkovém šetření předem vyloučení. Není ovšem možné spolehlivě určit, jakého množství osob se tato diskvalifikace mohla týkat, a při realizaci šetření se výzkumný tým organizace La Strada ČR neseťkal s žádnými náznaky, že by podíl těchto osob ve vzorku oslovených potenciálních respondentů mohl být nějak zásadní.

U výše zmíněné statistiky EUROSTAT zároveň není známa detailní metodika, z níž by bylo možné odvodit, kam zařadit právě ony dvě „hraniční“ kategorie použité ve výzkumném šetření - základní vzdělání nedokončeno a nástavba. Také proto nelze údaje ze statistiky se vzdělanostní strukturou respondentů a respondentek šetření plně komparovat a jejich srovnání je spíše orientační.

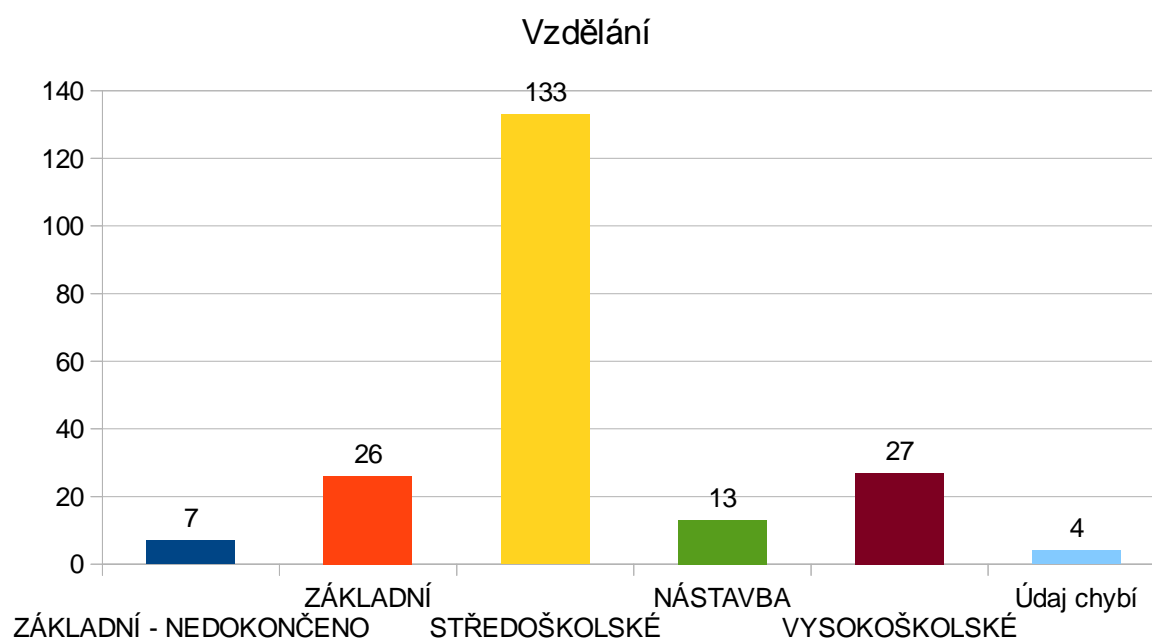
Informace získané při šetření však mohou být vztaženy k dalším zkoumaným kategoriím a odpovědím na některé výzkumné otázky.

Následující graf (graf č. 5) v absolutních počtech zobrazuje **strukturu vzorku respondentů** výzkumného šetření dle nejvyššího dosaženého (s výhradou kategorie „základní - nedokončené“) vzdělání.

Nejvíce byly zastoupeny osoby se **středoškolským vzděláním** - 133 (**63,33 %**), následovala poměrně menší skupina osob s **vysokoškolským vzděláním** - 27 (**12,86 %**) a skupina prakticky shodné velikosti osob se **základním vzděláním** - 26 (**12,38 %**). Čtvrtou kategorií dle četnosti odpovědí byla skupina osob s **nástavbou** - 13 (**6,19 %**), následovala skupina osob s **nedokončeným základním vzděláním** - 7 (**3,33 %**) a tento **údaj zcela chyběl** u 4 dotazníků (**1,9 %**).

(graf č. 5)

STRUKTURA VZORKU RESPONDENTŮ VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ DLE VZDĚLÁNÍ V ABSOLUTNÍCH ČÍSLECH



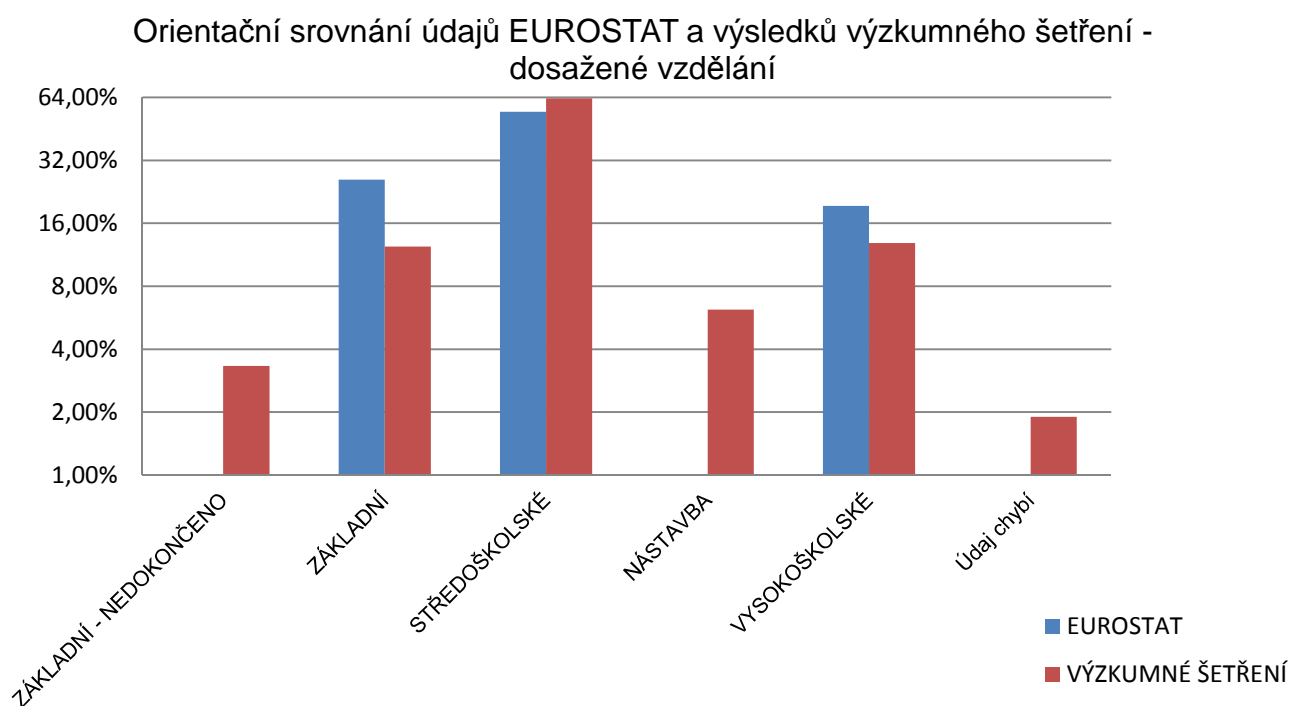
Následující graf (graf č. 6) pak zobrazuje orientační srovnání údajů o nejvyšším dosaženém vzdělání získaných ze statistiky EUROSTAT a údajů o vzdělání získaných z výzkumného šetření. Z tohoto grafu je zřejmé, že při vypuštění specifických (nekompatibilních) kategorií „základní - nedokončeno“ a „nástavba“, se skupina respondentů a respondentek výzkumného šetření svou vzdělanostní strukturou velmi blíží vzdělanostní struktuře všech obyvatel Bulharska.

Při použití pouze kategorií splňujících podmínku kategorizace dle EUROSTAT, tedy že se jedná o nejvyšší dosažené vzdělání, a vynechání kategorií „základní - nedokončené“ a „údaj chybí“, by pak došlo ke statistickému zvýšení úrovně vzdělanosti ve skupině respondentů výzkumného šetření, a to zejména ve prospěch podílu středoškoláků.

Při přiřazení osob s nástavbou do skupiny středoškolsky vzdělaných (které lze pokládat za metodologicky adekvátní - stále se jedná o vzdělanostní kategorii nižší než vzdělání vysokoškolské) by pak vzorek respondentů šetření převyšoval v kategorii středoškolsky vzdělaných osob vzorek celé bulharské populace o více než 18 %.

(graf č. 6)

#### SROVNÁNÍ ÚROVNĚ VZDĚLANOSTI RESPONDENTŮ S OSTATNÍ POPULACÍ V BG



**Na základě výsledků výzkumného šetření je tedy možné předpokládat, že skupina bulharských pracovních migrantů a migrantek na území ČR disponuje poměrně vysokým podílem vzdělaných osob<sup>5</sup>, které mají (za určitých okolností) potenciál pro získání uplatnění na primárním trhu práce<sup>6</sup>.**

<sup>5</sup> s možnými výkyvy v období sezonních zemědělských prací, jak bylo vysvětleno výše

<sup>6</sup> pozn. autora: trh práce primárního sektoru je trhem s „dobrymi“ pracovními místy, která se vyznačují vysokou mzdou, štědrými zaměstnaneckými požitky, dobrými vyhlídkami na budoucí kariéru a v neposlední řadě také dlouhodobou pracovní jistotou; trh práce sekundárního sektoru je trhem se „špatnými“ pracovními místy, pro něž je charakteristická nízká mzda, malá atraktivita a minimální pracovní jistota

Tuto relativně vysokou úroveň vzdělanosti ve skupině respondentů a respondentek zaznamenal i výzkumný tým při samotné realizaci šetření, kdy například někteří z respondentů komunikovali plynule anglicky a někdy ovládali ještě další světový jazyk. I přes to se však právě několik z nich nacházelo v situaci, kdy pracovali ve vykořisťujících podmínkách na nekvalifikované pozici a nedařilo se jim nalézt jiné zaměstnání bez zprostředkovatele či agentury.

## 2 ELIMINACE BEZPEČNOSTNÍCH RIZIK PŘI REALIZACI VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ

*Cíl: zajištění bezpečnosti tazatelů i respondentů s ohledem na skutečnost, že se může jednat o prostředí, kde dochází k pracovnímu vykořisťování a obchodování s lidmi*

*Tento text vychází z předchozí praxe a bezpečnostních standardů, zpracovaných a užívaných organizací La Strada ČR, o.p.s.*

### **Příprava na vstup do lokality**

Dříve, než se výzkumný tým<sup>7</sup> vydá do lokality, v níž chce kontaktovat potenciální respondenty a respondentky, je nezbytné si o ní zjistit co nejvíce informací. Soubor informací, kontaktů a doporučení, získaných během přípravy na vstup do lokality, si pak výzkumný tým ověřuje přímo na místě. Již při přípravě je vhodné zvažovat okolnosti vzniklé např. při vstupu na soukromý pozemek, udělat si představu o případném kriminálním pozadí dané lokality apod. Zásadní pro rozhodnutí, zda a jak vstupovat do lokality, může být také skutečnost, že je zde aktuálně nějaký problém, který řeší policie. Může se jednat o jinou trestnou činnost, kvůli jejímuž vyšetřování by výzkumný tým mohl být považován za policisty. Při všech vstupech do terénu však toto riziko nelze vyloučit.

Příprava na vstup do lokality zpravidla spočívá v několika po sobě jdoucích etapách: zjištění co největšího množství informací o cílové skupině, jejím výskytu ve sledované populaci, relevantních lokalitách, kde je možno cílovou skupinu kontaktovat, o klíčových institucích, které mohou výzkumnému týmu při lokalizaci a kontaktování cílové skupiny pomoci, atp.; kontaktování vytipovaných institucí/organizací a osob; zaměřené pozorování v terénu (predepistáž).

Celý tento proces je třeba realizovat v kontextu bezpečnostního plánu.

Informace o cílové skupině v lokalitách jsou obvykle získávány z externích i interních zdrojů: masmédií; médií a ostatních veřejně dostupných zdrojů; od jiných osob, které jsou v kontaktu s komunitou nebo přímo s cílovou skupinou. Těmito osobami mohou být jak lidé zevnitř komunity, tak i zaměstnavatelé, spolupracovníci a spolupracovnice z vlastní organizace a partnerských organizací, OČTŘ, úředníci a úřednice, lidé ze sousedství a řada dalších.

### **Bezpečnostní plán**

V souvislosti se zahájením práce v terénu organizace La Strada ČR v roce 2006 bylo věnováno nemalé úsilí vytvoření bezpečnostního plánu. Tento plán byl podroben testování a několika revizím dle poznatků z terénu. Pracovník a pracovnice v terénu byli také vyškoleni v základech sebeobran, jednání v krizových situacích, kontrasledovacích technikách a dalších oblastech, které byly vytipovány jako vhodné pro zvýšení bezpečnosti pracovníků a pracovnic.

---

<sup>7</sup> s ohledem na požadavek min. dvou osob při pohybu v terénu (viz dále), budeme v textu operovat s pojmem „výzkumný tým“, který znamená výzkumníka a/nebo výzkumnici či výzkumníka/výzkumnici ve dvojici s kulturním mediátorem/mediátorkou

Stejně tak se výzkumný tým při své práci může dostat na potenciálně nebezpečná místa. Rizika mohou být o to vyšší, že se nepohybuje ve „vlastním prostoru“, ale v prostoru, který „patří“ cílovým skupinám a kde může docházet k trestné činnosti různého druhu. Respondenti mohou také spadat do skupiny osob, jež jsou na území ČR pracovně vykořisťovány a/nebo obchodovány. Skutečnost, že někdo z vykořisťovaných je kontaktován někým zvenčí a hrozí riziko, že například využije služeb pomáhající organizace, znamená pro vykořisťovatele také mnohdy významnou finanční ztrátu a případně také riziko trestního stíhání.

Bezpečnostní plán pro práci výzkumného týmu proto klade 2 základní požadavky:

- aktivní vyhledávání respondentů a respondentek v terénu je realizováno vždy ve dvojici, přičemž jednou z osob pracujících v této dvojici musí být pracovník/pracovnice s absolvovaným školením na práci v terénu organizace La Strada ČR
- při realizaci hloubkových rozhovorů musí být přítomen/a pracovník/pracovnice s absolvovaným školením na práci v terénu organizace La Strada ČR.

Výzkumný tým se řídí základními doporučeními a pravidly pro práci v terénu a bezpečnostním standardem organizace La Strada ČR.

Základními pravidly pro bezpečnou práci v terénu jsou (z pochopitelných důvodů není možné popsat všechna opatření, která jsou realizována, protože veřejnou prezentací by ztratila svůj účel):

- 1) před vstupem do terénu
  - teoretická příprava zahrnující vytvoření plánu, seznámení se s lokalitou (reálie, zkušenosti místních organizací a institucí) apod.
  - praktická příprava - nabitý mobilní telefon (s přednastavenou volbou volání na policii), prevenční materiály (dle dohody a situace), obranný prostředek (obrný sprej se svítilnou, obranný sprej v tužce atp.), pokud je využíváno auto, je nutná plná nádrž u auta
- 2) při pohybu v terénu
  - dvoučlenný tým
  - pravidelné spojení s kontaktní osobou na telefonu (pojistka bezpečnosti – tato osoba v případě zjištění rizika možného ohrožení volá policii)
  - výzkumný tým nikoho nenutí do komunikace a nepřemlouvá ke spolupráci – vše sděluje formou nabídky (a to i v případě, že identifikuje např. pracovní vykořisťování a nabízí pomoc: „jestli máte zájem, podáme vám nějaké informace...“, „možná jste v situaci..., mohli bychom vám nabídnout nějaké informace či pomoc“)
  - z rizikové lokality odchází tým vždy společně
  - výzkumný tým dodržuje základní hygienická pravidla, a to zejména v oblastech, kde se předpokládá větší kumulace infekčních chorob (např. nemocnice, ubytovny apod.)
  - bezpečnost výzkumného týmu je vždy na prvním místě

Další doporučení pro výzkumný tým: minimalizovat vstupy do uzavřených a hlídaných objektů; absolvovat školení v základech sebeobrany, komunikace s agresivní osobou; ovládat zásady první pomoci; vyhýbat se hádkám a provokacím, nevyhrožovat. V případě verbálního konfliktu či napadení zdůrazňovat, že se stále nic nestalo („nechci problémy a klidně odejdu a už nikdy se tu neukáži“ apod.); mít obranné prostředky „po ruce“; být očkovan proti hepatitidě „A, B“; oblečení volit slušné, ale takové, aby se výzkumník/výzkumnice cítil/a dobře; nenosit s sebou velký obnos peněz; při práci v terénu být aktivní, pozorný/á a v dobrém rozpoložení.

### 3 RÁMCE

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

#### Vykořisťování, nucená práce a obchodování s lidmi

Problematika obchodování s lidmi a nucené práce (jako účelu obchodování s lidmi) je pro účely tohoto materiálu spojena především s **písmeny d) a e) odstavce 2, § 168 Trestního zákoníku 40/2009 Sb.**, kde je uvedeno, že trestného činu obchodování s lidmi se dopouští ten, kdo: „... jinou osobu ... za použití násilí, pohrůžky násilí nebo jiné těžké újmy nebo lsti anebo zneužívaje jejího omylu, tísně nebo závislosti, přiměje, zjedná, najme, zláká, svede, dopraví, ukryje, zadržuje, přijme nebo vydá, aby jí bylo užito d) k otroctví nebo nevolnictví, nebo e) k nuceným pracím nebo k jiným formám vykořisťování, anebo kdo kořistí z takového jednání“.

Prokazování naplnění skutkové podstaty trestného činu obchodování s lidmi je poměrně problematické. Častěji se lze setkat s *pracovním vykořisťováním*, které však není trestným činem a česká legislativa tento pojem v podstatě ani nezná. Jediným obdobným termínem je „účel“ výše zmíněného trestného činu obchodování s lidmi, kterým mohou být „jiné formy vykořisťování“. Případy pracovního vykořisťování (tj. nenaplnující skutkovou podstatu § 168 TZ) by proto měly být postihovány kontrolními orgány například jako porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavatelem.

Obecně lze za vykořisťování považovat jakékoliv jiné chování pachatele, kterým kořistí z činnosti jiného. *Kořistěním je získávání jakéhokoliv neoprávněného majetkového prospěchu* (materiál Odboru bezpečnostní politiky MV ČR, 2004, s. 5)<sup>8</sup>.

*Nucená práce je každá práce nebo služba, která je na kterékoliv osobě vymáhána pod pohrůžkou jakéhokoliv trestu a ke které se řečená osoba nenabídla dobrovolně* (dle čl. 2 Úmluvy o nucené nebo povinné práci Mezinárodní organizace práce - ILO, publikované ve Sbírce zákonů ČR jako č. 506/1990 Sb.). Za zmínku stojí, ačkoli to přímo nesouvisí s tímto výzkumným šetřením, že definice nucené práce svým vymezením „každá práce nebo služba“ dává také prostor pro zahrnutí nucené prostituce či jiných nedobrovolně vykonávaných činností v oblasti sexuálního průmyslu do této kategorie.

#### Pracovněprávní předpisy

Základním kritériem při výběru respondentů a respondentek tohoto výzkumného šetření bylo jejich působení na českém trhu práce nebo čekání na práci v případě, že účelem jejich migrace do ČR bylo (buď samostatně, nebo v kombinaci s jinými aktivitami) nalezení práce. Aby bylo možno identifikovat nedostatky v informovanosti Bulharů a Bulharek o jejich právech a povinnostech na českém trhu práce, je nejprve potřeba alespoň zhruba definovat zákonné rámce vyplývající z platné legislativy. Jedná se v první řadě o **Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce**, případně **Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce** a **Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti**.

<sup>8</sup> [www.mvcr.cz/soubor/stan-232a-tz-pdf.aspx](http://www.mvcr.cz/soubor/stan-232a-tz-pdf.aspx) (cit. 25. 11. 2014)

**Zákoník práce** je nejdůležitější normou pro posouzení pracovních podmínek cílové skupiny. Při realizaci výzkumného šetření byl kladen důraz na indikaci některých jevů nejčastěji se vyskytujících u klientů a klientek organizace La Strada ČR, které by bylo možné označit za pracovní vykořisťování v tom smyslu, jak je popsáno výše. Popisované jednání zaměstnavatelů, které je v rozporu s následujícími ustanoveními tohoto zákona, vychází z klientských kazuistik organizace La Strada ČR:

- § 3 - závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu... *(v praxi problémy zejména s tzv. švarcsystémem, „brigádami“ a „prací na zkoušku“)*
- § 31 - před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen seznámit fyzickou osobu s právy a povinnostmi a s pracovními podmínkami a podmínkami odměňování, za nichž má práci konat *(v praxi je časté najímání zaměstnanců bez uzavření písemné smlouvy, dále pak uzavírání smluv v češtině s cizinci, kteří nemají znalost jazyka, bez sjednání základních náležitostí pracovní smlouvy dle Zákoníku práce)*
- § 34, odst. 1 - pracovní smlouva musí obsahovat a) druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat, b) místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce podle písmene a) vykonávána, c) den nástupu do práce; odst. 2 - pracovní smlouva musí být uzavřena písemně a odst. 5 - každá smluvní strana musí obdržet jedno vyhotovení pracovní smlouvy *(v praxi problémy s tím, že zaměstnavatel nevydá smlouvu zaměstnanci, smlouva neobsahuje zákonné náležitosti nebo je koncipována pouze formálně - např. uvádění minimální mzdy, nedostatečně specifikovaný druh práce apod. Pracovníci také vykonávají různé „brigády“ a „práce na zkoušku“ bez smlouvy.)*
- § 37, odst. 1 - neobsahuje-li pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, je zaměstnavatel povinen zaměstnance o nich písemně informovat, a to nejpozději do 1 měsíce od vzniku pracovního poměru; to platí i o změnách těchto údajů *(v praxi není plněno)*
- § 75, dohoda o provedení práce - rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, nesmí být větší než 300 hodin v kalendářním roce *(v praxi je DPP velmi častým způsobem „legalizace“ práce; s ohledem na to, že nepodléhá povinnosti registrace a zpravidla je nemožné prokázat, kdy byla uzavřena a kolik hodin již zaměstnanec odpracoval, bývá užívána jako pojistka v případě kontroly; zároveň nedává zaměstnanci prakticky žádná práva ani ochranu v případě problémů se zaměstnavatelem - nevyplácení mzdy apod.)*
- § 79, stanovená týdenní pracovní doba, zejména odst. 1 - délka stanovené týdenní pracovní doby činí 40 hodin týdně a odst. 2, písm. b) a c) - délka stanovené týdenní pracovní doby činí u zaměstnanců s třísměnným a nepřetržitým pracovním režimem 37,5 hodiny týdně a s dvousměnným pracovním režimem 38,75 hodiny týdně *(v praxi velmi často není dodržováno; výjimkou není např. 50 či 60 hodin týdně, bez ohledu na typ pracovního režimu)*
- § 83 - délka směny nesmí přesáhnout 12 hodin *(v praxi často není dodržováno; v některých provozech nejsou výjimkou pravidelné směny v rozsahu 14 či 16 hodin)*
- § 90, odst. 1 - zaměstnavatel je povinen rozvrhnout pracovní dobu tak, aby zaměstnanec měl mezi koncem jedné směny a začátkem následující směny nepřetržitý odpočinek po dobu alespoň 11 hodin *(ustanovení o odpočinku mezi směnami a maximální délce jedné směny v praxi často nejsou dodržována; v některých provozech nejsou výjimkou pravidelné každodenní směny v rozsahu 14 či 16 hodin)*

- § 93, odst. 1 - práci přesčas je možné konat jen výjimečně a odst. 2 - ...nařízená práce přesčas nesmí u zaměstnance činit více než 8 hodin v jednotlivých týdnech a 150 hodin v kalendářním roce *(v praxi je práce přesčas u některých klientů pravidlem, nikoliv výjimkou. Zaměstnanec má tedy často na výběr pouze ze dvou variant - podvolit se nařízené práci přes čas, nebo zaměstnání ztratit; někteří klienti uvádějí, že je u nich vynucována neomezená časová flexibilita zaměstnanců.)*
- § 110, odst. 1 - za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody *(klienti hovoří o častém porušování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců, kdy se mzdy agenturních zaměstnanců liší nejen od mezd zaměstnanců kmenových, ale i mezi zaměstnanci různých agentur)*
- § 111, odst. 1 a další - minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu podle § 3. Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda... *(v praxi porušováno zejména s ohledem na výši měsíční mzdy v poměru k počtu odpracovaných hodin)*
- § 114, mzda nebo náhradní volno za práci přesčas *(klienti hovoří o častém porušování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců)*
- § 115, mzda, náhradní volno nebo náhrada mzdy za svátek *(klienti hovoří o častém porušování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců)*
- § 116, mzda za noční práci *(klienti hovoří o častém nedodržování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců)*
- § 117, mzda a příplatek za práci ve ztíženém pracovním prostředí *(klienti hovoří o častém nedodržování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců)*
- § 118, mzda za práci v sobotu a v neděli *(klienti hovoří o častém nedodržování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců)*
- § 140, mzda za dobu pracovní pohotovosti *(klienti hovoří o častém nedodržování, a to zejména u přidělených agenturních zaměstnanců)*
- § 141, zejména odst. 1 - mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku; odst. 3 - pravidelný termín výplaty mzdy nebo platu musí být sjednán, stanoven nebo určen v rámci období uvedeného v odstavci 1 a odst. 5 - při skončení pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vyplatit zaměstnanci na jeho žádost mzdu nebo plat za měsíční období, na které mu vzniklo právo, v den skončení pracovního poměru... *(v praxi mimo jiné případy zadržování mzdy a jejích složek i po dobu několika měsíců a nevyplácení při skončení pracovního poměru)*
- § 146 - srážky ze mzdy smějí být provedeny jen a) v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním zákonem, b) na základě dohody o srážkách ze mzdy nebo k uspokojení závazků zaměstnance... *(viz § 147) (v praxi často srážky ze mzdy formou různých pokut za „zprostředkování“, „vyřízení dokumentů“, „nekvalitní práci“, „porušení pracovní kázně“, ale i za „nepořádek na ubytovně“ apod.)*



- § 212, odst. 1 - zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část... (klienti *hovoří o častém nedodržování, a to zejména u agenturních zaměstnanců - například před odjezdem „na dovolenou“ zaměstnavatel ukončuje smlouvu, má-li pracovník nějakou*)
- § 346b, odst. 1 - zaměstnavatel nesmí zaměstnanci za porušení povinnosti vyplývající mu ze základního pracovněprávního vztahu ukládat peněžní postihy ani je od něho požadovat; to se nevztahuje na škodu, za kterou zaměstnanec odpovídá; odst. 2 - zaměstnavatel nesmí přenášet riziko z výkonu závislé práce na zaměstnance; odst. 3 - zaměstnavatel nesmí od zaměstnance v souvislosti s výkonem závislé práce požadovat peněžitou záruku a odst. 4 - zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se zákonným způsobem domáhá svých práv vyplývajících z pracovněprávních vztahů. (v praxi často srážky ze mzdy formou různých pokut za „nekvalitní práci“, „neuposlechnutí“, „poškození a/nebo opotřebení pracovních pomůcek“, „porušení pracovní kázně“, za „nepořádek na ubytovně“, ale i nedostatečnou flexibilitu a domáhání se dodržování Zákoníku práce nebo nevyplacené mzdy apod.)
- § 366 (a násl.), odst. 1- zaměstnavatel odpovídá zaměstnanci za škodu vzniklou pracovním úrazem, jestliže škoda vznikla při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním a § 6 Zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ve znění pozdějších předpisů – zaměstnavatel je plátcem části pojistného za své zaměstnance (v praxi často nejsou zaměstnavatelem hrazeny odvody na zdravotní pojištění, a to ani u pracovníků, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu; proto jsou nemoci „řešeny“ propuštěním z práce. V případě úrazů zaměstnavatelé v praxi své zaměstnance dobrovolně neodškodňují; v některých případech dochází i k ohrožení života v důsledku neposkytnutí první pomoci ve snaze vyhnout se odpovědnosti za zaměstnance.)

**Zákon o inspekci práce** (dle definice) upravuje zřízení a postavení orgánů inspekce práce jako kontrolních orgánů na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, působnost a příslušnost orgánů inspekce práce, práva a povinnosti při kontrole a sankce za porušení stanovených povinností. Setkáváme-li se tedy u cílové skupiny s porušováním Zákoníku práce, pak tato norma určuje, zda a jak budou zaměstnavatelé (a popřípadě i zaměstnanci) sankcionováni.

**Zákon o zaměstnanosti** vymezuje práva jednotlivých aktérů na trhu práce a mimo jiné například určuje pravidla pro agenturní zprostředkovávání práce, zaměstnávání cizinců či definuje přestupky a správní delikty na poli zaměstnanosti, a to včetně postihů a/nebo možnosti zbavit se odpovědnosti za jejich spáchání (v případě správního deliktu).

### **Historický kontext bulharské pracovní migrace do České republiky**

Od 1. 5. 2004, kdy Česká republika vstoupila do Evropské unie, mají občané EU/EHP a Švýcarska a jejich rodinní příslušníci z hlediska Zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, stejné právní postavení jako občané České republiky. To znamená, že mají v ČR volný přístup na trh práce. Po vstupu Bulharska do EU v roce 2007 se volný přístup na český trh práce otevřel také pro občany této země.

Bulharská imigrace má však na území České republiky svůj historický původ. Bulhaři získali v ČR statut národnostní menšiny, mají své zastoupení v Radě vlády pro národnostní menšiny, zakládají spolky (zejména občanská sdružení), na jejichž činnost přispívá i stát, a dlouhodobě se jim daří udržovat si svou kulturní svébytnost. Při sčítání lidu, domů a bytů v roce 2011 se k bulharské národnosti přihlásilo 4 999 osob.

První výraznější imigrační vlna proběhla v období mezi dvěma světovými válkami, kdy na naše území přicházeli především muži a usídlovali se ve větších městech - Praha, Brno, Ostrava apod. Po vzniku samostatné ČSR přicházelo z Bulharska mnoho mladých lidí za účelem studia. Poté bylo v období od roku 1946 do roku 1948 do ČR pozváno několika tisíc Bulharů a Bulharek, kteří zde měli pracovat v zemědělství. Tato pracovní síla se později přesunula do průmyslové výroby. Po roce 1990 bulharští imigranti hledají uplatnění především ve velkých či středních městech, kde rozvíjejí své podnikatelské aktivity.<sup>9</sup>

Důvody bulharské imigrace do ČR tedy vždy byly převážně ekonomického charakteru. Výrazněji se vymykala pouze vlna studentů po roce 1918. V tomto ohledu by tedy bylo možno předpokládat, že nově příchozí Bulhaři a Bulharky mají příležitost využít určitého zázemí, jež si bulharská komunita v ČR za tuto dobu vybuodovala. Rozdílný kontext jednotlivých imigrantských vln však do určité míry determinuje i jejich možnosti vzájemné komunikace, integrace do majoritní společnosti a uplatnění na českém trhu práce.

Podle Lucie Avramové, která se bulharskou migrací zabývala ve své práci *Imigrace Bulharů do Čech*, publikované ve zkrácené verzi v elektronickém časopise AntropoWebzin<sup>10</sup>, Bulhaři do České republiky ve dvacátých letech dvacátého století přicházeli jako zahradníci. Ve čtyřicátých letech se jednalo o zemědělskou migrační vlnu, kdy bulharským přistěhovalcům byly přidělovány práce v zemědělství, bez ohledu na jejich profesi. Proto někteří z nich po čase oblast zemědělství opouštěli a hledali uplatnění své původní kvalifikace. V současné době většinou bulharští přistěhovalci vykonávají nejrůznější dělnické práce, nebo se zabývají podnikáním. V oblasti podnikání potom využívají právě toho, že jsou cizinci. Často podnikají v cestovním ruchu a v oblasti importu a exportu.

Autorka dále uvádí, že mezi těmito různými vlnami migrace jsou patrné rozdíly v míře integrace. Ty jsou dány především aktuální politickou situací v hostitelské zemi. Například bulharský imigrant, který přišel na naše území ve čtyřicátých letech dvacátého století na základě smlouvy o hospodářské výpomoci, měl integraci usnadněnu tím, že stát se o něj musel postarat (měl zajištěno bydlení a práci). Oproti tomu bulharský imigrant, který přišel do Čech v devadesátých letech bez podpory jakékoli smlouvy, si musel práci i bydlení zajistit sám. Za základní úspěch integrační strategie pak Avramová považuje zejména zvládnutí českého jazyka, protože jazyková bariéra se stává překážkou nejen mezi přistěhovalcem a lidmi žijícími v jeho sousedství, ale především mezi přistěhovalcem a úřady, které mu mohou pomoci usadit se v hostitelském prostředí. Jak vyplynulo z rozhovorů realizovaných pro účely studie *Imigrace Bulharů do Čech*, hlavním důvodem migrace byla většinou špatná sociální a hospodářská úroveň Bulharska. „*Tento důvod migrace uváděla naprostá většina migrantů, kteří na naše území přišli ve dvacátých, čtyřicátých a devadesátých letech dvacátého století*“ (tamtéž).

Z dostupných informací a výsledků výzkumného šetření realizovaného v roce 2014 v rámci projektu „*Inovacemi k prevenci*“ lze předpokládat, že i důvody současných migrantů a migrantek z Bulharska (jak na úrovni cirkulární, tak trvalé migrace), jsou obdobné. V rámci hloubkových rozhovorů uváděli respondenti jako hlavní důvod špatnou finanční situaci v Bulharsku, nízké platy či problémy s

<sup>9</sup> informace převzaty z webu organizace SEDUKON, o. p. s. Dostupné [on-line] z: <http://www.multikulturazlin.cz/l.php?id=5> (cit. 25. 11. 2014)

<sup>10</sup> AVRAMOVÁ, L.: *Imigrace Bulharů do Čech*, Katedra antropologických a historických věd, FF ZČU v Plzni; In: ANTROPOWEBZIN 2–3/2009. Dostupné [on-line] z: <http://antropologie.zcu.cz/imigrace-bulharu-do-cech> (cit. 25. 11. 2014)

nedostatkem pracovních míst. „Přijela jsem kvůli finanční situaci doma, jsem z pobřeží, od září do dubna tam vůbec není práce.“ Pouze dvě respondentky uvedly, že důvodem jejich cesty do ČR bylo to, že zde již pobýval jejich manžel, ovšem i ony si zde po příjezdu hledaly práci.

### **Gender ve zprávě**

Ve vztahu k problematice gender je v textu užíváno v některých případech označení jak v ženském, tak v mužském rodě. Pro usnadnění vnímání textu a s ohledem na převahu respondentů - mužů ve výzkumném šetření, je však v kapitolách 4 - 6 většinou užíván pouze rod mužský. To neznamená, že se tato situace netýká i žen v roli migrantek, respondentek, pracovnic, zprostředkovatelek, zaměstnavatelek atd.

## **4 VÝSLEDKY TERÉNNÍHO VÝZKUMNÉHO ŠETŘENÍ INFORMOVANOSTI A POTŘEB BULHARŮ A BULHAREK V OBLASTI PRACOVNÍ MIGRACE**

Obsahem této kapitoly je prezentace dat získaných v rámci výzkumného šetření z dotazníků a polostrukturovaných hloubkových rozhovorů a jejich analýza. Analýza dat směřuje k zodpovězení výzkumných otázek 1 - 6, vztahujících se k jednotlivým zkoumaným aspektům bulharské pracovní migrace do ČR, identifikaci problematických momentů a zejména klíčových informací, které v prostředí cílové skupiny absentují, a kanálů vhodných pro jejich šíření.

***Při interpretaci dat a statisticky prokázaných souvislostí je vždy nezbytné brát v úvahu strukturu výzkumného vzorku (viz podkapitulu 1.3) a skutečnost, že tento vzorek je svým rozsahem na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za statisticky zpracovatelný. Z toho důvodu nelze výstupy šetření aplikovat například na celou skupinu osob bulharské státní příslušnosti, nacházejících se na území ČR, ale pouze na její odpovídající specifické segmenty.***

Podkapitola 4.1 (nábor v zemi původu a informovanost před odjezdem do ČR) má za cíl zejména zodpovězení výzkumné otázky č. 1 - *byli respondenti a respondentky dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce v ČR před odjezdem do ČR?*

Podkapitola 4.2 obsahuje stručný popis pracovních a životních podmínek cílové skupiny, vycházející kromě dotazníků i z obecné znalosti situace (z praxe organizace La Strada ČR) a polostrukturovaných rozhovorů. Vztahuje se také k výzkumné otázce č. 2 - *jsou respondenti a respondentky pracující v ČR dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce?*

Podkapitola 4.3 (úroveň informovanosti cílové skupiny na území ČR) má za cíl zodpovězení druhé části výzkumné otázky č. 2 - *jsou respondenti a respondentky pracující v ČR dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce?*

Podkapitola 4.4 (nejčastěji užívané zdroje informací a informační kanály) má zodpovědět výzkumnou otázku č. 3 (*kde a jak respondenti a respondentky čerpají informace o svých právech na trhu práce a*

*podmínkách práce?*) a směřovat k formulaci vhodných doporučení pro zvýšení informovanosti cílové skupiny na území ČR.

Podkapitola 4.5 (prvotní faktory ovlivňující úroveň informovanosti) má prostřednictvím odpovědi na výzkumnou otázku č. 4 (*jaké nejdůležitější faktory úroveň informovanosti ovlivňují?*) pomoci při definování podoby/formy těchto informací a vhodných kanálů pro jejich šíření, aby mohly působit preventivně (ideálně již před příjezdem do ČR).

Podkapitola 4.6 (informační deficit - nejčastěji absentující informace) pak prostřednictvím odpovědi na výzkumnou otázku č. 5 (*kteří informace nejčastěji absentují?*) přináší výčet informací, které by bylo vhodné cílové skupině dodat, aby se snížila její zranitelnost.

Odpověď na výzkumnou otázku č. 6 (*jaké kanály jsou nejvhodnější pro zvýšení úrovně informovanosti občanů a občanek Bulharska o jejich právech a povinnostech na českém trhu práce?*) je pak součástí shrnutí v závěrečné, páté kapitole.

#### 4.1 NÁBOR V ZEMI PŮVODU A INFORMOVANOST PŘED ODJEZDEM DO ČR

Otázkou „**Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?**“ byl v rámci výzkumného šetření mapován způsob nábora na práci do České republiky, který probíhá na území Bulharska. Tento způsob nábora byl následně, zejména s ohledem na důležitou linii náborář → zprostředkovatel → prostředník → zaměstnavatel, blíže popsán v rámci hloubkových rozhovorů. Následná analýza prokázala, že lze nalézt určité souvislosti jak mezi způsobem nábora a informovaností respondenta, tak například i mezi způsobem nábora a jeho situací v cílové zemi. Na základě těchto souvislostí lze identifikovat jak druh informací, který by bylo vhodné komunikovat, tak i jejich formu. Do určité míry pak se způsobem nábora souvisejí i vhodné informační kanály.

Jak ukazuje následující tabulka (*tabulka č. 7*), největší skupinu respondentů tvoří lidé, kteří se o práci v ČR dozvěděli *přes člena rodiny či známého, který zde již pracoval* - rovných 30 % všech respondentů. Spolu s těmi, kteří se o práci dozvěděli *přes známého doma* - 20,48 %, tvoří dohromady **polovinu všech respondentů** výzkumného šetření. Tyto dvě skupiny by bylo možno označit za **zprostředkování přes blízké sociální sítě**, přičemž v prvním případě hraje bezesporu důležitou roli osobní zkušenost toho, kdo byl pro respondenta zdrojem informace o práci v ČR. Tento způsob hledání práce v zahraničí je obecně považován za bezpečnější, ačkoli ne vždy mohou předchozí zkušenost zdroje s prací v cílové zemi a sociální kontrola v zemi původu poskytnout dostatečnou záruku bezpečné migrace.

*V rámci jednoho z hloubkových rozhovorů například respondentka uvedla, že přijela do ČR za prací i z toho důvodu, že již zde jednou pracovala a vše proběhlo naprosto v pořádku. Ovšem když přijela podruhé, práce, kterou měla domluvenou přes inzerát, jí nevyšla. Obrátila se tedy na agenturu, přes ni pracovala poprvé. Slíbili jí práci jen na 20 dní, ovšem poté, co jí odečetli různé poplatky (za pracovní pomůcky či školení), nezbylo jí z výplaty vůbec nic. V další práci se scénář opakoval. V době, kdy se s ní setkaly pracovnice La Strady, byla respondentka na ulici a bez jakýchkoliv finančních prostředků.*

Čtvrtina respondentů (25,71 %) se o práci v ČR dozvěděla z *inzerátu (noviny, televize, rozhlas, internet)*. Konkrétní zdroj není pro účely tohoto šetření podstatný, proto nebyl součástí otázky. Další možnost - *neznámý člověk mi nabídl práci* - se objevila u 9,05 %. Tyto „**anonymní zdroje**“ práce v ČR tvoří zhruba **třetinu případů** - konkrétně 34,76 %.

Další kategorie *neměl/a jsem zajištěnou práci* (8,57 %) a *jiná možnost* (5,71 %) neobsahovaly bližší specifikaci. Údaj o způsobu nábory chyběl pouze u jednoho dotazníku (0,48 %).

(tabulka č. 7)

#### ZDROJ INFORMACÍ RESPONDENTŮ O PRÁCI V ČR

hodnota <sup>11</sup>	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
Z INZERÁTU – (Z UPOUTÁVKY V NOVINÁCH, TELEVIZI, ROZHLASE ČI NA INTERNETU)	54	25,71	25,84	25,84
PŘES ZNÁMÉHO DOMA	43	20,48	20,57	46,41
PŘES ČLENA RODINY/ZNÁMÉHO JEŽ PRACOVAL V ČR	63	30,00	30,14	76,56
NEZNÁMÝ ČLOVĚK MI NABÍDL PRÁCI	19	9,05	9,09	85,65
NEMĚL/A JSEM ZAJIŠTĚNOU PRÁCI	18	8,57	8,61	94,26
JINÁ MOŽNOST	12	5,71	5,74	100,00
údaj chybí	1	,48	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	

Zejména anonymní zdroje (a to včetně různých agentur, které by bylo možno označit za „fakticky anonymní“) jsou na základě zkušeností organizace La Strada ČR považovány za rizikové. To potvrzují i respondenti realizovaných hloubkových rozhovorů.

Obvykle se jedná o inzerát, který zadává zprostředkovatel z území ČR (fyzická osoba, autobusový dopravce apod.) nebo agentura/firma sídlící v Bulharsku, do bulharských masmédií či na inzertní internetové stránky nabízející práci v bulharštině. Pouze zřídka bývá někdo osloven neznámým člověkem například na autobusovém nádraží v Bulharsku. Tyto případy se zpravidla odehrávají až na českém území a zprostředkovatelé zcela záměrně zneužívají situace, kdy příchozí nezná prostředí ani jazyk, nemá zde sociální sítě, popřípadě se dostal do situace, kdy je bez ubytování a bez prostředků. Za tento druh zprostředkování práce (často s nejistým výsledkem) si také zprostředkovatelé často účtují poplatky v řádu desítek až stovek euro (v rámci rozhovorů uváděli poplatek 3 respondenti, jeden ve výši 100, druhý 200 a třetí ve výši 350 euro).

I proto je jako další rizikový způsob vnímáno hledání práce až po příjezdu do ČR. Obzvláště, přijíždí-li zřejmě značná část Bulharů a Bulharek bez dostatečných finančních prostředků na stravu a ubytování do doby první výplaty, či rezervy na návrat v případě neúspěchu, jak také zmiňovali respondenti

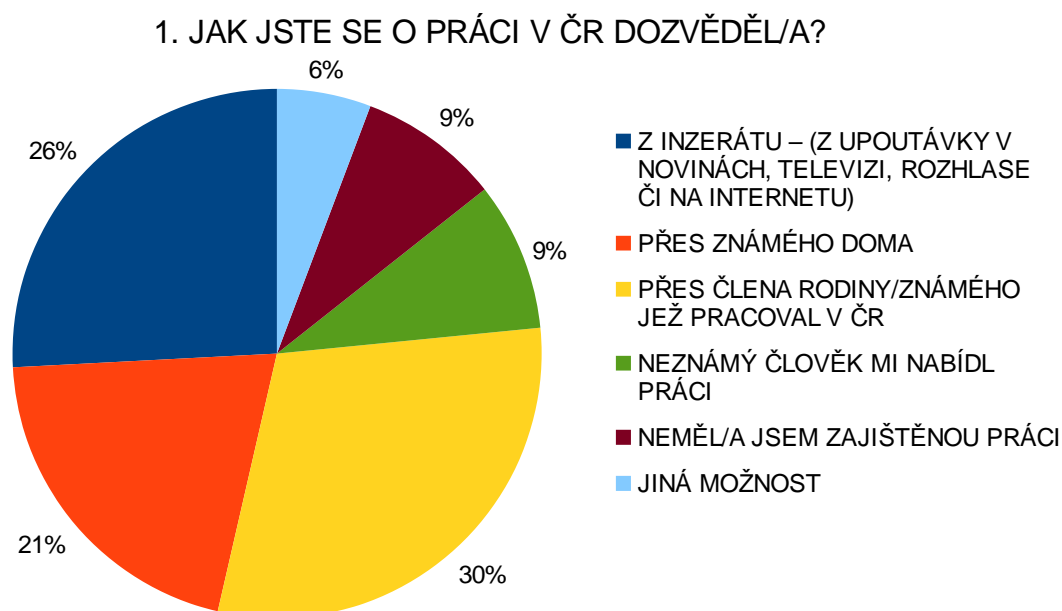
<sup>11</sup> pozn. autora: **absolutní četnost** hodnoty statistického znaku udává počet výskytů znaku ve statistickém souboru (v absolutních číslech, či v %); **relativní četnost** udává, kolik procent hodnot znaku ze statistického souboru je rovno hodnotě (tj. bez započtení chybějících údajů); **kumulativní četnost** je součtem četností všech řádků, které jsou výše než současný řádek plus hodnota z aktuálního řádku

v rozhovorech. Pouze jeden respondent z hloubkových rozhovorů uvedl, že měl s sebou větší finanční obnos (resp. měl možnost průběžně čerpat ze svého bankovního účtu v Bulharsku částku 16 – 18 tisíc Kč). Dále jeden respondent uvedl, že měl peníze na cestu zpět do Bulharska. Ostatní měli k dispozici pouze minimální finanční prostředky (částky do výše 1 000 Kč). Jedna z respondentek například uvedla, že *měli 25 euro pro dvě osoby*, další, že měli s manželem *1 000 Kč pro oba dva*.

Pro přehlednost je níže graficky znázorněn podíl jednotlivých způsobů nábory respondentů šetření v procentech (zaokrouhleno na celá čísla a vzorek pro přehlednost očištěn od kategorie *údaj chybí*). Spodní polovina grafu představuje onu „bezpečnější“ cestu do ČR za práci přes blízké sociální sítě.

(graf č. 7)

#### ZDROJ INFORMACÍ RESPONDENTŮ O PRÁCI V ČR



Na informovanost cílové skupiny před odjezdem ze země původu byla zaměřena následující sada otázek, která se soustředila na ty okruhy informací, které se v praxi jeví jako nejproblematičtější zejména ve vztahu k problematice pracovního vykořisťování:

**Měl/a jste před odjezdem informace o druhu práce, kterou budete vykonávat?** (tabulka a graf č. 8)

**Měl/a jste před odjezdem informace o vaší pracovní době?** (tabulka a graf č. 9)

**Měl/a jste před odjezdem informace o vaší mzdě?** (tabulka a graf č. 10)

**Měl/a jste před odjezdem informace o svých právech na trhu práce v ČR?** (tabulka a graf č. 11)

Měl/a jste před odjezdem informace o tom, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem? (tabulka a graf č. 12)

Otázka „Měl/a jste před odjezdem informace o druhu práce, kterou budete vykonávat?“ se možná na první pohled jeví jako zbytečná, ale v kontextu problematiky obchodování s lidmi a nucené práce se objevuje poměrně často. Přitom se nemusí jednat ani o takové „typické“ případy, jakými jsou ženy nalákané do zahraničí pod příslibem zajištění nějaké běžné práce a následně proti své vůli nucené do prostituce. Může se jednat například i o práce v průmyslu či zemědělství, které jsou fyzicky náročné, nebo které probíhají v prostředí poškozujícím zdraví pracovníků a jež by daná osoba nikdy dobrovolně nevykonávala, kdyby o této povaze práce věděla předem. Po příjezdu do cílové země se však řada migrantů ocitá v situaci, kdy nemají na výběr, ať již z důvodu nemožnosti sehnat jinou práci, či nutnosti splácet dluh. Jedna z respondentek například uvedla: „*Vůbec jsem nevěděla, že tam budeme dýchat nějaké výpary a bála jsem se, co je to za jedy*“.

Kromě těchto případů, kdy lze identifikovat prvky zneužití tísně a donucení, je zde však poměrně větší spektrum různých situací, kdy neznalost druhu práce před odjezdem nemusí vést přímo k situaci nucené práce ve smyslu definice ILO, ale „pouze“ k tomu, že daná osoba práci nezvládá, dochází k poškození zdraví, vznikají konflikty se zaměstnavatelem apod. Také lidé, hledající práci až po příjezdu do cílové země, jsou často ochotnější přijmout některou z horších prací obzvláště ve chvíli, kdy nemají žádné jiné prostředky obživy.

Respondent č. 12 otázku na jeho informovanost před odjezdem okomentoval takto: „*Kdybych měl správné informace, tak bychom tu spolu teď nemluvili*“.

Jak ukazuje následující tabulka a graf (č. 8), v podobné situaci, kdy předem **neznali druh práce vůbec nebo měli nějakou informaci, která se po příjezdu do ČR ukázala** buď částečně, nebo zcela **nepřesná**, se ocitlo **60,95 %** respondentů. Z toho jich plných 14,76 % po příjezdu do ČR zjistilo, že informace byla zavádějící a mají vykonávat zcela jiný druh práce, než jaký jim byl slíben před odjezdem.

Pouze 38,57 % respondentů uvedlo, že znali druh práce předem a u jednoho dotazníku (0,48 %) údaj chyběl.

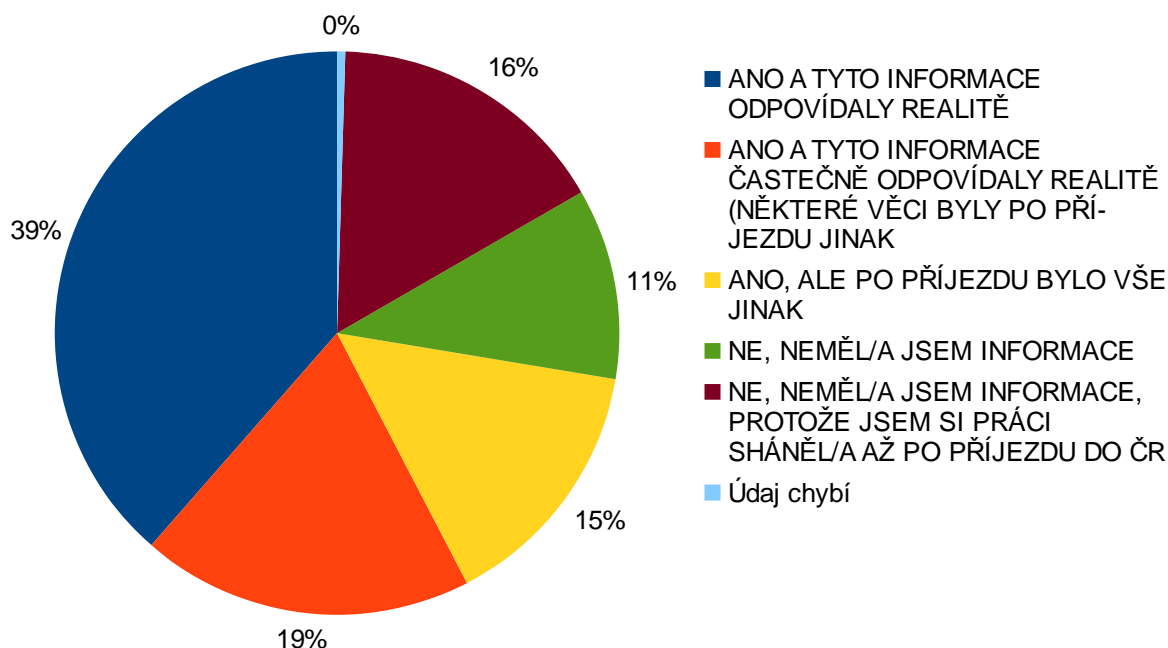
(tabulka a graf č. 8)

#### INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O DRUHU PRÁCE (PŘED ODJEZDEM)

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO A TYTO INFORMACE ODPOVÍDALY REALITĚ	81	38,57	38,76	38,76
ANO A TYTO INFORMACE ČÁSTEČNĚ ODPOVÍDALY REALITĚ (NĚKTERÉ VĚCI BYLY PO PŘÍJEZDU JINAK)	40	19,05	19,14	57,89
ANO, ALE PO PŘÍJEZDU BYLO VŠE JINAK	31	14,76	14,83	72,73
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE	23	10,95	11,00	83,73
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE, PROTOŽE JSEM SI	34	16,19	16,27	100,00

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
PRÁCI SHÁNĚL/A AŽ PO PŘÍJEZDU DO ČR				
údaj chybí	1	,48	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	

### Informovanost o druhu budoucí práce před odjezdem do ČR



Stejně, jako informace o druhu práce, tak i informace o pracovní době by mohly významně ovlivnit rozhodování o odjezdu za prací do zahraničí. Zároveň může délka pracovní doby zásadním způsobem určovat výši mzdy. A to jak v pozitivním, tak negativním smyslu. Při hodinové mzdě může být kupříkladu práce na dlouhé směny v dvousměnném provozu pro migranta výhodou a naopak nemá zájem o krácení pracovní doby například proto, že je málo práce, protože pak mu klesají příjmy. Pokud by však měl slíbenou fixní měsíční mzdu a osmihodinovou pracovní dobu, pak změna délky pracovní doby na dvanáctihodinové směny bude zřejmě záměrným klamáním ze strany zaměstnavatele/zprostředkovatele. To se týká i možnosti volby denních a nočních směn, popřípadě „vynucované flexibility“, kdy pracovník musí být k dispozici kdykoli a na zavolání prakticky ihned nastoupit na směnu.

Na otázku „Měl/a jste před odjezdem informace o vaší pracovní době?“ přitom **kladně** a zcela **bez výhrad** odpověděla pouze **třetina respondentů** (33,81 %). Další také zhruba třetina byla těch, kteří neměli buď vůbec žádné informace, ačkoli jim již byla před odjezdem do ČR slíbena konkrétní práce (22,38 %), nebo po příjezdu zjistili, že je vše jinak (10,00 %). Částečně informace o pracovní době odpovídaly u 16,67 % respondentů (některé věci byly po příjezdu do ČR jinak, než jak bylo

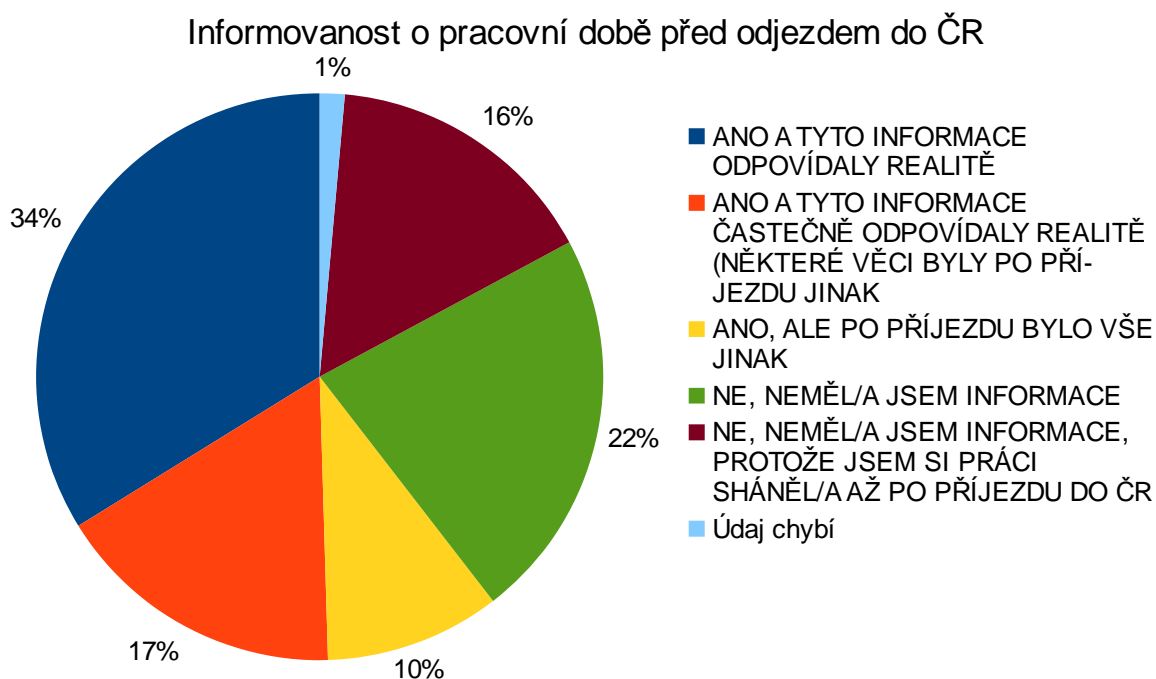


dohodnuto), 15,71 % respondentů nemělo informace, protože práci sháněli až po příjezdu do ČR, a ve třech dotaznících (1,43 %) údaj chyběl.

(tabulka a graf č. 9)

#### INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O PRACOVNÍ DOBĚ (PŘED ODJEZDEM)

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO A TYTO INFORMACE ODPOVÍDALY REALITĚ	71	33,81	34,30	34,30
ANO A TYTO INFORMACE ČÁSTEČNĚ ODPOVÍDALY REALITĚ (NĚKTERÉ VĚCI BYLY PO PŘÍJEZDU JINAK)	35	16,67	16,91	51,21
ANO, ALE PO PŘÍJEZDU BYLO VŠE JINAK	21	10,00	10,14	61,35
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE	47	22,38	22,71	84,06
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE, PROTOŽE JSEM SI PRÁCI SHÁNĚL/A AŽ PO PŘÍJEZDU DO ČR	33	15,71	15,94	100,00
údaj chybí	3	1,43	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	



Z tabulky a grafu č. 9 pak lze odvodit ještě jednu skutečnost, a to že ne zcela zanedbatelná část

respondentů - 22,38 % - neměla před příjezdem do ČR informaci o pracovní době v zaměstnání, které jim bylo zprostředkováno. Proto by jedním z doporučení informační kampaně mělo být **zvýšení povědomí cílové skupiny o možném vlivu pracovní doby na výši mzdy, nejběžnějších typech směn v profesích, v nichž lidé cílové skupiny nejčastěji pracují, a souvisejících zákonných limitech.**

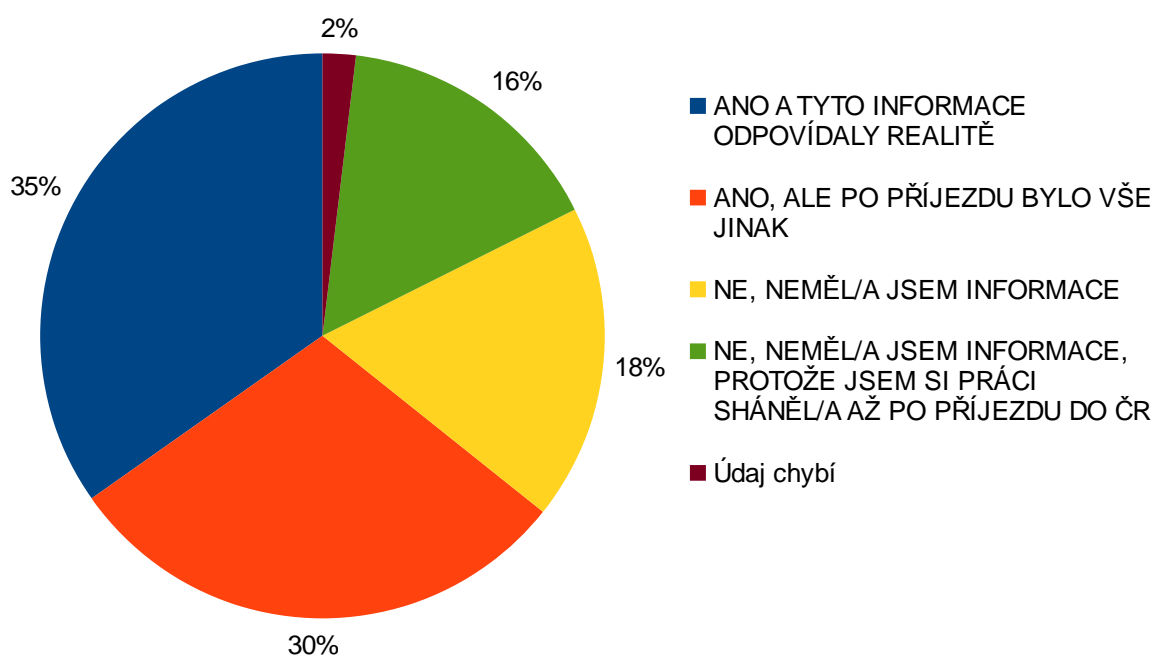
K otázce mzdy není zřejmě třeba příliš zmiňovat, že se ve většině případů jedná o jeden z hlavních motivátorů k pracovní migraci. I přesto na otázku „Měl/a jste před odjezdem informace o vaší mzdě?“ odpovědělo 18,10 % respondentů, kteří již měli na našem území slíbenou konkrétní práci, že tyto informace neměli. Zároveň **téměř třetina (29,52 %) zjistila po příjezdu do ČR, že sliby ohledně mzdy byly falešné a vše je jinak**, tedy byla v souvislosti se mzdou podvedena. **Pouze u 34,76 % respondentů byly sliby dané jim v zemi původu ohledně mzdy dodrženy.** Dále 15,71 % osob nevědělo, jakou budou mít v ČR mzdu, protože práci sháněly až po příjezdu a u čtyř dotazníků (1,90 %) odpověď na tuto otázku chyběla.

(tabulka a graf č. 10)

#### INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O MZDĚ (PŘED ODJEZDEM)

hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO A TYTO INFORMACE ODPOVÍDALY REALITĚ	73	34,76	35,44	35,44
ANO, ALE PO PŘÍJEZDU BYLO VŠE JINAK	62	29,52	30,10	65,53
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE	38	18,10	18,45	83,98
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE, PROTOŽE JSEM SI PRÁCI SHÁNĚL/A AŽ PO PŘÍJEZDU DO ČR	33	15,71	16,02	100,00
údaj chybí	4	1,90	údaj chybí	
celkem	210	100,0	100,0	

Informovanost o mzdě před odjezdem do ČR



Podíl respondentů, kteří na otázku „Měl/a jste před odjezdem informace o svých právech na trhu práce v ČR?“ **odpověděli kladně** a navíc po příjezdu do ČR konstatovali, že tyto **informace odpovídaly realitě**, byl pouhá **pětina celého vzorku (20,95 %)**.

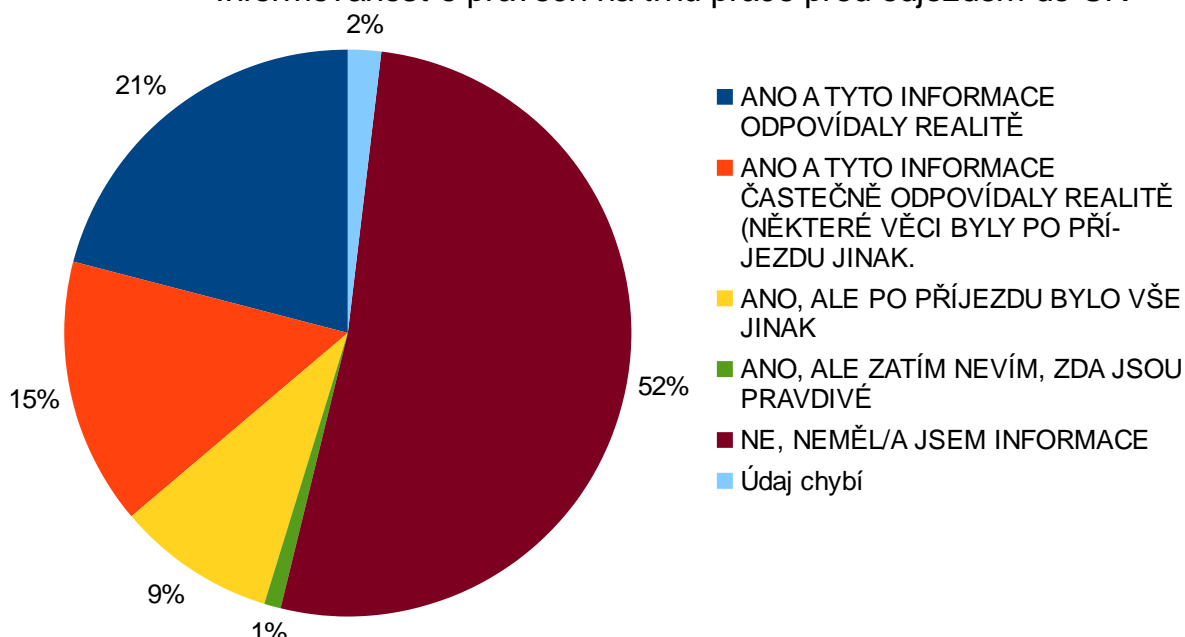
Tento fakt sám o sobě možná není s ohledem na situaci na českém trhu práce, kdy je většina cizinců a cizinek zaměstnávána přes agentury a zprostředkovatele, příliš překvapující. Povědomí o této situaci bylo nakonec, mimo jiné, jedním z důvodů realizace tohoto výzkumného šetření. Za mnohem zásadnější problém lze považovat situaci, kdy **51,90 % respondentů uvedlo, že do ČR odcestovali bez jakýchkoli informací o svých právech**. Dalších 15,24 % uvedlo, že jejich původní informace se ukázaly jako pravdivé pouze částečně, 9,05 % bylo o svých právech informováno zcela mylně (ať již záměrně, či neúmyslně) a pouze dva respondenti (0,96 %) uvedli, že zatím nemohli tyto informace ověřit. Na tuto otázku neodpověděli čtyři respondenti (1,90 %).

(tabulka a graf č. 11)

INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O PRÁVECH NA TRHU PRÁCE V ČR (PŘED ODJEZDEM)

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %
ANO A TYTO INFORMACE ODPOVÍDALY REALITĚ	44	20,95	21,36
ANO A TYTO INFORMACE ČÁSTEČNĚ ODPOVÍDALY REALITĚ (NĚKTERÉ VĚCI BYLY PO PŘÍJEZDU JINAK)	32	15,24	15,53
ANO, ALE PO PŘÍJEZDU BYLO VŠE JINAK	19	9,05	9,22
ANO, ALE ZATÍM NEVÍM, ZDA JSOU PRAVDIVÉ	2	,96	,98
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE	109	51,90	52,91
údaj chybí	4	1,90	údaj chybí
Celkem	210	100,0	100,0

## Informovanost o právech na trhu práce před odjezdem do ČR



Graf č. 11 názorně ukazuje, že **téměř 80 % respondentů** (prakticky všichni, kromě osob náležících do tmavě modré výseče) **nemělo před odjezdem do ČR informace o svých právech na trhu práce** buď vůbec žádné, nebo se jejich informace ukázaly jako nepravdivé.

Na ještě horší úrovni byla informovanost respondentů v oblasti úzce související s vymahatelností dodržování práv zaměstnanců a jejich reálnou možností obrany v případě nezákonného jednání zaměstnavatele. Na otázku „Měl/a jste před odjezdem informace o tom, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem?“ odpovědělo sice kladně 30,95 % respondentů, ale to, že **informace zcela odpovídaly realitě, uvedlo pouze 17,62 %**. Další část respondentů, kteří přijížděli do ČR vybaveni informací, kam se obrátit při problémech se zaměstnavatelem, zjistila, že tyto informace odpovídají realitě pouze částečně (6,19 %). To, že jejich informace realitě neodpovídají vůbec, zjistilo po příjezdu 3,81 % respondentů a 3,33 % zatím neví, zda jsou jejich informace pravdivé.

Nejčastějším příkladem takových mylných informací byla dle hloubkových rozhovorů především představa, že problémy se zaměstnavatelem je možné řešit prostřednictvím policie nebo bulharské ambasády. Přitom naprostou většinu případů, a to včetně např. nevyplacené mzdy, tyto instituce v praxi řešit nemohou či odmítají.

To, že **do ČR odjížděli bez jakýchkoli informací, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem** (a tedy v situaci, kdy pravděpodobně měli minimální možnost bránit svá práva), **uvedlo 67,62 % respondentů**. Otázku nezodpověděly tři osoby (1,43 %).

(tabulka a graf č. 12)

INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O TOM, KAM SE OBRÁTIT V PŘÍPADĚ PROBLÉMŮ SE ZAMĚSTNAVATELEM (PŘED ODJEZDEM)

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO A TYTO INFORMACE ODPOVÍDALY REALITĚ	37	17,62	17,87	17,87
ANO A TYTO INFORMACE ČÁSTEČNĚ ODPOVÍDALY REALITĚ (NĚKTERÉ VĚCI BYLY PO PŘÍJEZDU JINAK)	13	6,19	6,28	24,15
ANO, ALE PO PŘÍJEZDU BYLO VŠE JINAK	8	3,81	3,86	28,02
ANO, ALE ZATÍM NEVÍM, ZDA JSOU PRAVDIVÉ	7	3,33	3,38	31,40
NE, NEMĚL/A JSEM INFORMACE	142	67,62	68,60	100,00
údaj chybí	3	1,43	údaj chybí	
celkem	210	100,0	100,0	



Jak je vizuálně dobře patrné z grafu č. 12, **naprostá většina respondentů přijížděla do ČR bez jakýchkoli informací o tom, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem.** Jedním z výstupů je proto důrazné upozornění na **nutnost zvýšení informovanosti cílové skupiny v oblasti kompetencí kontrolních orgánů a institucí,** a to ideálně již před jejich příjezdem ze země původu.

Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že **respondenti a respondentky nebyli před odjezdem do ČR dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce v ČR** - bylo zjištěno, že jim ve velké míře chyběly pravdivé informace prakticky o všech oblastech, souvisejících s jejich budoucí prací.

#### **výzkumná otázka č. 1**

## **4.2 PRACOVNÍ A ŽIVOTNÍ PODMÍNKY CÍLOVÉ SKUPINY**

Tato podkapitola je hlavním zdrojem informací o tom, v jakých podmínkách zde respondenti žijí a za jakých podmínek jsou zaměstnáni. I když bylo již několikrát zmíněno, že nelze výsledky výzkumného šetření paušalizovat a vztahovat na celou skupinu bulharských pracovních migrantů a migrantek, jejímž není zcela reprezentativním vzorkem, právě u této podkapitoly by bylo možné o tom do určité míry uvažovat. Dokonce lze teoreticky zvažovat nejen zobecnění na téměř celou cílovou skupinu, ale i na skupinu pracovních migrantů a migrantek z dalších zemí EU s nižším HDP a vyšší nezaměstnaností, než má momentálně Česká republika - zejména Rumunsko, popřípadě Polsko, Slovensko či Litva.

Podkapitola vychází z údajů získaných při výzkumném šetření formou dotazníků a doplněných informacemi z polostrukturovaných hloubkových rozhovorů, ale i z klientské práce organizace La Strada ČR, jejímž předmětem je často právě podílení se na řešení obtížných pracovních a životních podmínek migrantů a migrantek.

Pracovní a životní podmínky se nezdá pojí s délkou pobytu osob na území ČR, což ovšem nemusí platit vždy. Jeden z respondentů například v rozhovoru uvedl, že *je zde již devátým rokem a teprve teď se začíná mít dobře. Bydlí na ubytovně a poprvé má stále zaměstnání na smlouvu. Předchozích 8 let se stále setkával se situacemi, kdy zaměstnavatel nezaplátil, a několikrát se ocitl i na ulici.*

Odpověď respondentky č. 15 (v ČR 2 měsíce) na otázku, kde je ubytována: **„Aktuálně na ulici. Předcházející ubytování bylo v baráku, napůl ve sklepě, bylo tam vlhko (horní patra byla lepší). Byli jsme na pokojích po dvou, dva pokoje na patro. Koupelna na patře pro 4 lidi, ale netekla teplá voda. Místo kuchyně jsme měli jen 1 vařič a nádobí jsme myli ve vaně. Topení bylo jen na chodbě, takže jsme nesměli zavírat dveře do pokojů, aby tam bylo alespoň trochu teplo“.**

Respondent č. 2 pak popisoval, že bydleli: **„25 - 30 lidí v jedné místnosti... (ale dobré bylo, že) koupelna byla oddělena - muži a ženy, zamykání na klíč“.**

Jiný respondent uvedl, že dle jeho názoru: **„Je potřeba, aby člověk vydržel tak 5 až 6 měsíců, vytvoří si okruh známých, tak pak možná může opouštět tu špatnou práci a osamostatňovat se,“** pozn. tazatelky: osamostatňovat se od zprostředkovatele či zaměstnavatele.

Na popis pracovních a životních podmínek osob z cílové skupiny se soustředily následující okruhy otázek, jejichž smyslem bylo také identifikování případných indikátorů pracovního vykořisťování.

**Jak bylo dohodnuto, jaký druh práce máte vykonávat? (tabulka a graf č. 13)**

**Jak bylo dohodnuto, jaká bude vaše pracovní doba? (tabulka a graf č. 14)**

**Je dodržována dohoda o pracovní době?** (tabulka a graf č. 15)

**Jak byla dohodnuta výše vaší mzdy?** (tabulka a graf č. 16)

**Máte písemnou pracovní smlouvu?** (tabulka a graf č. 17)

**Pokud máte smlouvu, jaký druh smlouvy máte?** (tabulka a graf č. 18)

**Dostáváte za práci zapláceno?** (tabulka a graf č. 19)

**Dostáváte 45 korun, nebo více (čistého) za 1 hodinu práce?** (tabulka a graf č. 20)

**Negativní zkušenosti se zaměstnavateli.** (tabulka a graf č. 21)

Následuje prezentace výstupů analýzy statistických souvislostí dat získaných z dotazníku (křížení otázek č. 13 \* 10 a 13 \* 5.3). Tyto dvě kombinace otázek velmi úzce souvisejí s postavením respondentů na trhu práce (*míra pracovního vykořisťování*), v rámci sociálních sítí (*sociální status a příležitosti jsou do určité míry determinovány časovými a finančními možnostmi*), s jejich sebehodnocením jako (ne)úspěšných a s jejich možnostmi další integrace. Hledány byly zejména souvislosti mezi délkou pobytu v ČR, momentální kvalitou pracovních a životních podmínek respondentů a pravděpodobností jejich zlepšení.

**Jak dlouho jste v ČR? \* Dostáváte za práci zapláceno?** (tabulka a graf č. 22)

**Jak dlouho jste v ČR? \* Je dodržována dohoda o pracovní době?** (tabulka a graf č. 23)

První z otázek v této podkapitole směřovaly k identifikaci náplně pracovních smluv, respektive způsobu, jak jsou ošetřeny vzájemné dohody mezi pracovníkem a zaměstnavatelem ohledně druhu práce. Následují také otázky na pracovní dobu a mzdu, které nemusejí být přímo součástí pracovní smlouvy, ale zaměstnavatel je povinen s nimi pracovníky seznámit. Zákonný rámec viz § 31 a 34 Zákoníku práce.

**Tyto otázky se již týkaly situace na území ČR**, i když někteří z respondentů v rámci hloubkových rozhovorů uvedli, že vědí o případech, kdy lidé smlouvu měli již při příjezdu do ČR. Vzhledem k naprosto zanedbatelné skupině osob, které mají nějaký druh pracovní smlouvy uzavřen již v Bulharsku (a zpravidla i v jazyce, kterému rozumějí) a mohou tedy učinit informované rozhodnutí, zda za daných podmínek chtějí do ČR vycestovat, nebyly zde tyto případy blíže popisovány. Teoreticky lze bezpochyby doporučit, aby zájemce o práci v zahraničí požadoval podpis písemné pracovní smlouvy v jazyce, kterému rozumí, již před svým odjezdem ze země původu. Na sekundárním trhu práce, který je typický pro cílovou skupinu tohoto výzkumného šetření, se však takové případy prakticky nevyskytují.

Na otázku „*Jak bylo dohodnuto, jaký druh práce máte vykonávat?*“ odpovědělo 52,38 %, že mají uzavřenu písemnou pracovní smlouvu, která druh práce vymezuje. Tento údaj tedy znamená, že téměř polovina zaměstnavatelů zřejmě<sup>12</sup> nesplnila svou zákonnou povinnost a neuzavřela s pracovníky písemnou smlouvu, která by obsahovala druh vykonávané práce.

---

<sup>12</sup> pozn. autora: V tomto případě by odpovědi mohly být ovlivněny úrovní jazykové vybavenosti respondentů (zpravidla jsou schopni ve smlouvách bez problémů identifikovat smysl číselných údajů, ale u textu je rizikem vyšší míra nepochopení). Z praxe organizace La Strada ČR však vyplývá, že míra neporozumění informací o druhu práce nebo pracovní pozici (obvykle jedno až tři slova) bývá relativně nízká.

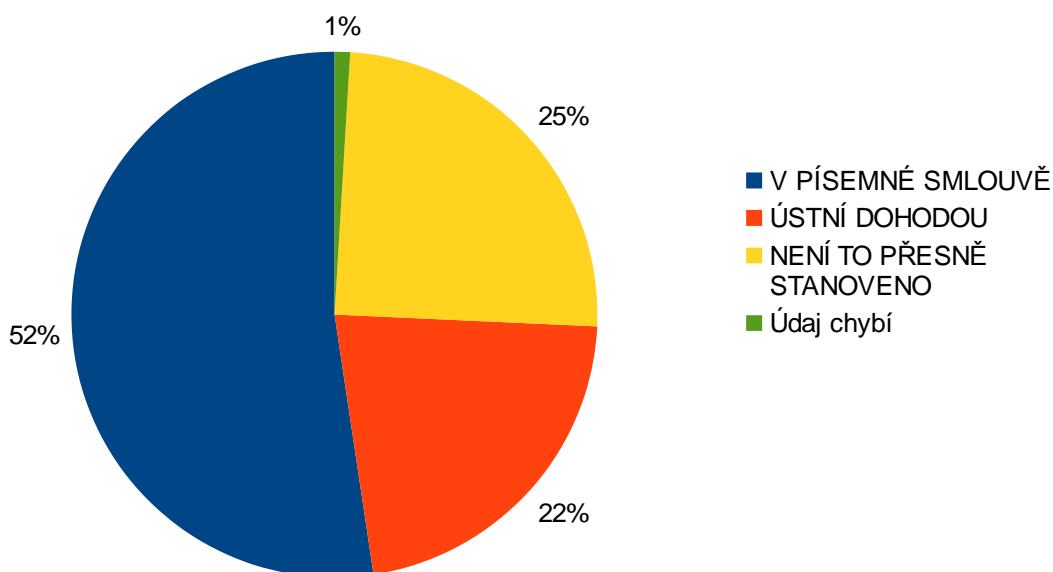
Dalších 21,90 % respondentů má druh práce dojednán formou ústní dohody. Za potenciálně velmi rizikovou, s ohledem na možné pracovní vykořisťování, nucenou práci a obchodování s lidmi, pak lze označit situaci celé **čtvrtiny respondentů (24,76 %), která uvedla, že druh práce u nich není přesně stanoven**. Na tuto otázku neodpověděly dvě osoby (0,95 %).

(tabulka a graf č. 13)

#### ZPŮSOB DOHODY O DRUHU VYKONÁVANÉ PRÁCE

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
V PÍSEMNÉ SMLOUVĚ	110	52,38	52,88	52,88
ÚSTNÍ DOHODOU	46	21,90	22,12	75,00
NENÍ TO PŘESNĚ STANOVENO	52	24,76	25,00	100,00
údaj chybí	2	,95	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	

#### Způsob dohody o druhu vykonávané práce



I když se nejedná o zákonnou povinnost, aby pracovní doba byla stanovena přímo v pracovní smlouvě, přesto by měla být někde písemně uvedena a především by měla být pracovníkům známa. Její délka totiž může významně ovlivňovat nejen výši mzdy (s ohledem na to, zda je stanovena jako hodinová, úkolová, či fixní), ale například i zdravotní stav a celkovou kvalitu života pracovníků. Odpovědi na otázku „*Jak bylo dohodnuto, jaká bude vaše pracovní doba?*“ však ukazují, že v případě respondentů tohoto výzkumného šetření tomu tak není.

Pouze 40,48 % uvedlo, že pracovní dobu mají jasně dānu formou písemné smlouvy. U dvou dotazníků (0,95 %) tato informace chyběla. **Třetina všech respondentů (33,33 %) se nachází v situaci, kdy jim zaměstnavatel může diktovat pracovní dobu téměř libovolně, protože není přesně stanovena.**



Zbývajících 25,24 % respondentů uvedlo, že mají pracovní dobu danou pouze na základě ústní dohody se zaměstnavatelem.

Téměř celých **59 % respondentů je tedy vystaveno reálnému riziku, že v případě problémů se zaměstnavatelem nebudou mít k dispozici žádný doklad**, na jehož základě by se mohli domáhat dodržování určité pracovní doby a s tím souvisejících zákonných nároků, respektive, mohli by se pouze odvolávat na příslušná ustanovení Zákoníku práce (pokud by jim byla známa).

(tabulka a graf č. 14)

#### ZPŮSOB DOHODY O PRACOVNÍ DOBĚ

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
PÍSEMNOU PRACOVNÍ SMLOUVOU	85	40,48	40,87	40,87
ÚSTNÍ DOHODOU	53	25,24	25,48	66,35
NENÍ TO PŘESNĚ STANOVENO	70	33,33	33,65	100,00
údaj chybí	2	,95	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	



Následující otázka byla věnována ověření, nakolik se právě zmiňovaná absence písemných dohod o pracovní době již projevila jako pro respondenty riziková. Otázka na to, zda „Je dodržována dohoda o pracovní době?“ ukázala, že větší procento respondentů, než kolik z nich má pracovní dobu danou písemnou smlouvou, v současné době pracuje tolik hodin, kolik si se zaměstnavatelem dohodli (64,29 %). Dále 6,19 % respondentů uvedlo, že pracují méně hodin, protože je málo práce, a u stejného počtu respondentů tento údaj chyběl.

Zde by možná bylo vhodné uvést, že se jedná o nejvyšší hodnotu v kategorii „chybějící údaj“ v celém šetření. Druhý nejvyšší počet chybějících odpovědí byl 5,72 % u otázky, zda respondent má písemnou

pracovní smlouvu (respektive, nejvyšší chybějící hodnota byla u otázky na druh pracovní smlouvy - 14,29 %, ale protože se jedná o podotázku, kde nebyl použit celý soubor respondentů, nelze ji porovnávat). Podíl chybějících odpovědí se u většiny ostatních otázek pohyboval kolem 2 - 3,5 %, tudíž hodnota 6,19 % je prakticky dvojnásobná. Proč, o tom lze pouze spekulovat. Jednou z pravděpodobných variant však je, že respondenti nemají přesnou představu, kolik hodin vlastně odpracují. **Dle respondentů je často ve smlouvě stanovena fixní měsíční mzda a pracovní doba 20 hodin týdně, přestože zaměstnanec pracuje 10 – 12 hodin denně, 5 - 6 dní v týdnu.**

S těmito případy se u svých klientů setkává i La Strada ČR a prokazování a vymáhání oprávněných nároků pak bývá vždy komplikovanější. Proto by bylo vhodné **v rámci informační kampaně doporučit migrantům a migrantkám, aby si důsledně vedli evidenci odpracovaných hodin pro případ sporu se zaměstnavatelem, a je-li to možné, tuto evidenci si vždy alespoň jednou měsíčně nechali potvrdit svým nadřízeným na pracovišti, popřípadě jinou kompetentní osobou.**

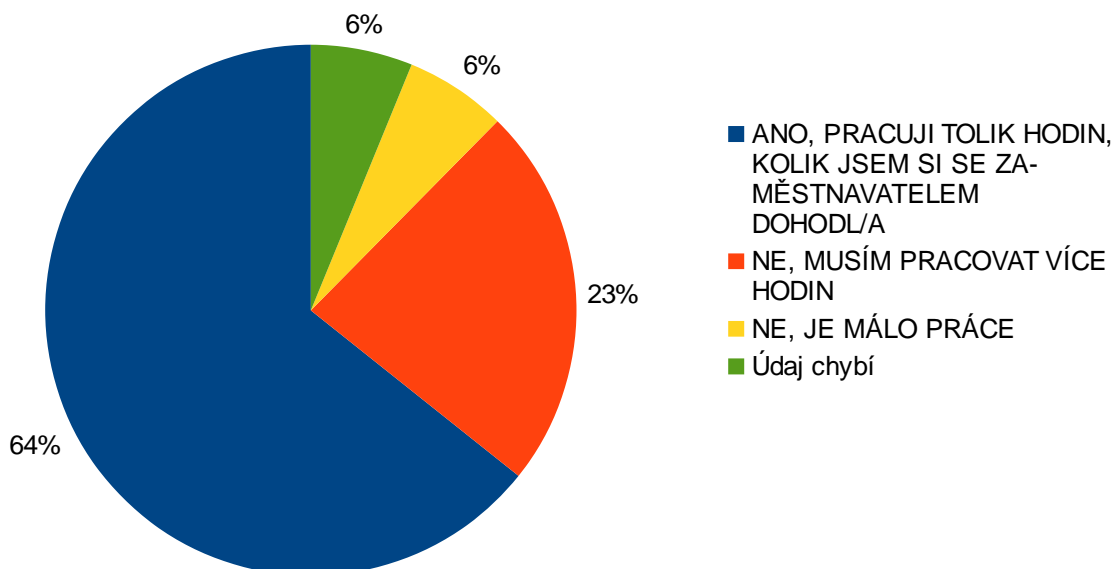
Za jednoznačně problematický pak je možno označit poměrně **vysoký podíl osob, které uvedly, že musí pracovat více hodin, než kolik si se zaměstnavatelem dohodly - téměř čtvrtina respondentů (23,33 %).** I když se u nich jistě nemusí hned jednat o nucenou práci ve smyslu definice ILO, protože možných variant je celá řada, určitý prvek donucení a nedobrovolnosti zde je bezesporu přítomen a mnoho migrantů se zároveň nachází také v situaci, kdy nemají jinou volbu, než podmínky diktované zaměstnavatelem přijmout. To se týká zejména těch, kteří uvedli, že měsíčně musí odpracovat až 330 hodin (viz doplňující informaci o práci přesčas pod grafem č. 19). V takových případech by bylo vždy vhodné zvažovat i to, zda nemůže docházet ze strany zaměstnavatele anebo častěji spíše zprostředkovatele až k naplnění skutkové podstaty trestného činu obchodování s lidmi dle písm. d) a e) odstavce 2, § 168 Trestního zákoníku.

(tabulka a graf č. 15)

#### DODRŽOVÁNÍ DOHODY O PRACOVNÍ DOBĚ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO, PRACUJI TOLIK HODIN, KOLIK JSEM SI SE ZAMĚSTNAVATELEM DOHODL/A	135	64,29	68,53	68,53
NE, MUSÍM PRACOVAT VÍCE HODIN	49	23,33	24,87	93,40
NE, JE MÁLO PRÁCE	13	6,19	6,60	100,00
údaj chybí	13	6,19	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	

## Dodržování pracovní doby



Výše uvedené grafické znázornění ne/dodržování dohodnuté pracovní doby ukazuje, že i když pracovní doba větší části respondentů je v souladu s původní dohodou, **téměř čtvrtina** (červená výseč) **musí pracovat více hodin, než kolik si se zaměstnavatelem původně domluvila**.

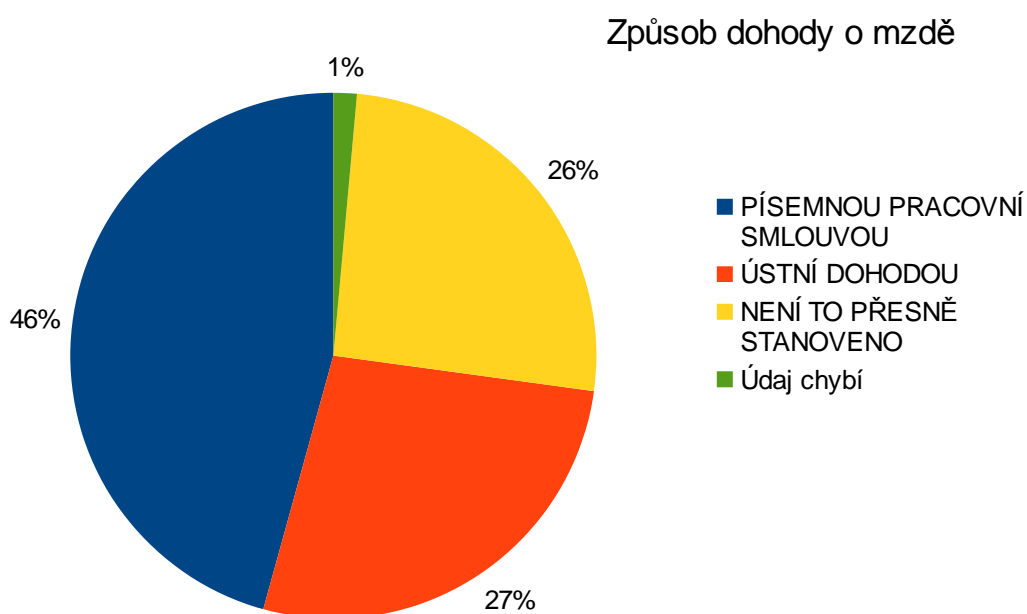
Jestliže byla situace v oblasti nedostatečného ukotvení dohody o pracovní době označena za problematickou, pak obdobná rizika se objevila i u odpovědí respondentů na následující otázku „*Jak byla dohodnuta výše vaší mzdy?*“. To i přesto, že výdělek je jedním z hlavních pull faktorů spojených s pracovní migrací a dalo by se předpokládat, že se migranti budou snažit mít v tomto směru co nejvyšší míru jistoty. Zároveň však zaměstnavatelé velmi často hledají způsoby, jak se svým závazkům vyhnout a na pracovní síle ušetřit.

Důsledkem toho je stav, kdy **více než polovina respondentů (52,85 %) uvedla, že v ČR vykonávají práci za podmínek, kdy neexistuje písemně daná výše jejich mzdy**. Z nich zhruba polovina má výši mzdy stanovenou ústní dohodou (27,14 %) a u druhé části dohoda o mzdě zcela chybí - **25,71 % respondentů uvedlo, že výše jejich mzdy není přesně stanovena**. Na tuto otázku neodpověděli tři respondenti (1,43 %).

(tabulka a graf č. 16)

### ZPŮSOB DOHODY O MZDĚ

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
PÍSEMNOU PRACOVNÍ SMLOUVOU	96	45,71	46,38	46,38
ÚSTNÍ DOHODOU	57	27,14	27,54	73,91
NENÍ TO PŘESNĚ STANOVENO	54	25,71	26,09	100,00
údaj chybí	3	1,43	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	



Tento graf velmi názorně ukazuje **podíl respondentů, kteří nemají žádný dokument, který by v případě problémů se zaměstnavatelem určoval jejich mzdové nároky - jsou to všichni „červení“ a „žlutí“.**

Další otázkou, která souvisí s možností vymáhat své oprávněné nároky vůči zaměstnavateli, a to na úplně základní úrovni - tedy, aby mohla být prokázána sama existence pracovněprávního vztahu a pracovník se mohl obrátit například na kontrolní orgány (a ty byly vůbec ochotny se případem zabývat) - je bezesporu ne/existence smlouvy. Pro zmapování situace respondentů zde sloužila otázka „Máte písemnou pracovní smlouvu?“.

Možnosti odpovědi na tuto otázku byly s ohledem na znalost prostředí pracovní migrace nastaveny tak, aby bylo možno zachytit všechny související problematické aspekty. Samotná odpověď „ano“ x „ne“ by totiž sice přinesla základní informaci o tom, kolik respondentů nemá uzavřenu písemnou pracovní smlouvu, ale zároveň by zcela opomenula například to, že i přes existenci smlouvy respondent nemusí jejímu obsahu rozumět a možná ani neví, co podepsal.

Na tuto otázku **29,52 % respondentů odpovědělo, že při své práci na území ČR žádnou písemnou smlouvu nemá**. Další 5,24 % dotazovaných uvedlo, že smlouvu sice mají, ale nerozumí jí, protože je psána právnickým jazykem; 26,19 % smlouvě nerozumí, protože je v češtině. A **pouze 30,95 % respondentů uvedlo, že mají písemnou pracovní smlouvu a rozumí jejímu obsahu**. Pět osob (2,38 %) uvedlo, že pracují na základě živnostenského oprávnění a dvanáct respondentů (5,71 %) na otázku neodpovědělo.

(tabulka a graf č. 17)

#### EXISTENCE PÍSEMNÉ PRACOVNÍ SMLOUVY

hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO A ROZUMÍM JEJÍMU OBSAHU	65	30,95	32,83	32,83
ANO, ALE NEROZUMÍM JÍ, PROTOŽE JE V ČESKÉM JAZYCE	55	26,19	27,78	60,61
ANO, ALE NEROZUMÍM JÍ, PROTOŽE JE PSANÁ PRÁVNICKÝM JAZYKEM	11	5,24	5,56	66,16
NEMÁM SMLOUVU	62	29,52	31,31	97,47
NEMÁM SMLOUVU, ALE MÁM ŽIVNOSTENSKÝ LIST	5	2,38	2,53	100,00
údaj chybí	12	5,71	údaj chybí	
celkem	210	100,0	100,0	



**Za největší riziko lze zřejmě označit fakt, že celkem 61 % respondentů písemnou smlouvu buď vůbec nemá, nebo nerozumí jejímu obsahu.** Přitom pouze u 5,24 % je to, že smlouvě nerozumí, způsobeno právními formulacemi ve smlouvě (což se stává i určité částí Čechů). Více než čtvrtina respondentů však své smlouvě nerozumí, protože je v českém jazyce, který oni neovládají (zde je nutno upozornit i na rozdílné písmo, protože na území Bulharska je používána cyrilice).

Pro ilustraci situace cílové skupiny, týkající se pracovních smluv (a v podstatě i informovanosti o prostředí českého trhu práce), zde uvedme citaci odpovědi respondenta žijícího v ČR od roku 2005 (!) na otázku: Co vám tu nejvíc chybí? „*Zákon proti klientům<sup>13</sup>, aby se dávala smlouva*“.

Další respondenti pak hovořili například o tom, že „*Pracovníci ani neznají jméno firmy, jen vědí, že je to ukrajinská agentura a smlouvy nikomu nedává*“.

Jiní respondenti uvedli, že jim „*...v agentuře řekli, že připraví smlouvu, ale nikdy ji nedali k podpisu*“.

Opět jiný z respondentů pak svou situaci okomentoval tak, že nabídku bez smlouvy musel vzít, protože „*nebyla jiná práce - první zaměstnavatel smlouvu sice sliboval, ale neudělal ji, ten druhý už o tom ani nemluvil...*“

Jedna z respondentek uvedla, že v práci jí „*...smlouvu slibovali, ale když bylo po práci, řekli, že už to není potřeba*“.

Hned několik respondentů pak zmiňovalo situaci, kdy *podepsali nějaký papír, ale ten jim nikdy nedali do ruky*.

<sup>13</sup> pozn. autora - „klientem“ bývá nazýván zprostředkovatel práce a zaměstnavatel v jedné osobě; jedná se o terminologii z prostředí mafií organizované ukrajinské pracovní migrace. Více viz např. Viz NEKORJAK, M. Klientský systém a ukrajinská pracovní migrace do České republiky. Sociální studia: Život v pohybu, 2006, č. 1, s. 95

**Všichni respondenti dotazovaní v hloubkových rozhovorech uvedli, že někdy pracovali na území ČR nelegálně** - u většiny z nich to bylo z toho důvodu, že s nimi zaměstnavatel odmítl sepsat smlouvu.

Jeden respondent uvedl, že raději pracuje jako OSVČ (ovšem v podstatě v rámci tzv. švarcsystému), protože má tak vyšší míru jistoty - nestane se mu, že by neměl zaplacený odvod na pojistném, může se lépe domáhat své „mzdy“ atd.

Všichni tito respondenti **zároveň uvedli, že nelegální práci nepreferují, protože jim nepřináší žádné výhody, ale v dané chvíli neměli jinou možnost.** Pouze jeden z respondentů upřesnil, že by nyní (odešel z ubytovny zaměstnavatele, protože mu nebyla vyplácena mzda a ocitl se bez prostředků na ulici) potřeboval nějakou krátkodobou „fušku“, aby měl jistotu, že dostane zaplacený ihned na ruku a bude mít peníze na ubytování a stravu.

Na otázku, zjišťující existenci písemné pracovní smlouvy, pak logicky navazuje otázka po druhu této smlouvy. Zde opět výzkumný tým při sestavování otázek vycházel ze zkušenosti s tzv. prekérními formami práce.

Vzorek respondentů, kteří odpověděli na otázku „*Pokud máte smlouvu, jaký druh smlouvy máte?*“, by měl (podle vztahu k předchozí otázce) mít velikost 148 - 131 osob. Tedy minimálně všichni respondenti bez těch, kteří smlouvu nemají, ale pravděpodobněji i bez těch, kdo pracují na ŽL a popřípadě i těch, kdo na otázku neodpověděli. Z tabulky č. 18 však vyplývá, že odpovědělo 180 respondentů a z toho pouze 11 uvedlo, že smlouvu nemají (tedy vzorek těch, kteří nějaký druh smlouvy uvedli, nebo uvedli, že nevědí, jaký mají, byl 169). Tuto skutečnost je možné vysvětlit buď nepozorností respondentů při vyplňování, či jejich nepochopením otázky, popřípadě je možné, že zde část respondentů reagovala na skutečnost, že podepsali zaměstnavateli nějaký papír, který jim nezůstal (část z oněch 58 respondentů, kteří „nevědí“). Ve vztahu k odpovědím na tuto otázku je tedy třeba přiznat určité nejasnosti.

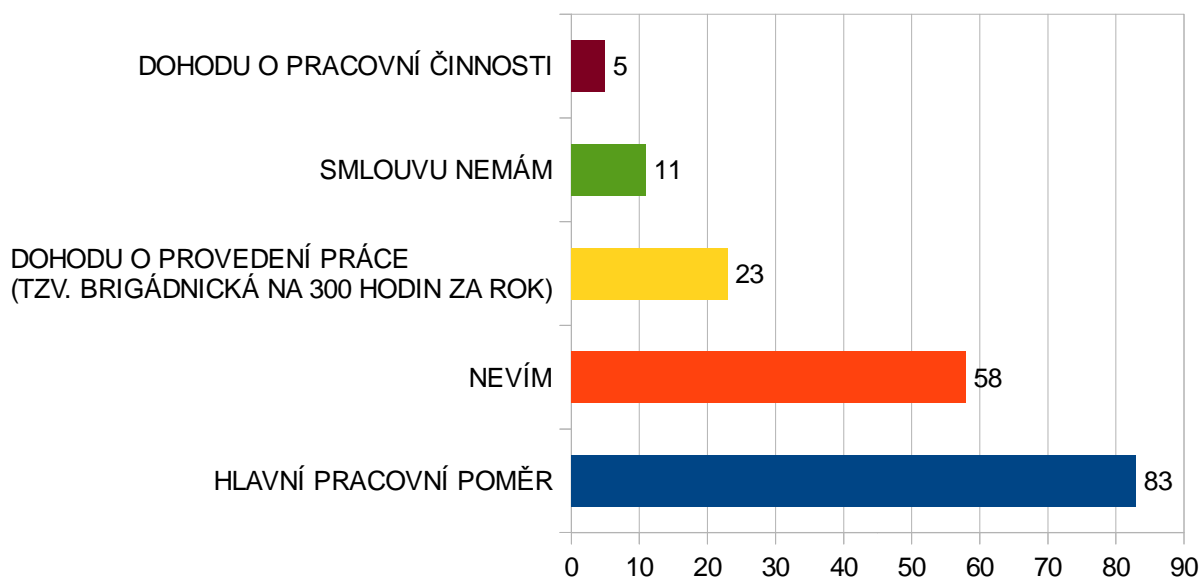
Z toho důvodu zde uvádíme místo obvyklé absolutní četnosti v % četnost relativní, která je hodnotou očištěnou od podílu respondentů, kteří na otázku neodpověděli (kategorie „údaj chybí“). I když ani tak součet zcela neodpovídá počtu respondentů, kteří v předchozí otázce uvedli, že nějakou smlouvu mají, je mu alespoň blíže. Zároveň data získaná z odpovědí na tuto otázku jsou dále užita pouze jako orientační.

*(tabulka a graf č. 18)*

#### DRUH/TYP PRACOVNÍ SMLOUVY

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %
HLAVNÍ PRACOVNÍ POMĚR	83	39,52	46,11
NEVÍM	58	27,62	32,22
DOHODU O PROVEDENÍ PRÁCE (TZV. BRIGÁDNICKÁ NA 300 HODIN ZA ROK)	23	10,95	12,78
SMLOUVU NEMÁM	11	5,24	6,11
DOHODU O PRACOVNÍ ČINNOSTI	5	2,38	2,78
údaj chybí	30	14,29	údaj chybí
Celkem	210	100,0	100,0

## Typ pracovní smlouvy



Tento graf zobrazuje absolutní četnosti - tedy počet respondentů, nikoli jejich podíl v procentech.

Jako poměrně zajímavý údaj zde můžeme vidět **relativně nízký podíl dohod o provedení práce (12,78 %)** a naopak **vysoký podíl pracovních smluv na hlavní pracovní poměr (46,11 %)**. Původní předpoklad při zahájení výzkumného šetření byl, že poměry budou spíše obrácené.

**Významný je podíl respondentů, kteří nějakou smlouvu mají, ale nevědí, jakou - těch je zhruba třetina (32,22 %).**

**Pokud jde o podíl osob, které smlouvu nemají, pak s ohledem na výše popsané nejasnosti, vztahující se k velikosti vzorku respondentů, odkazujeme na předchozí otázku, kde 29,52 % všech respondentů odpovědělo, že nemají žádnou písemnou smlouvu.**

Kategorií zřejmě naprosto základní pak je otázka, zda respondenti dostávají za svou práci zaplacení. S ohledem na výše uvedené skutečnosti by bylo možno očekávat, že relativně velký podíl respondentů bude v situaci, kdy jim zaměstnavatel za práci vlastně platit nemusí, protože tito pracovníci nemají žádné podklady, na jejichž základě by mohli mzdu vymáhat. Zároveň je však třeba brát v úvahu délku jejich pobytu (méně než 1 měsíc je zde 5,71 %), to, zda dostávají výplatu celou, nebo pouze v zálohách a také, kolik peněz za svou práci dostávají (viz následující otázku na minimální mzdu). **Otázka nezohledňuje předchozí zkušenosti s pracovním vykořisťováním a nevyplácením mzdy, o nichž hovořili všichni respondenti hloubkových rozhovorů.**

Na otázku „Dostáváte za práci zaplacení?“ **odpovědělo 72,86 % respondentů, že ano.** Dalších **11,90 % respondentů uvedlo, že dostávají zaplacení méně, než kolik si se zaměstnavatelem domluvili,** a **7,62 % respondentů uvedlo, že dostávají pouze zálohy.**

To, že **nedostávají za svou práci zaplacení vůbec, uvedlo 4,29 % respondentů.** U sedmi dotazníků (3,33 %) tato odpověď chyběla.



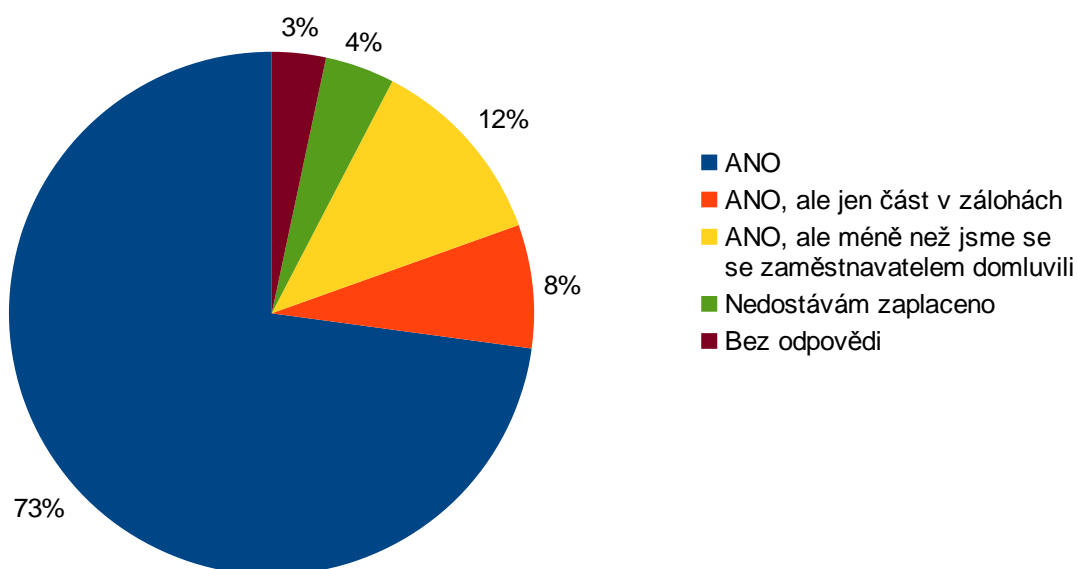
(tabulka a graf č. 19)

#### ODMĚŇOVÁNÍ RESPONDENTŮ ZA ODVEDENOU PRÁCI

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
ANO	153	72,86	75,37	75,37
ANO, ale jen část v zálohách	16	7,62	7,88	83,25
ANO, ale méně než jsme se se zaměstnavatelem domluvili	25	11,90	12,32	95,57
Nedostávám zaplaceno	9	4,29	4,43	100,00
Bez odpovědi	7	3,33	údaj chybí	
Celkem	210	100,0	100,0	

Aktuální problémy s vyplácením mzdy má tedy zhruba čtvrtina respondentů (23,45 %).

#### Dostává respondent zapláceno za svou práci?



Jedním z orientačních indikátorů porušování Zákoníku práce (popř. pracovního vykořisťování) je také vyplácení nižší než minimální mzdy. Její stanovení je však u cílové skupiny problematické, protože u většiny případů nelze použít měsíční minimální mzdu kvůli proměnlivému (a zpravidla i nezákonně vysokému) množství odpracovaných hodin - **respondenti uváděli 80** (pouze 2, ostatní 120 a více) **až 330 odpracovaných hodin měsíčně, přičemž průměr byl 241 hodin**. Navíc migrantům bývá zprostředkovatelem slibována částka ve výši před odvody (hrubá mzda), aniž by tato skutečnost byla zmíněna, a na konci měsíce je jim, někdy bez ohledu na počet odpracovaných hodin, vyplacena částka výrazně nižší s odůvodněním, že mzda byla zdaněna apod.

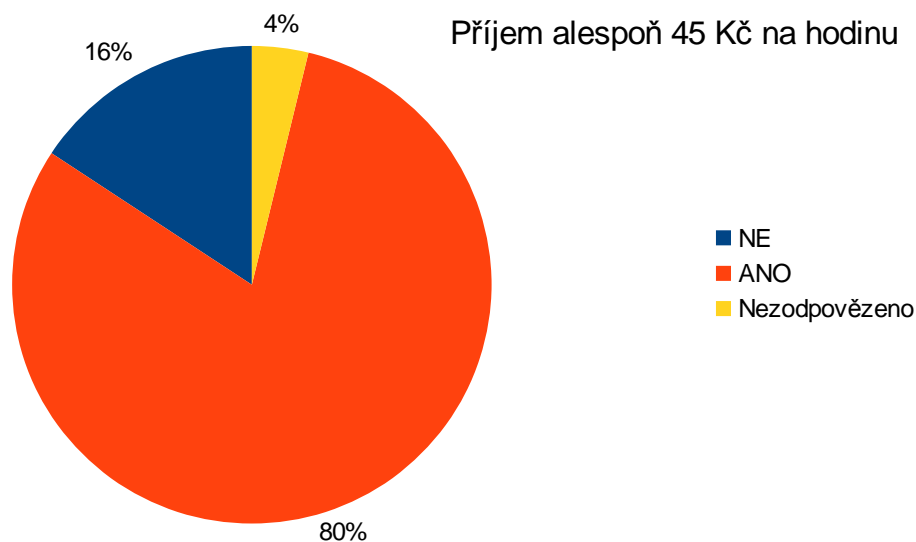
Proto bylo pro účely dotazníku nutné vytvořit kategorii „minimální čisté hodinové mzdy“. Výpočet výše čisté hodinové mzdy byl samozřejmě spíše orientační, protože nebylo možno zohlednit například slevy na dani ani některé příplatky - za víkendy, svátky, noční směny apod. **Výsledná částka 45 Kč<sup>14</sup> je proto minimum, garantované současnou výší minimální mzdy opravdu každému.**

Na otázku „Dostáváte 45 korun nebo více za 1 hodinu práce (peníze, jež skutečně dostanete do ruky a už z nich neplatíte žádné srážky ani daně)?“ odpovědělo kladně 80,48 % respondentů. Otázku nezodpovědělo 3,81 % osob a **15,71 % uvedlo, že jejich mzda nedosahuje ani výše 45 korun čistého na hodinu** (tedy je nižší, než minimální částka odvozená od mzdy garantované Zákoníkem práce) a bez jakýchkoli pochybností lze říci, že jejich zaměstnavatel tímto porušuje Zákoník práce.

(tabulka a graf č. 20)

#### DODRŽOVÁNÍ NAŘÍZENÍ O MINIMÁLNÍ MZDĚ ZAMĚSTNAVATELEM

hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %	kumulativní četnost v %
NE	33	15,71	16,34	16,34
ANO	169	80,48	83,66	100,00
Nezodpovězeno	8	3,81	údaj chybí	
celkem	210	100,0	100,0	



<sup>14</sup> postup výpočtu byl tento: 1) stávající (k září 2014) minimální měsíční mzda 8 500 Kč hrubého odpovídá při minimální hodinové mzdě 50,60 Kč hrubého odpracovaným 167,98 hodinám (tedy počítáme 168) za měsíc. Na kalkulačce hrubá/čistá mzda (např. zde:) Po výpočtu čisté měsíční mzdy z minimální mzdy 8 500 Kč (použita webová kalkulačka na: <http://www.vypocet.cz/cista-mzda>), získáme částku 7 564 Kč čistého. Jedná se o částku pro pracovníka, který nemá žádné daňové úlevy. Tuto částku opět vydělíme odpovídajícím počtem odpracovaných hodin (168) a výsledek je 45 Kč čistá hodinová mzda.

Další otázka směřovala již přímo na konkrétní **negativní zkušenosti se zaměstnavateli**. Z celého výzkumného vzorku 210 respondentů jich **43,80 %** (92 osob) uvedlo, že jedno či více následujících tvrzení vystihuje jejich situaci v současném či minulém zaměstnání.

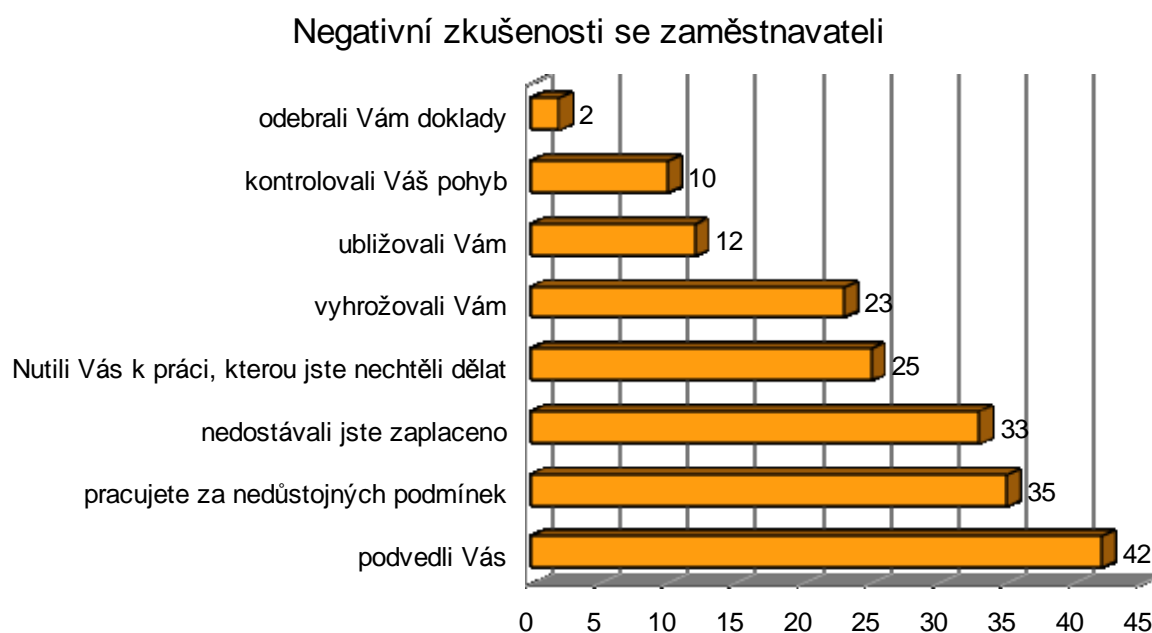
*Udávané četnosti jsou vztaheny k této skupině 92 respondentů, nikoli k celému výzkumnému vzorku.*

(tabulka a graf č. 21)

#### NEGATIVNÍ ZKUŠENOSTI RESPONDENTŮ SE ZAMĚSTNAVATELI

Situace	absolutní četnost	absolutní četnost v %
podvedli Vás	42	20.00
pracujete za nedůstojných podmínek	35	16.67
nedostávali jste zaplacen	33	15.71
nutili Vás k práci, kterou jste nechtěli dělat	25	11.90
vyhrožovali Vám	23	10.95
ubližovali Vám	12	5.71
kontrolovali Váš pohyb	10	4.76
odebrali Vám doklady	2	0.95

*Následující graf obsahuje absolutní četnost (počet respondentů, nikoli procenta) u jednotlivých odpovědí. Otázka umožňovala zaškrtnutí více odpovědí.*



Další část byla věnována hledání závislosti mezi jednotlivými zkoumanými veličinami. Jako první byla porovnávána délka pobytu v Česku s tím, zda respondent dostává za svou práci zapláceno a v jaké výši. Byly **statisticky zkoumány vztahy** mezi odpověďmi na otázku „**Jak dlouho jste v ČR?**“ a otázkou „**Dostáváte za práci zapláceno?**“

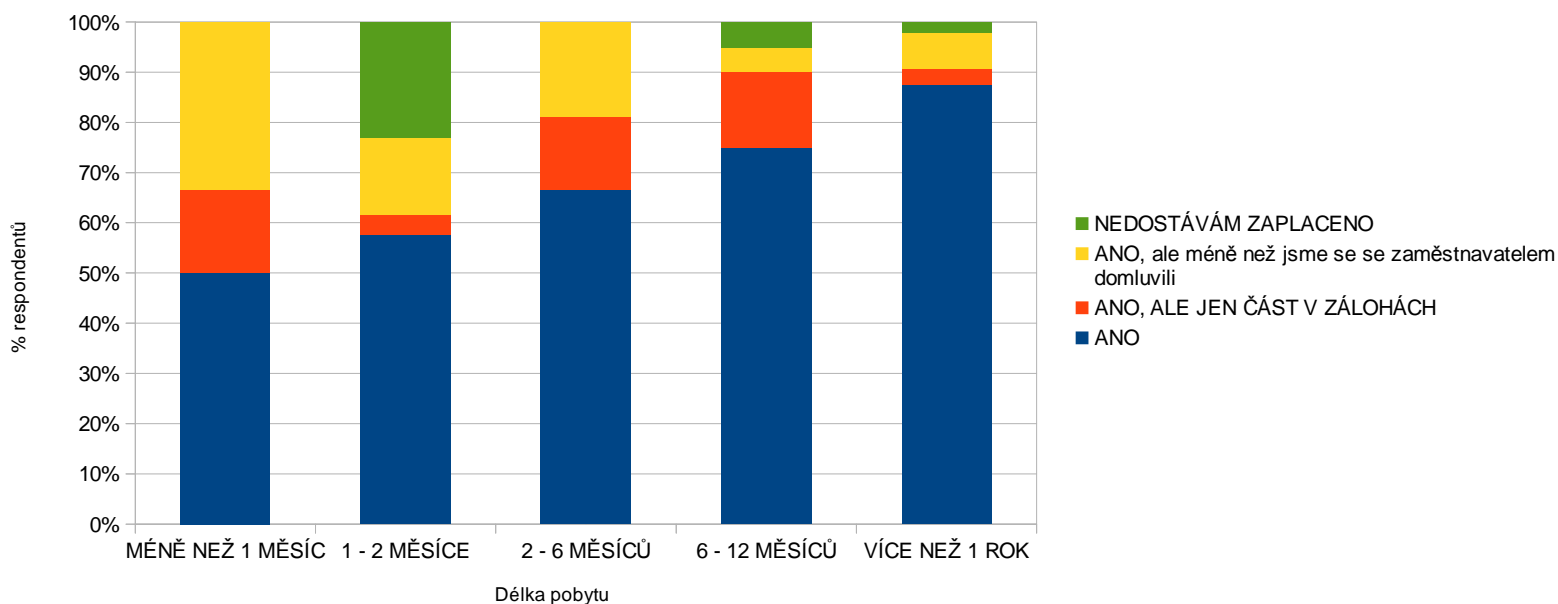
**Upozornění** – vyobrazení v grafu a čísla v tabulce jsou relativní = vyjadřují procenta z celkového počtu respondentů, kteří na otázky odpověděli (nikoliv absolutní počty).

(tabulka a graf č. 22)

#### ZÁVISLOST ODMĚŇOVÁNÍ RESPONDENTŮ ZA ODVEDENOU PRÁCI NA DÉLCE JEJICH POBYTU V ČR

	ANO	ANO, ALE JEN ČÁST V ZÁLOHÁCH	ANO, ale méně, než jsme se se zaměstnavatelem domluvili	NEDOSTÁVÁM ZAPLACENO	celkem
<b>MÉNĚ NEŽ 1 MĚSÍC</b>	50	16.67	33.33		100%
<b>1 - 2 MĚSÍCE</b>	57.69	3.85	15.38	23.08	100%
<b>2 - 6 MĚSÍCŮ</b>	66.67	14.58	18.75		100%
<b>6 - 12 MĚSÍCŮ</b>	75	15	5	5	100%
<b>VÍCE NEŽ 1 ROK</b>	87.50	3.13	7.29	2.08	100%
<b>celkem</b>	152	16	25	9	202
absolutní četnost v % u původní otázky	75.25%	7.92%	12.38%	4.46%	100%
	100%	100%	100%	100%	100%

### Závislost toho, zda respondent dostává zapláceno, na délce pobytu v ČR



**Závislost byla statisticky prokázána**, přestože byl vzorek na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za relevantní. **Výsledky prokázaly, že s prodlužující se dobou pobytu v ČR obecně platí, že respondenti jsou „regulérněji“ placeni.** To je možné vysvětlit tím, že mají širší sociální sítě, více zkušeností, informací (viz podkapitolu 4.4) a příležitostí k nalezení zaměstnání, a zároveň si zřejmě většina z nich také osvojila určité mechanismy, jak si pojistit vyplacení mzdy.

Za povšimnutí stojí **výrazný skokový výskyt hodnoty „nedostávám zapláceno“ u kategorie délky pobytu 1 - 2 měsíce (23,08 %)**. Ten lze na základě zkušeností organizace La Strada ČR i informací získaných z hloubkových rozhovorů interpretovat tak, že **při první výplatě respondent zjistil, že mu zaměstnavatel za práci nezaplatí.** Buď mu zaměstnavatel nezaplatil vůbec, nebo, pod záminkou čerpání záloh a různých dalších srážek ze mzdy, vypočítal zůstatek s minimální až nulovou hodnotou, popř. i hodnotou zápornou.

Jeden z respondentů (č. 12) tuto svou zkušenost popsal následovně: *„Přišla za mnou V. a povídá: ‘Pane, vy to nechápete, vy jste v mínusu. Školení mínus 800, boty mínus 800, kartačka do práce mínus 250, sluchátka mínus 800, klíč mínus 300, ubytování mínus 5 000, úklid mínus, pokuta mínus, záloha mínus, pokuta mínus ... jste v mínusu,‘ chápete?! Jste v práci celý měsíc, 10, 12, 16 hodin a pak jste v mínusu“.*

**S obdobnými případy se v prostředí cílové skupiny organizace La Strada ČR setkává opakovaně a také o nich hovořilo i několik dalších respondentů.** Často se přitom jedná o stále stejné agentury, na které už byl v minulosti i podáván podnět ke kontrole na inspekci či trestní oznámení.

Dále byla porovnávána délka pobytu v Česku s tím, zda je dodržována dohoda o pracovní době. **Byly statisticky zkoumány vztahy mezi odpověďmi na otázku „Jak dlouho jste v ČR?“ a na otázku „Je dodržována dohoda o pracovní době?“**

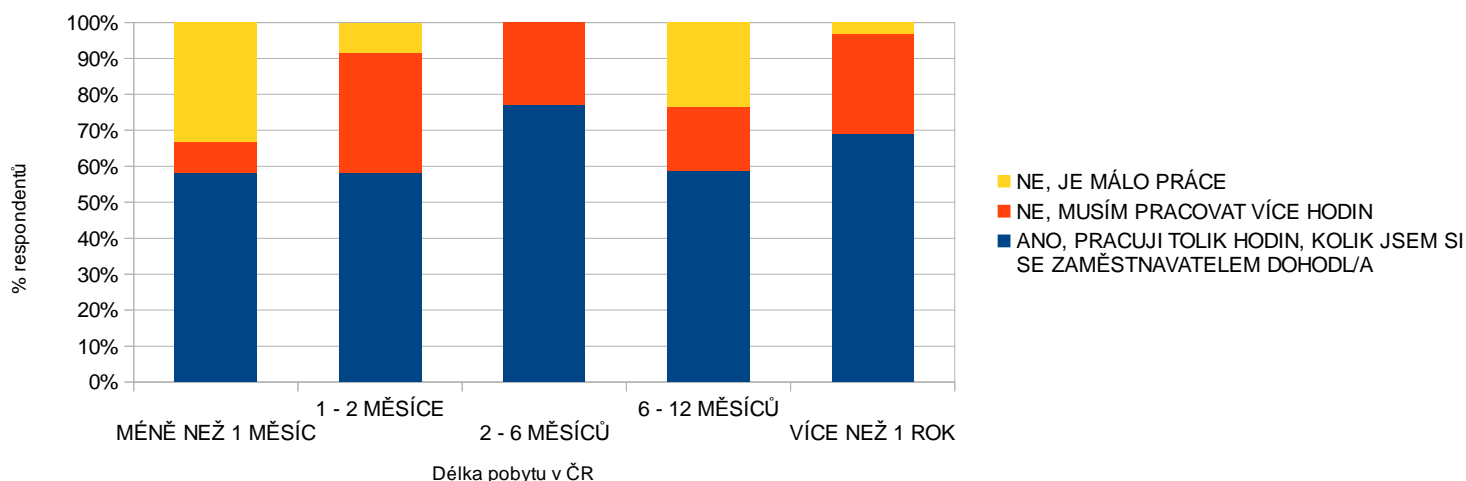
**Upozornění** – vyobrazení v grafu a čísla v tabulce jsou relativní = vyjadřují procenta z celkového počtu respondentů, kteří na otázku odpověděli (nikoliv absolutní počty).

(tabulka a graf č. 23)

ZÁVISLOST DODRŽOVÁNÍ DOHODY O PRACOVNÍ DOBĚ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE NA DÉLCE POBYTU RESPONDENTŮ V ČR

	ANO, PRACUJI TOLIK HODIN, KOLIK JSEM SI SE ZAMĚSTNAVATELEM DOHODL/A	NE, MUSÍM PRACOVAT VÍCE HODIN	NE, JE MÁLO PRÁCE	celkem
MÉNĚ NEŽ 1 MĚSÍC	58.33	8.33	33.33	100%
1 - 2 MĚSÍCE	58.33	33.33	8.33	100%
2 - 6 MĚSÍCŮ	77.08	22.92		100%
6 - 12 MĚSÍCŮ	58.82	17.65	23.53	100%
VÍCE NEŽ 1 ROK	69.15	27.66	3.19	100%
Celkem	133	49	13	195
absolutní četnost v % u původní otázky	68,21%	25,13%	6,67%	100%
	100%	100%	100%	100%

Závislost mezi délkou pobytu v ČR a dodržováním dohody o pracovní době



I u těchto veličin byla **závislost statisticky prokázána**, přestože byl vzorek na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za relevantní. Na základě výsledků lze však pouze konstatovat, že situace některých skupin respondentů je v tomto ohledu statisticky lepší, než situace skupin jiných, ale **nelze vysledovat jednoznačný trend**.

Zdá se, že se zde v dílčí části nepotvrdil předpoklad, že s narůstající délkou pobytu by se mělo celkově zlepšovat postavení pracovníků a klesat pravděpodobnost pracovního vykořisťování (jehož indikátorem může být mimo jiné i to, že je pracovník nucen pracovat více hodin, než kolik bylo dohodnuto). Je zde však příliš neznámých externích faktorů na to, aby bylo možno tento výsledek nějak jednoznačně interpretovat.

### 4.3 ÚROVEŇ INFORMOVANOSTI CÍLOVÉ SKUPINY NA ÚZEMÍ ČR

Kromě popisu životních a pracovních podmínek cílové skupiny a s nimi souvisejícími nedostatky a riziky, zaměřovalo se výzkumné šetření především na otázky prevence a možné obrany proti pracovnímu vykořisťování. V této podkapitole je analyzována úroveň obecné informovanosti cílové skupiny ve chvíli, kdy respondenti již žijí a pracují na území ČR.

Otázky směřovaly k identifikaci případného deficitu, který umožňuje zaměstnavatelům v případě zaměstnávání osob z cílové skupiny beztestně porušování Zákoníku práce a dalších souvisejících předpisů a pracovníky vystavuje riziku sociální exkluze.

To, že je řada zákonů zaměstnavateli opravdu porušována, aniž by za toto byli postiženi, dokazují kromě dat prezentovaných v předchozích podkapitolách i případy mnoha respondentů hloubkových rozhovorů.

*„... práce nebyla, tak na Florenci pan B. rovnou někomu zavola, naložili do auta, odvezli někam, vysadili v lese, práce 2 měsíce bez peněz.“ (respondent č. 10)*

A právě dostatek informací o tom, jaká práva pracovníci mají a kam se mohou obrátit v případě jejich porušování, by mohl pomoci obdobným situacím předcházet a/nebo takové jednání zaměstnavatelů dostatečně efektivně sankcionovat.

Následující tabulka a graf ukazují, jak na otázku „Myslíte si, že máte nyní (na území ČR) všechny potřebné informace o vašich právech ve vztahu k zaměstnavateli?“ odpovídali respondenti výzkumného šetření.

Celkem **53,81 % respondentů uvedlo, že nemají potřebné informace o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli** a dalších 25,24 % respondentů se domnívá, že tyto informace mají, ale zatím nevědí, zda jsou pravdivé. Pouhých **17,62 % respondentů uvedlo, že mají všechny potřebné informace o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli**. Sedm respondentů (3,33 %) na tuto otázku neodpovědělo.

Zároveň se v průběhu hloubkových rozhovorů potvrdilo, že **respondenti by zájem o tento druh informací měli, pouze je potřeba nalézt vhodnou formu a informační kanály**, kterými by se k nim informace mohly efektivně dostat.

*„Hlavní problém Bulharů je, že mají špatné informace a nedodrží se sliby.“ (respondentka č. 4)*

Pokud porovnáme odpovědi na tuto otázku s odpověďmi na obdobnou otázku, která se týkala znalosti práv na českém trhu práce před odjezdem z Bulharska (srov. tabulku a graf č. 11), pak zjistíme, že rozdíl v úrovni informovanosti není prakticky žádný. Na otázku před odjezdem odpovědělo záporně 51,90 %, kladně 20,95 % a ostatní měli informace částečně či zcela nepravdivé.

Lze tedy říci, že **úroveň informovanosti respondentů o jejich pracovních právech před odjezdem a po nějaké době pobytu v ČR je stále na zhruba stejné (nízké) úrovni**. V této souvislosti se také nabízí (spíše řečnická) otázka, jaké výsledky by mělo stejné šetření mezi českou populací.

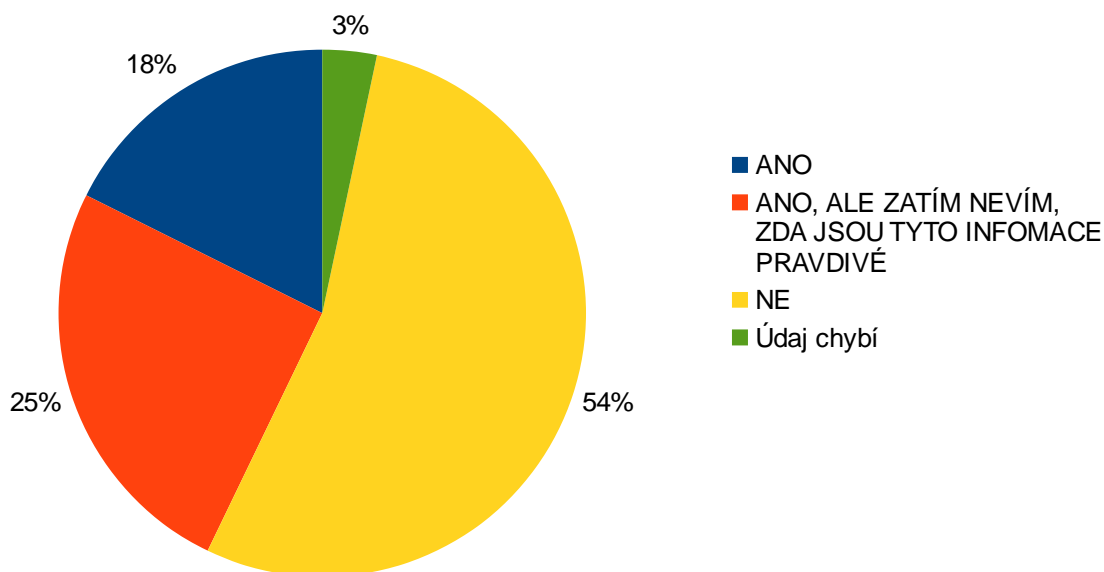
(tabulka a graf č. 24)

AKTUÁLNÍ INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O JEJICH PRÁVECH VE VZTAHU K ZAMĚSTNAVATELI (V ČR)

hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %
ANO	37	17,62	18,23
ANO, ALE ZATÍM NEVÍM, ZDA JSOU TYTO INFOMACE PRAVDIVÉ	53	25,24	26,11
NE	113	53,81	55,66
údaj chybí	7	3,33	údaj chybí
celkem	210	100,0	100,0

**Informační deficit je nebytně nutné vyrovnávat, aby mohlo dojít ke zlepšení životních a pracovních podmínek cílové skupiny.** Autoři zároveň věří, že zvýšení úrovně ochrany práv migrantů v praxi bude mít sekundárně pozitivní vliv na celý český pracovní trh a ochranu práv všech zaměstnanců.

Informovanost o vlastních právech ve vztahu k zaměstnavateli



Tento graf názorně ukazuje, jak velký podíl respondentů šetření se domnívá, že jsou dostatečně informováni o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli - **ti, kteří jsou si svou dostatečnou informovaností jisti, jsou uvedeni v modré výšce (18 %).**

**S úrovní informovanosti o právech také velmi úzce souvisí znalost příslušných kontrolních mechanismů (či alespoň povědomí o jejich existenci) a informace o tom, kterou instituci v případě problémů se zaměstnavatelem kontaktovat, včetně příslušných kontaktních údajů (nebo alespoň povědomí o tom, kde je hledat).** I tyto informace by cílová skupina dle vyjádření respondentů uvítala, protože **informovanost je v tomto ohledu opět poměrně nízká** (viz následující tabulku a graf č. 25). Zároveň je mezi lidmi rozšířena řada polopravd a mýtů a někteří by pomoc ani nevyhledali, protože se



nedomluví jinak než bulharsky.

*„Vím jen, že existuje nějaká organizace na ochranu zaměstnanců, odbory nejspíš, ale nevím, jak je kontaktovat“.* (respondent č. 11)

*„Jen na ambasádu, ale tam nám vůbec nepomůžou“.* (respondentka č. 15)

*„Vím, ale mám problém, že nemluví česky. Kdyby mi někdo vyhrožoval či napadal tak na policii“.* (respondent č. 13)

Na otázku „Víte, kam se v ČR obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem?“ **odpověděla přesně polovina respondentů (50,00 %), že nevědí.** Dalších 19,05 % respondentů se domnívá, že potřebnou informaci má, ale nevědí, zda je pravdivá. U pěti dotazníků (2,38 %) údaj chyběl.

**Jen necelá třetina respondentů (28,57 %) uvedla, že si je jista tím, že ví, kam se v případě problémů se zaměstnavatelem obrátit.**

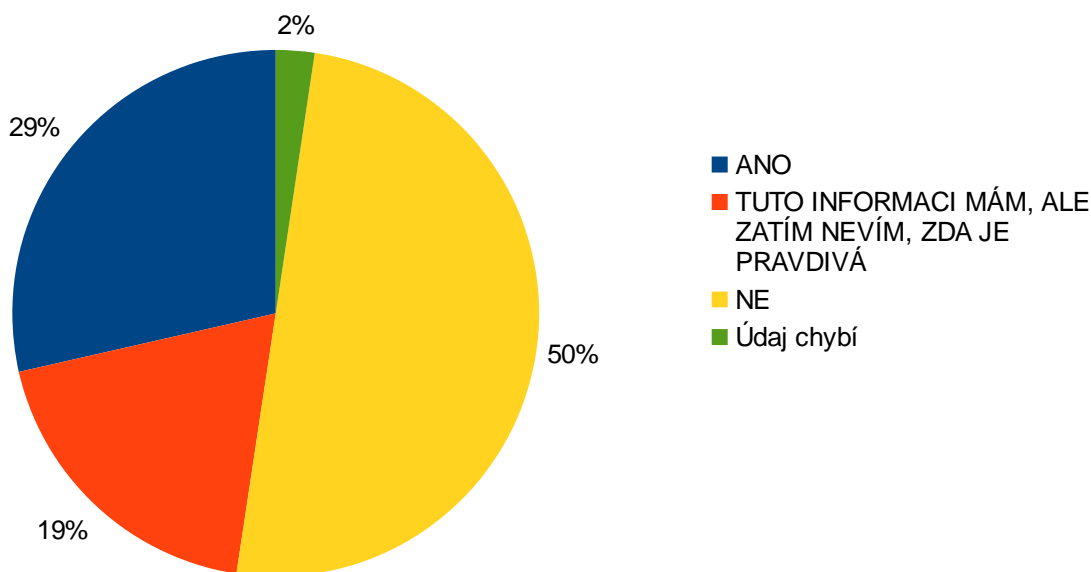
U této otázky dochází oproti předodjezdové situaci k určitému zvýšení informovanosti (srov. tabulku a graf č. 12). Před odjezdem tuto informaci nemělo 67,62 % respondentů (tedy snížení podílu zcela neinformovaných osob o 17,62 %) a pravdivou informací jich disponovalo pouze 17,62 % (tedy zvýšení podílu informovaných respondentů o 10,75 %). **Respondenti mají po nějaké době pobytu na území ČR o něco vyšší úroveň informovanosti o tom, kam se obracet v případě problémů se zaměstnavatelem.** Je však třeba brát v úvahu, že dlouhodobě (nad 1 rok) zde pobývajících osob byla mezi respondenty téměř polovina (46,67 %), a tak je otázkou, zda s ohledem na tento fakt lze považovat zvýšení míry informovanosti za dostatečné.

(tabulka a graf č. 25)

AKTUÁLNÍ INFORMOVANOST RESPONDENTŮ O TOM, KAM SE OBRÁTIT V PŘÍPADĚ PROBLÉMŮ SE ZAMĚŠTNAVATELEM (V ČR)

Hodnota	absolutní četnost	absolutní četnost v %	relativní četnost v %
ANO	60	28,57	29,27
TUTO INFORMACI MÁM, ALE ZATÍM NEVÍM, ZDA JE PRAVDIVÁ	40	19,05	19,51
NE	105	50,0	51,12
údaj chybí	5	2,38	údaj chybí
Celkem	210	100,0	100,0

## Znalost, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem



Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že **respondenti a respondentky pracující v ČR nejsou dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce** - bylo zjištěno, že jim velmi často chybí naprosto základní informace.

### **výzkumná otázka č. 2**

#### **4.4 NEJČASTĚJI UŽÍVANÉ ZDROJE INFORMACÍ A INFORMAČNÍ KANÁLY**

Specifikem obdobně izolovaných skupin, jakými jsou pracovní migranti, je zejména to, že jejich zdroje informací<sup>15</sup> jsou výrazně limitovanější, než je tomu u zbytku populace na území. Primární zdroje informací pro ně bývají zpravidla dostupné obtížně, či jsou zcela nedostupné. To je dáno hned několika faktory, z nichž u pracovních migrantů nejvýznamnější jsou zřejmě *neznalost prostředí, jazyková bariéra a nedostatek volného času* (většinu svého času zpravidla věnují práci, obstarání základních potřeb a spánku). Dále hrají roli i *omezené sociální sítě/míra sociální exkluze* (které mohou být jak příčinou, tak důsledkem) a někdy také například výrazné *kulturní odlišnosti a obavy z důvodu neregulérnosti pobytu a/nebo práce* apod. Proto nejvýznamnějším zdrojem informací bývají u pracovních migrantů zpravidla osoby z vlastní komunity - většinou lidé v práci a na ubytovně. Z tohoto předpokladu, prověřeného praxí organizace La Strada ČR, také vycházel výzkumný tým při definování základních kategorií pro otázku „*Jaké jsou vaše hlavní zdroje informací v České republice?*“.

<sup>15</sup> **Informačním zdrojem** je ten, kdo vytvoří určitým způsobem uspořádaný soubor znaků (tj. sestaví zprávu).

Výše uvedené skutečnosti mají vliv na to, že i kanály, jimiž se k cílové skupině mohou dostat informace z primárních zdrojů, jsou značně limitovány. Nejvýznamnějším informačním kanálem<sup>16</sup> jsou zpravidla opět lidé v práci a na ubytovně, s nimiž mají migranti nejintenzivnější kontakt.

Dochází tedy k situaci, kdy pro migranty jsou **lidé v práci a na ubytovně jak zdrojem unikátních (původních) informací, tak informačním kanálem přenášejícím informace z jiných zdrojů**. Může zde však docházet k mísení role zdroje a kanálu a ke zkreslování informací, mimo jiné z toho důvodu, že ani tito lidé často nečerpají informaci z primárního zdroje, ale například z masmédií či od jiných osob. Pokud se informace k migrantům dostávají převážně přes tento kanál, je potřeba hledat způsoby, jak jim umožnit si tyto informace ověřit (podrobněji viz kapitolu 5).

Výsledky výzkumného šetření předpokládají vysokého podílu lidí v práci a/nebo na ubytovně jako informačního zdroje potvrdily. **Nadpoloviční většina respondentů (53,33 %) je informačně závislá především na svém nejbližším okolí**, což je možné z výše uvedených důvodů považovat za určité riziko.

Dalšími hlavními zdroji informací na území ČR pak pro cílovou skupinu jsou - televize v češtině (28,57 %), internet (20,95 %), český tisk (13,33 %), rozhlas v češtině (11,43 %), jiné zdroje (5,24 %), úřady (1,90 %) a periodika pro cizince (0,95 %).

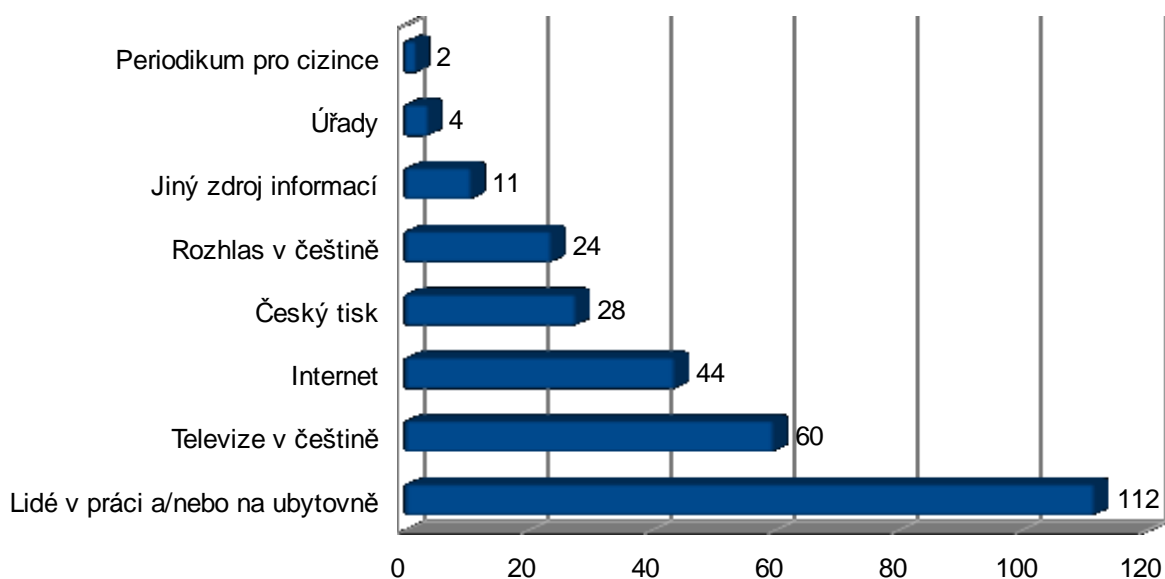
(tabulka a graf č. 26)

#### HLAVNÍ ZDROJE INFORMACÍ VYUŽÍVANÉ RESPONDENTY V ČR

Zdroj informací	absolutní četnost	absolutní četnost v %
Lidé v práci a/nebo na ubytovně	112	53,33
Televize v češtině	60	28,57
Internet	44	20,95
Český tisk	28	13,33
Rozhlas v češtině	24	11,43
Jiný zdroj informací	11	5,24
Úřady	4	1,90
Periodikum pro cizince	2	0,95

<sup>16</sup> Informačním (přenosovým) kanálem přechází zpráva vytvořená zdrojem mezi tímto informačním zdrojem a přijímajícím subjektem.

## Hlavní zdroje informací v České republice



### Z jednotlivých kategorií zdrojů informací byly jmenovány konkrétně tyto:

**Televizi v českém jazyce** jako zdroj informací uvedlo 60 respondentů, z nichž 38 vypsalo konkrétní televizní stanice, které sledují. Největší zastoupení měla TV Nova (46,8 %) a Prima (29,0 %).

V kategorii jiné byly uvedeny následující stanice: ČT 2, ČT 24, Barrandov či Óčko.

**Český tisk** jako zdroj informací uvedlo 28 respondentů, z nichž 21 vypsalo konkrétní periodikum. Zde naprosto převažoval deník Metro, který uvedlo 18 respondentů (tedy 85,7 %). Dále se mezi odpověďmi objevila následující periodika: Annonce, Blesk, Lidové noviny, Rytmus života a Právo.

**Rozhlas v českém jazyce** jako zdroj informací uvedlo 24 respondentů, z nichž 14 uvedlo konkrétní stanici, u poloviny z nich se jednalo o Evropu 2. Mezi dalšími stanicemi se objevila Frekvence 1, Fajn Rádio, rádio Impuls a rádio Beat.

**Jiné zdroje:** La Strada ČR - 4 respondenti, sousedé - 2 respondenti, kolegové - 1 respondent a další 4 respondenti neuvedli, jaký jiný zdroj užívají jako hlavní.

Pro získání podrobnějšího popisu stavu a vývoje informovanosti respondentů pobývajících na území ČR bylo následně užito metody statistického zpracování dat. V první řadě byly hledány statistické souvislosti mezi odpověďmi na otázku, týkající se hlavního zdroje informací respondentů a délkou jejich pobytu v ČR.

Křížení výstupů z otázek „Jaké jsou vaše hlavní zdroje informací v České republice?“ a „Jak dlouho jste v ČR?“ ukázalo následující souvislosti mezi respondentovými hlavními zdroji informací a délkou jeho pobytu v ČR.

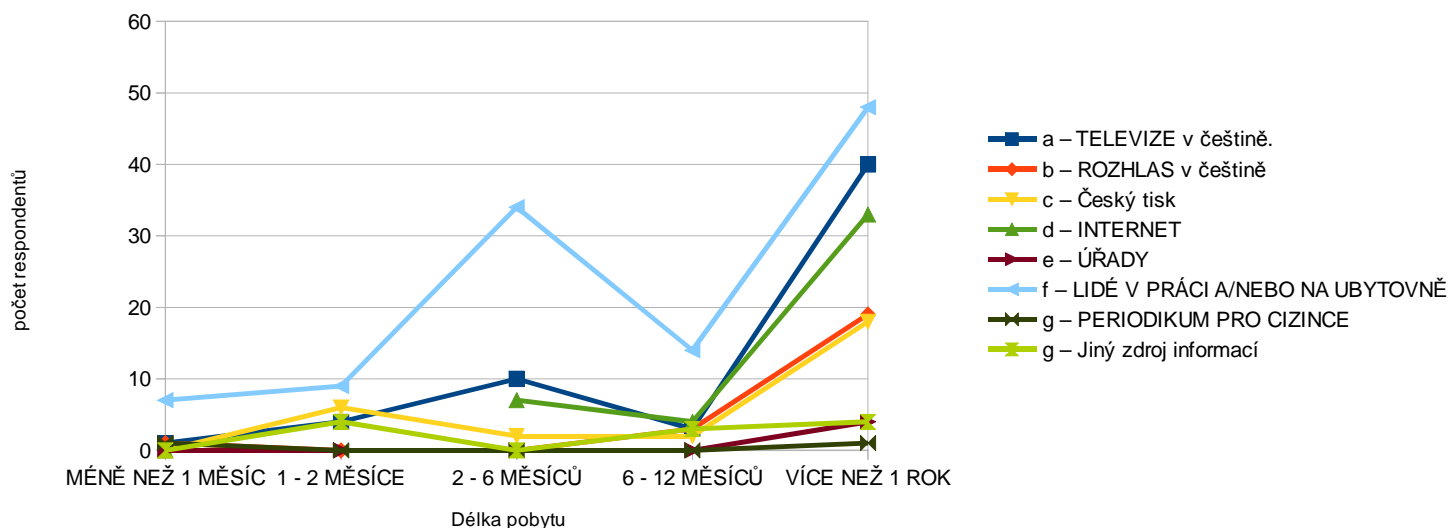
**Upozornění** – vyobrazení v grafu a čísla v tabulce jsou absolutní počty odpovědí = vyjadřují počet respondentů v dané kategorii, kteří na otázku odpověděli.

(tabulka a graf č. 27)

SOUVISLOST MEZI ZDROJI INFORMACÍ UVÁDĚNÝMI JAKO HLAVNÍ A DÉLKOU POBYTU RESPONDENTA V ČR

	MÉNĚ NEŽ 1 MĚSÍC	1 - 2 MĚSÍCE	2 - 6 MĚSÍČŮ	6 - 12 MĚSÍČŮ	VÍCE NEŽ 1 ROK	celkem
a – TELEVIZE v češtině.	1	4	10	3	40	58
b – ROZHLAS v češtině	1	0	0	3	19	23
c – Český tisk	0	6	2	2	18	28
d – INTERNET	0		7	4	33	44
e – ÚŘADY	0	0	0	0	4	4
f – LIDÉ V PRÁCI A/NEBO NA UBYTOVNĚ	7	9	34	14	48	112
g – PERIODIKUM PRO CIZINCE	1	0	0	0	1	2
g – Jiný zdroj informací	0	4	0	3	4	11
celkem	10	23	53	29	167	282

Souvislost mezi respondentovými hlavními zdroji informací a délkou pobytu v ČR



U těchto veličin byla závislost statisticky prokázána. Obecně platí, že s délkou pobytu klesá význam neformálních zdrojů informací (práce, ubytovna), zatímco stoupá význam českých médií, především televize, rozhlasu, ale i českého tisku. Výrazný je také stoupající vliv internetu, což zřejmě souvisí nejen s rostoucími jazykovými schopnostmi, ale také s lepší orientací v dostupných zdrojích na

internetu (některé informace jsou na internetu dostupné i v jiném než českém jazyce, ale respondenti zpravidla nevědí, jak je hledat).

Zároveň je však zřejmé, že **kategorie lidé v práci a/nebo na ubytovně je jako hlavní zdroj informací nejvíce zastoupena u všech skupin respondentů, bez ohledu na délku jejich pobytu v ČR.**

Pokud se týče „síly“ souvislosti využívání různých zdrojů informací s délkou pobytu v ČR, je v následujícím pořadí od nejsilnější souvislosti k nejslabší (posun v podílu významnosti zdroje s rostoucí délkou pobytu v ČR):

- D - Internet (z 0 až na max. počet 33 respondentů)
- B - Rozhlas (z 1 až na max. počet 19 respondentů)
- A - Televize (z 1 až na max. počet 40 respondentů)
- H – Jiný zdroj informací (z 0 až na max. počet 4 respondentů)
- F – Lidé v práci (ze 7 až na max. počet 49 respondentů)
- C – Český tisk (z 0 až na max. počet 18 respondentů)
- G – Periodikum pro cizince
- E – ÚŘADY

**Žádná statisticky významná souvislost nebyla naměřena ani u periodika pro cizince, ani v případě využívání úřadů (vysvětlitelné i minimálním počtem respondentů, kteří tyto zdroje informací využívají).**

**Statisticky významná souvislost, prokazující zlepšující se situaci respondentů v závislosti na zdroji informací, byla také prokázána při statistickém zpracování křížení odpovědí na otázku „Myslíte si, že máte nyní (na území ČR) všechny potřebné informace o vašich právech ve vztahu k zaměstnavateli?“ a otázku „Jaké jsou vaše hlavní zdroje informací v České republice?“ u těchto kategorií:**

„Myslíte si, že máte nyní (na území ČR) všechny potřebné informace o vašich právech ve vztahu k zaměstnavateli?“ \* hlavním zdrojem informací je **televize** v češtině (A)

„Myslíte si, že máte nyní (na území ČR) všechny potřebné informace o vašich právech ve vztahu k zaměstnavateli?“ \* hlavním zdrojem informací je **rozhlas** v češtině (B)

„Myslíte si, že máte nyní (na území ČR) všechny potřebné informace o vašich právech ve vztahu k zaměstnavateli?“ \* hlavním zdrojem informací je **internet** v češtině (D)

Dále byly porovnávány odpovědi na hlavní zdroj informací také s daty získanými u otázek „Víte, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem?“ a „Dostáváte za práci zapláceno?“

Zde byla **prokázána pozitivní statistická souvislost pouze u kategorie:**

„Víte, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem?“ \* hlavním zdrojem informací je **televize** v češtině (A)

**a u kategorie:**

„Dostáváte za práci zapláceno?“ \* hlavním zdrojem informací jsou lidé v práci a/nebo na ubytovně (F).

Na základě těchto výsledků můžeme tvrdit, že respondenti, pro něž jsou hlavním zdrojem informací **rozhlas** či **televize** v češtině anebo **internet**, se obecně považují za lépe informované o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli. Podle respondentovy odpovědi na otázku, zda je jeho zdrojem informací televize, lze navíc s velkou pravděpodobností usuzovat, nakolik je informován, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem.

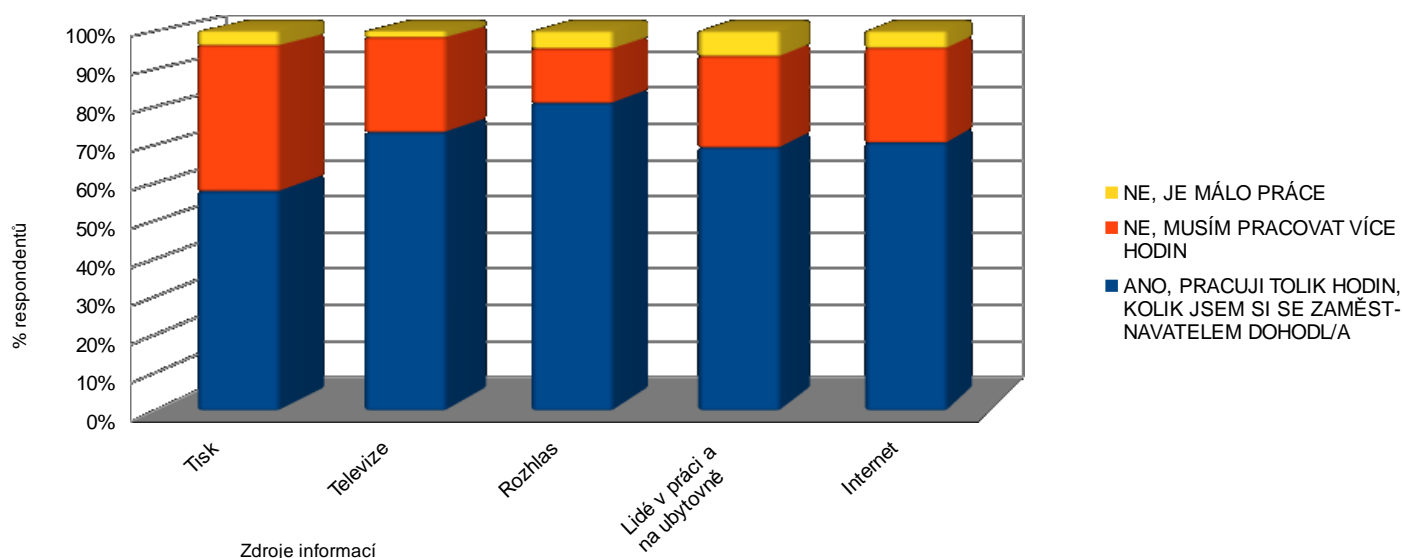
Dále lze také usuzovat, že respondenti, pro něž jsou hlavním informačním zdrojem lidé v práci a/nebo na ubytovně, se méně často nacházejí v situaci, kdy za svou práci nedostanou zapláceno. Zde se nabízí velmi prosté vysvětlení, že hledání práce na základě referencí osob, které pro danou firmu/agenturu/zprostředkovatele již pracují, snižuje rizika - pokud se respondent dozvěděl, že firma neplatí, do práce buď nenastoupil, nebo raději hned odešel. V podstatě se jedná o analogii mechanismů způsobu nábory v zemi původu, kdy sociální sítě respondenta bývají zpravidla nejspolehlivějším zdrojem informací.

Ostatní výsledky jsou, pokud se týče statistické významnosti, pouze orientační. V jednotlivých kategoriích bylo buď nízké množství respondentů na hranici statistické významnosti, nebo byly zjištěny natolik slabé vzájemné souvislosti, že by nebylo vhodné tato data používat jako argument pro realizaci konkrétních opatření. Proto jsou zde uvedeny pouze ve formě grafů pro ilustraci, jaký je vzájemný poměr jednotlivých kategorií:

(graf č. 28)

SOUVISLOST MEZI ZDROJI INFORMACÍ UVÁDĚNÝMI JAKO HLAVNÍ A DODRŽOVÁNÍM DOHODY O PRACOVNÍ DOBĚ ZE STRANY ZAMĚSTNAVATELE

Souvislost mezi tím, nakolik je dodržována pracovní doba respondenta, a jeho/jejími hlavními zdroji informací v ČR

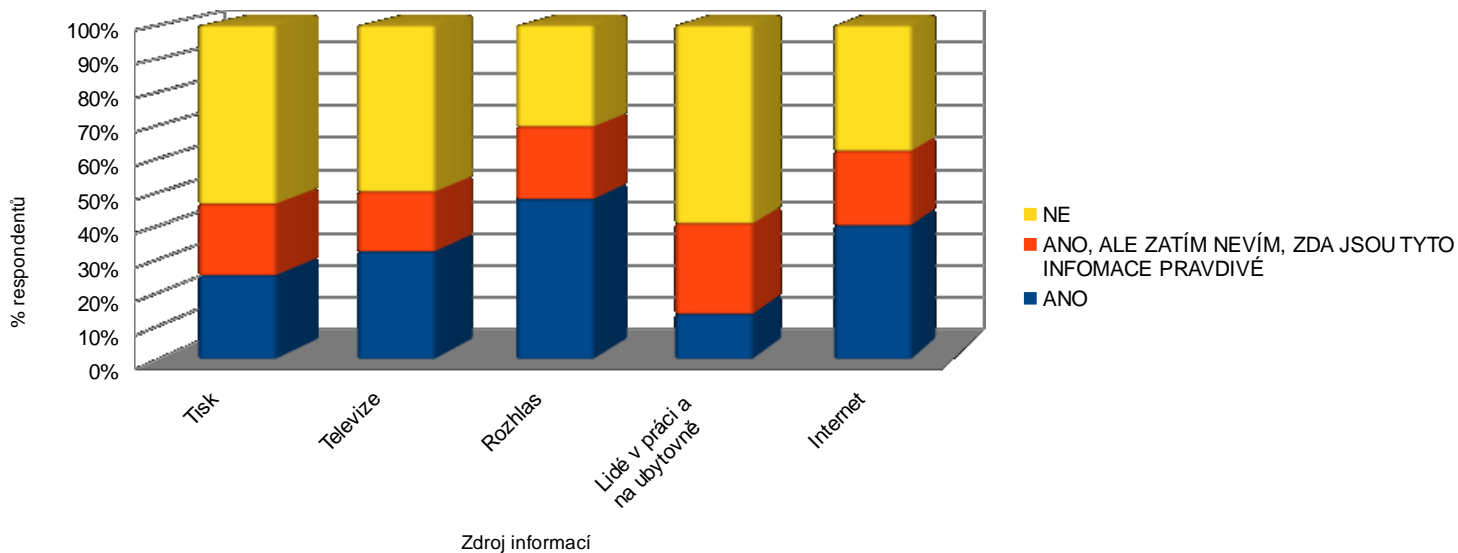


Zdá se, že diváci televize a posluchači rozhlasu obecně častěji pracují tak, jak bylo dohodnuto se zaměstnavatelem - vzhledem k rostoucímu podílu vlivu rozhlasu a televize pozitivně korelujícím s délkou pobytu (viz tabulku a graf č. 27) ovšem nelze jednoznačně určit příčinnou souvislost.

(graf č. 29)

### SOUVISLOST MEZI ZDROJI INFORMACÍ UVÁDĚNÝMI JAKO HLAVNÍ A AKTUÁLNÍ INFORMOVANOSTÍ RESPONDENTA O JEHO PRÁVECH VE VZTAHU K ZAMĚSTNAVATELI

Souvislost informovanosti respondenta o právech ve vztahu k zaměstnavateli a jeho/jejími hlavními zdroji informací v ČR

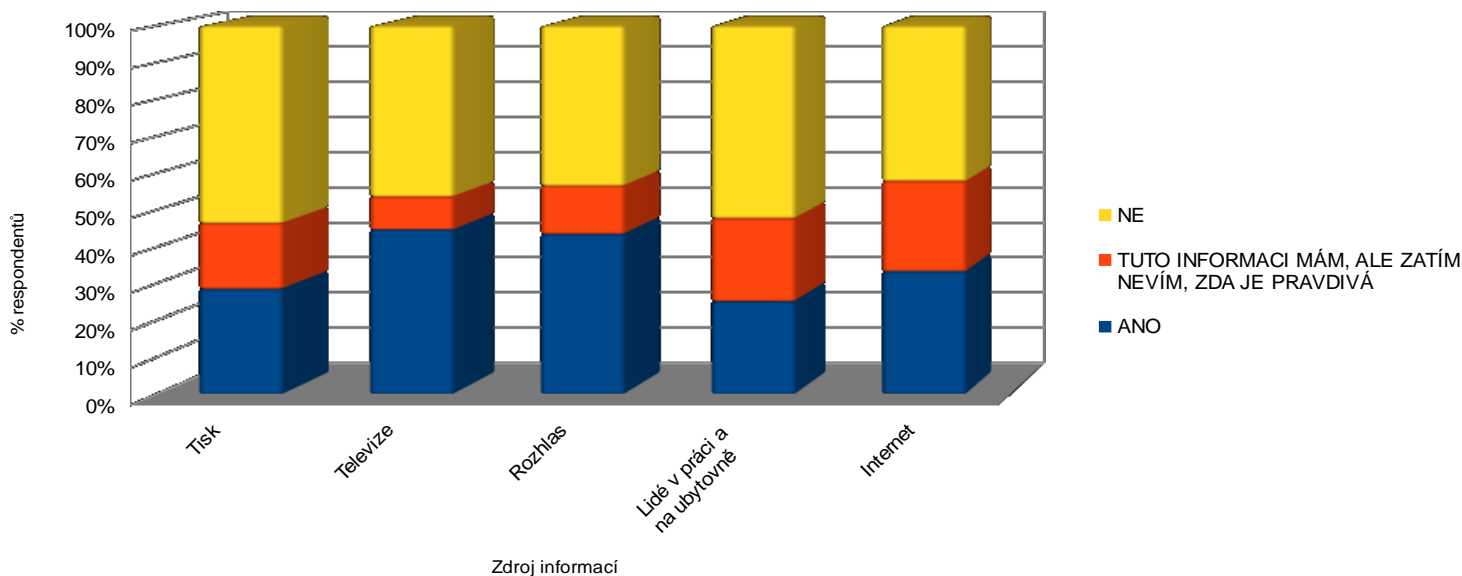


Nejinformovanější o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli se zdají být posluchači rozhlasu a uživatelé internetu. Lidé v práci a na ubytovně se naopak nejeví jako spolehlivý zdroj informací o těchto právech. Opět je však nutno konstatovat, že vzhledem k rostoucímu podílu vlivu rozhlasu a internetu pozitivně korelujícím s délkou pobytu (viz tabulku a graf č. 27) nelze zcela jednoznačně určit příčinnou souvislost.

(graf č. 30)

### SOUVISLOST MEZI ZDROJI INFORMACÍ UVÁDĚNÝMI JAKO HLAVNÍ A AKTUÁLNÍ INFORMOVANOSTÍ RESPONDENTA O TOM, KAM SE OBRÁTIT V PŘÍPADĚ PROBLÉMŮ SE ZAMĚSTNAVATELEM

Souvislost informovanosti respondenta o dostupné pomoci při problémech se zaměstnavateli a respondentovým hlavními zdroji informací v ČR



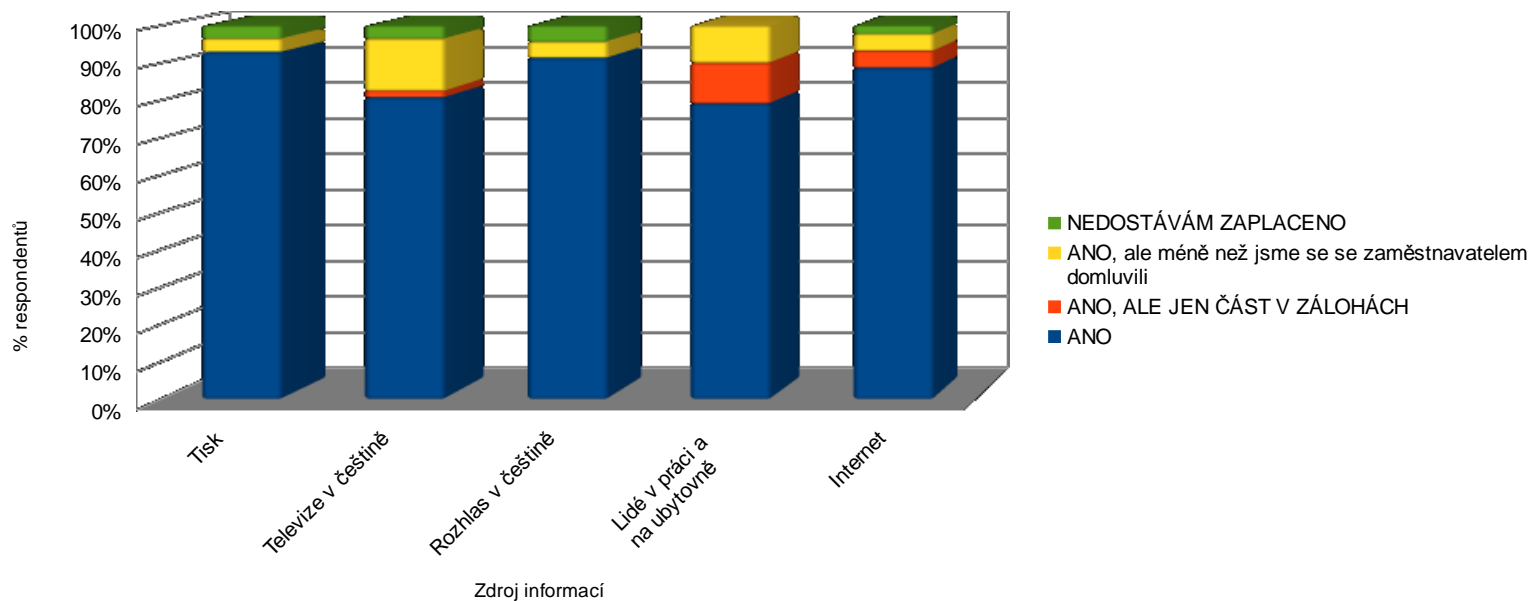


Posluchači rozhlasu a diváci televize, stejně jako uživatelé internetu, se opět jeví jako nejlépe informovaní, pokud se týče toho, kam se obrátit při problémech se zaměstnavatelem, ovšem s výhradou k možným interpretacím této souvislosti, jako u předchozích dvou grafů.

(graf č. 31)

#### SOUVISLOST MEZI ZDROJI INFORMACÍ UVÁDĚNÝMI JAKO HLAVNÍ A ODMĚŇOVÁNÍM RESPONDENTA ZA ODVEDENOU PRÁCI

Souvislost mezi tím, zda a jak respondent dostává zapláceno, a jeho/jejím hlavním zdrojem informací v ČR



Z hlediska toho, zda jsou respondenti placeni tak, jak bylo dohodnuto se zaměstnavatelem, se zdají na tom být nejlépe ti, kteří používají český tisk jako hlavní zdroj informací v ČR. Následují pak posluchači rozhlasu v češtině, diváci televize a uživatelé internetu (v tomto pořadí).

Zde se objevila poměrně zajímavá informace odkazující na předchozí zjištění, že respondenti čerpající informace hlavně ze zdrojů v práci a na ubytovně jsou zřejmě méně ohroženi tím, že jim nebude vyplacena mzda. U respondentů odkázaných na informace od kolegů v práci a na ubytovně zcela chyběla kategorie těch, kteří nedostávají za práci zapláceno vůbec, ale byl jednoznačně nejvyšší podíl těch, kteří dostávali pouze zálohy. Kategorie „nedostávám zapláceno“ byla naopak přítomna u všech ostatních zdrojů informací, a to včetně těch, které byly identifikovány jako kvalitnější s ohledem na úroveň informovanosti jejich uživatelů.

Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že **respondenti a respondentky, bez ohledu na délku pobytu, čerpají informace o svých právech na trhu práce a podmínkách práce nejčastěji ze svých sociálních sítí na území ČR, a to konkrétně od kolegů a kolegyně v práci a spolubydlících.** Ne vždy jsou však tyto informace dostatečně kvalitní.

**výzkumná otázka č. 3**

#### 4.5 PRVOTNÍ FAKTORY OVLIVŇUJÍCÍ ÚROVEŇ INFORMOVANOSTI

**Souvislost mezi délkou pobytu na území ČR a informovaností**, potažmo šíří a kvalitou zdrojů informací, z nichž respondenti čerpají v Česku, je samozřejmě zásadní s ohledem na možnost postupného zlepšování situace respondentů, a byla popsána v předchozích podkapitolách.

Zároveň byly v úvodu podkapitoly 4.4 popsány i bariéry, které respondentům zpravidla brání čerpat informace z primárních zdrojů, a způsobují jejich faktickou závislost na některých specifických zdrojích a kanálech - **jazyková bariéra, chybějící sociální sítě, neznalost prostředí, specifický způsob života a s ním související strukturování času respondentů a další.**

**V této podkapitole jsou blíže popsány statistické souvislosti mezi způsobem náboru a úrovní informovanosti respondenta před odjezdem do ČR, respektive v okamžiku jeho příjezdu.** Identifikace příčin informačního deficitu může být jedním z důležitých východisek pro doporučení obsahu, formy i kanálů určených ke zvýšení informovanosti cílové skupiny.

Některá opatření jsou pak relativně snadno realizovatelná takovým způsobem, aby mohla mít přesah na území země původu respondentů, a mohla tak pomoci eliminovat základní rizika již před odjezdem. Předpokladem přitom je, že pracovní migranti by měli do ČR přijíždět s co nejpřesnějšími představami o situaci na místním trhu práce a svých právech. A to zejména proto, aby se předešlo jejich vykořisťování a jeho dlouhodobým důsledkům, kdy se někteří z nich ocitají v situaci naprosté závislosti na svém zaměstnavateli či zprostředkovateli, anebo naopak skončí bez jakýchkoli finančních prostředků na ulici.

Rizika pro migranty, spojená s jednotlivými chybějícími nebo zavádějícími informacemi podávanými ať již neúmyslně, či účelově různými subjekty při náboru v zemi původu, byla blíže popsána v podkapitole 4.1, proto se k nim zde již nebudeme vracet.

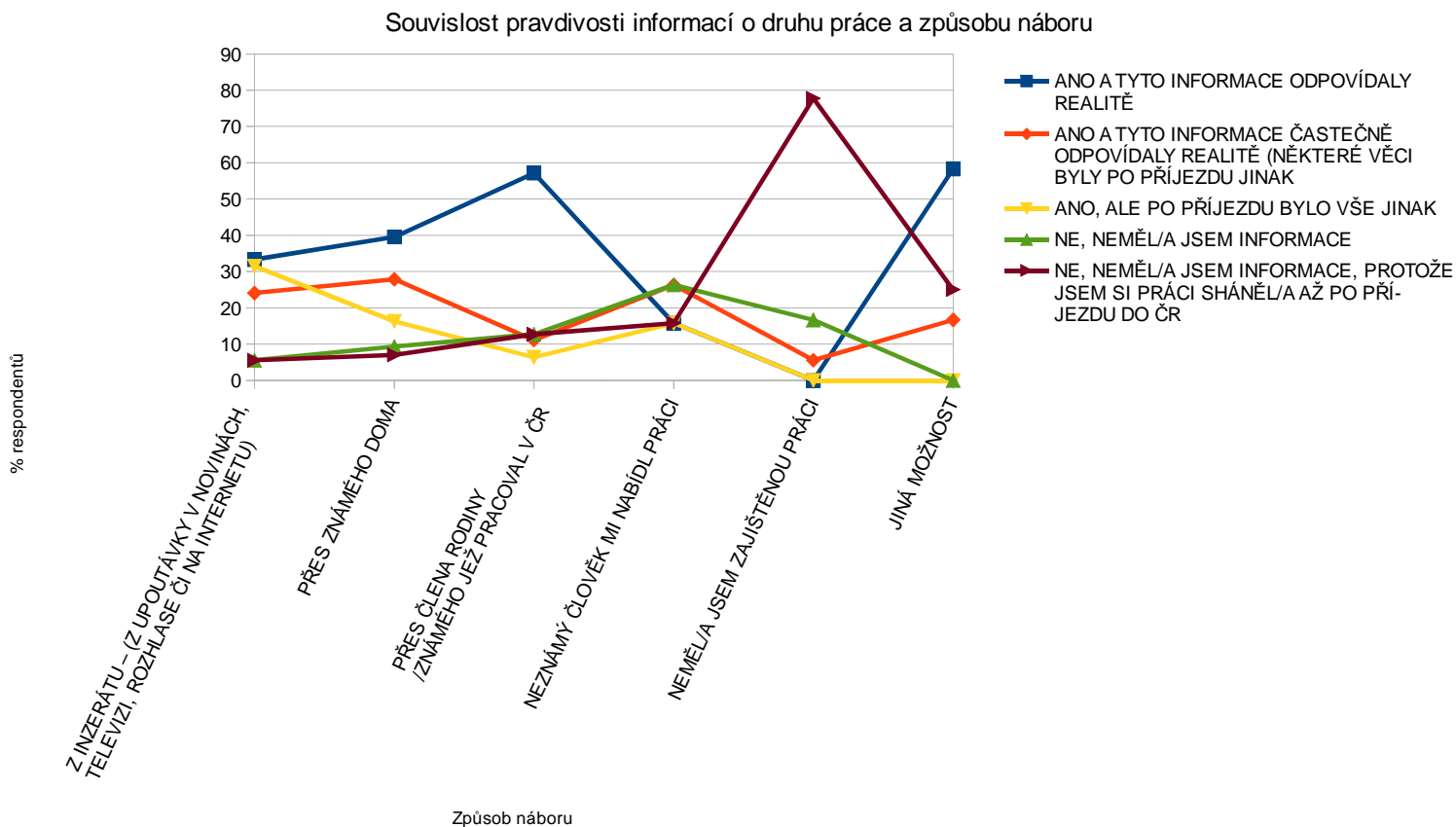
Následující křížení odpovědí popisujících úroveň informovanosti před odjezdem a jejich zdrojů ukazuje do určité míry spolehlivost jednotlivých zdrojů a případné nejčastější nedostatky ve struktuře jimi poskytovaných informací.

Výstup z kombinace odpovědí na otázku „*Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?*“ a otázku „*Měl/a jste před odjezdem informace o druhu práce, kterou budete vykonávat?*“ je vyobrazen v následujícím spojnicovém grafu.

**Upozornění** – vyobrazení v grafu a čísla v tabulce jsou relativní = vyjadřují procenta z celkového počtu respondentů, kteří na otázky odpověděli (nikoliv absolutní počty).

(graf č. 32)

## SOUVISLOST MEZI ZDROJEM INFORMACÍ RESPONDENTŮ O PRÁCI V ČR (NÁBOR) A PRAVDIVOSTÍ INFORMACÍ O DRUHU PRÁCE PŘED ODJEZDEM



Jistá souvislost mezi pravdivostí informací o druhu práce a způsobem náboru byla statisticky prokázána, přestože byl vzorek na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za statisticky zpracovatelný. Ne tak překvapivá je celkem vysoká prokázaná pravděpodobnost, že informace o druhu práce od členů rodiny a známých s předešlými pracovními zkušenostmi z ČR se ukáží po příjezdu jako pravdivé.

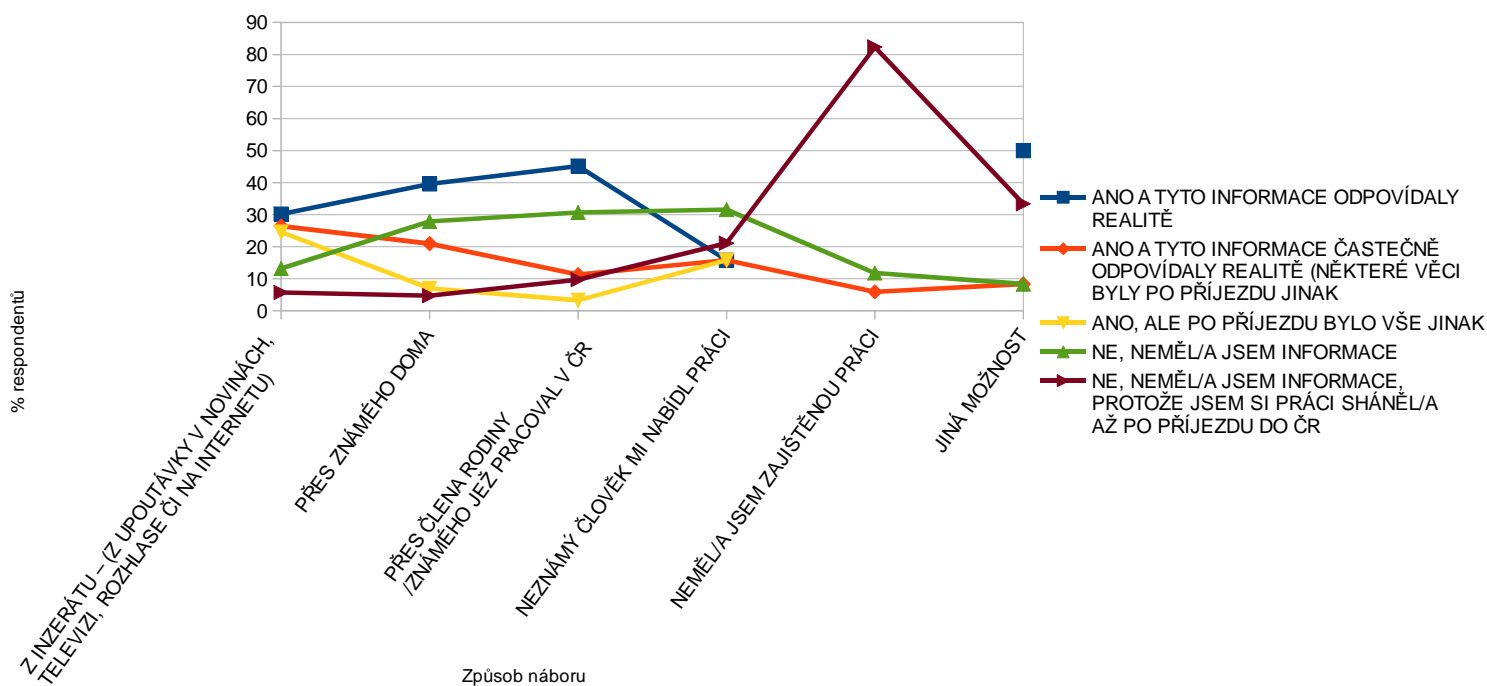
Dalšími daty, která byla zkombinována, aby byla zjištěna jejich případná statistická souvislost, byly odpovědi na otázku „Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?“ a otázku „Měl/a jste před odjezdem informace o vaší pracovní době?“

**Upozornění** – vyobrazení v grafu a čísla v tabulce jsou relativní = vyjadřují procenta z celkového počtu respondentů, kteří na otázky odpověděli (nikoliv absolutní počty).

(graf č. 33)

## SOUVISLOST MEZI ZDROJEM INFORMACÍ RESPONDENTŮ O PRÁCI V ČR (NÁBOR) A PRAVDIVOSTÍ INFORMACÍ O PRACOVNÍ DOBĚ PŘED ODJEZDEM

Souvislost mezi pravdivostí informací o pracovní době a způsobu náboru



Jistá souvislost mezi pravdivostí informací o pracovní době a způsobem náboru byla statisticky prokázána, přestože byl vzorek na spodní hranici počtu, který je možné považovat za statisticky zpracovatelný. Také v tomto případě se ukázaly osobní reference výrazně spolehlivější, než informace od anonymních náborářů.

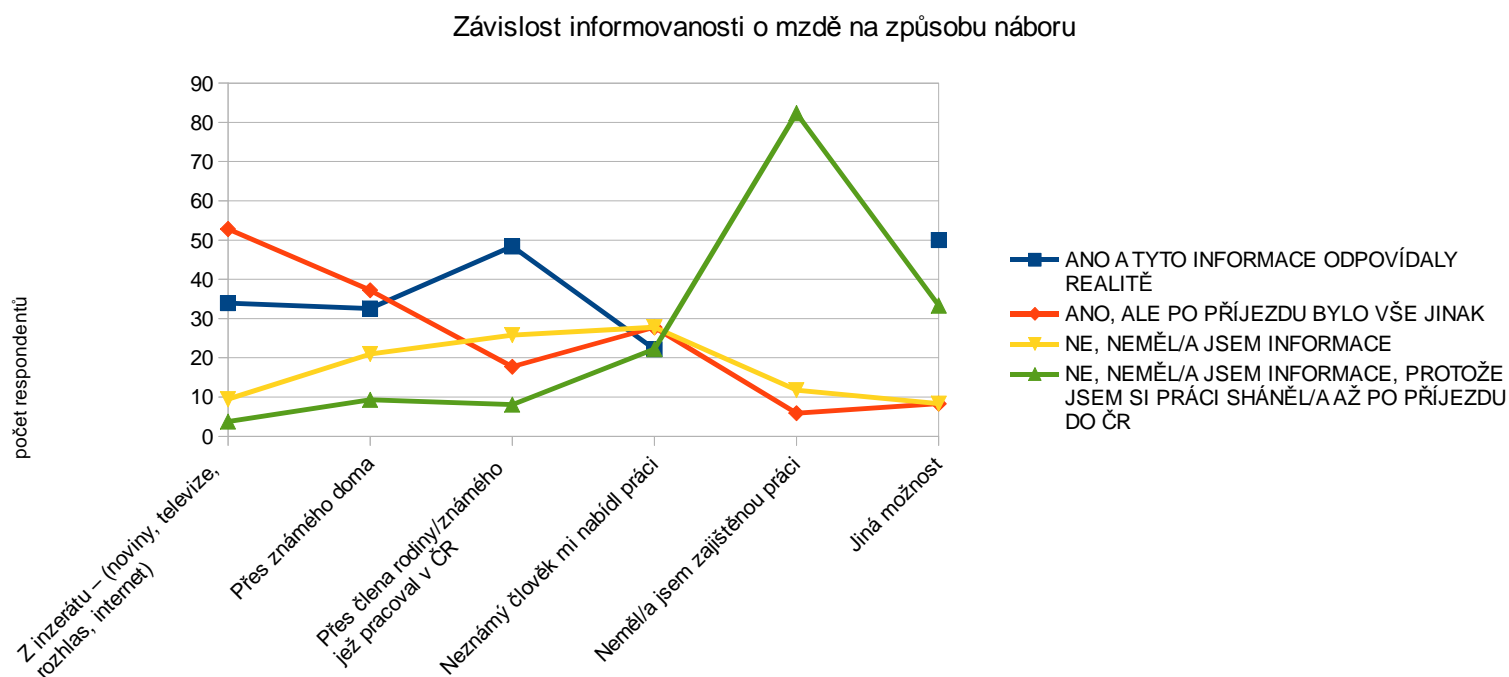
Jako nespolehlivé se ukázaly zejména informace z inzerátů, které u respondentů budily zdání věrohodnosti, ale v řadě případů bylo po příjezdu do ČR vše jinak. Zde je nutno upozornit, že inzerci v Bulharsku používá řada agentur a zprostředkovatelů, kteří organizují pracovní migraci do ČR pro značné počty osob (často se jedná o celé autobusy). Přitom právě pracovní doba může určovat jak charakter práce, tak v důsledku i výši mzdy (viz podkapitolu 4.1), a může být indikátorem pracovního vykořisťování.

Statistické zkoumání křížení odpovědí na otázky „Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?“ a „Měl/a jste před odjezdem informace o vaší mzdě?“ bylo tedy další operací zcela logicky navazující na předchozí zjištěnou souvislost.

**Upozornění** – vyobrazení v grafu a čísla v tabulce jsou relativní = vyjadřují procenta z celkového počtu respondentů, kteří na otázky odpověděli (nikoliv absolutní počty).

(graf č. 34)

## SOUVISLOST MEZI ZDROJEM INFORMACÍ RESPONDENTŮ O PRÁCI V ČR (NÁBOR) A PRAVDIVOSTÍ INFORMACÍ O MZDĚ PŘED ODJEZDEM



**Jistá souvislost mezi pravdivostí informací o mzdě a způsobem nábory byla statisticky prokázána, přestože byl vzorek na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za statisticky zpracovatelný. Ne tak překvapivá je celkem vysoká prokázaná pravděpodobnost, že informace o mzdě od členů rodiny a známých s předešlými pracovními zkušenostmi z ČR se ukáží po příjezdu jako pravdivé.**

Potvrdil se také předpoklad související s předchozí kombinací, a to, že **inzeráty jsou výrazně nespolehlivým zdrojem informací i v otázce mzdy.**

**U dalších kombinací odpovědí na otázky související s náborem a kvalitou informací:**

„Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?“ \* „Je dodržována dohoda o pracovní době?“

„Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?“ \* „Dostáváte za práci zapláceno?“

**nebyla nalezena žádná statisticky prokazatelná souvislost.**

I v těchto případech byl vzorek na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za statisticky zpracovatelný.

Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že **nejdůležitějšími faktory, ovlivňujícími úroveň informovanosti respondentů a respondentek, jsou především způsob nábory (kvalita vstupních informací) a délka pobytu na území ČR.**

**výzkumná otázka č. 4**

#### 4.6 INFORMAČNÍ DEFICIT - NEJČASTĚJI ABSENTUJÍCÍ INFORMACE

*V rámci hloubkových rozhovorů uváděli všichni respondenti právě nedostatek informací jako jeden z hlavních problémů při cestě Bulharů do ČR za prací. Dále byly často zmiňovány také problémy se zprostředkovateli a agenturami a nemožnost nechat se zaměstnat bez využití jejich „služeb“.*

**Informační deficit by bylo možno rozdělit na období před příjezdem,** kdy by většina migrantů potřebovala znát především skutečnosti, týkající se podmínek jejich konkrétní práce, za kterou do ČR jedou.

Zde se jedná v první řadě o informace, které by jim měli poskytnout zprostředkovatelé a zaměstnavatelé, avšak ti informace často účelově zkreslují a zamlčují, jako je druh práce, pracovní doba, výše mzdy, náklady na ubytování a dopravu atd.

Kromě toho respondenti zmiňovali, že by před odjezdem potřebovali mít objektivní informace o reálných životních nákladech v ČR (ceny bydlení, potravin, dopravy apod.), možnostech nalezení práce bez zprostředkovatelů, právech vyplývajících ze Zákoníku práce (zejména bezpečnost práce, náležitosti smlouvy, výše a struktura mzdy, výše minimální mzdy, výplatní termíny, zákonné sankce, které může zaměstnavatel uplatňovat, pracovní doba, nárok na dovolenou), pojištění a lékařská péče, činnost pomáhajících organizací a kompetence kontrolních orgánů a institucí (a způsob, jak je kontaktovat).

##### **A dále informační deficit v době pobytu na území ČR:**

Konkrétní informace, které se objevily jako absentující, a to až na výjimky prakticky u všech respondentů, se týkaly jak práce, tak i sféry soukromého života. Někteří z respondentů řešili například i otázky, spojené s životem jejich rodiny na území ČR. Nejčastěji bylo zmiňováno to, že nevědí, jak se přihlásit k pobytu, jak nalézt ubytování v soukromí (samostatný byt), jak se registrovat u lékaře, kde hledat bezplatné právní služby, jak se evidovat na úřadu práce, požádat o některou z dávek státní sociální podpory, když se ocitli v nouzi, přihlásit děti do školy apod.

V čistě pracovní sféře pak respondenti zmiňovali nejasnosti, týkající se prakticky totožných témat, jako ve fázi před odjezdem.

Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že u respondentů a respondentek nejčastěji absentují informace o možnostech nalezení práce bez zprostředkovatelů, reálných mzdách a životních nákladech v ČR, právech, vyplývajících ze Zákoníku práce (zejména bezpečnost práce, náležitosti smlouvy, výše a struktura mzdy, pracovní doba), činnost pomáhajících organizací a kompetence kontrolních orgánů a institucí (a způsob, jak je kontaktovat).

*výzkumná otázka č. 5*

## 5 SHRNUTÍ A DOPORUČENÍ

### Shrnutí

Téměř polovina dotazovaných (47,57 %) v ČR pobývá déle než rok a lze předpokládat, že mohou disponovat širšími sociálními sítěmi, větším množstvím informací a informačních kanálů, než nově příchozí. Hned druhou nejpočetněji zastoupenou skupinou (42,24 %) jsou osoby pobývající v ČR po dobu kratší než půl roku (interval 0 - 6 měsíců), tedy relativně nově příchozí, jejichž sociální sítě, zkušenosti a informovanost pravděpodobně mohou být výrazně limitovány. To umožnilo během výzkumného šetření zkoumat také vývoj úrovně informovanosti v cílové skupině v průběhu času.

Výzkumné šetření prokázalo u cílové skupiny značné informační deficity prakticky ve všech zkoumaných oblastech. Respondenti a respondentky přijížděli z Bulharska do ČR často bez základních informací jak o místních podmínkách, tak o druhu práce, pracovní době a výši mzdy, týkajících se přímo konkrétního zaměstnání, které jim zde bylo zprostředkováno. Z výsledků šetření vyplynulo, že nejhůře informovaní jsou lidé, kteří se na subjekt nabízející práci nakontaktovali na základě inzerátu v novinách, rozhlasu, televizi či internetu.

Na území ČR se pak Bulhaři a Bulharky často dostávají do situace, kdy nemohou sehnat práci jiným způsobem, než přes zprostředkovatele nebo agentury, a to bez ohledu na to, že Bulharsko je členem Evropské unie; nezanedbatelné procento příchozích jsou osoby se středoškolským vzděláním a někteří z nich ovládají jeden a více světových jazyků.

### Nábor v zemi původu a informovanost před odjezdem do ČR

Hlavními push faktory ovlivňujícími migraci Bulharů a Bulharek do ČR jsou vysoká nezaměstnanost a nízké mzdy v zemi původu. Kupříkladu materiál Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR (AMSP ČR)<sup>17</sup> k tomu uvádí, že: „*Míra nezaměstnanosti je v Bulharsku soustavně vyšší než v ČR, v roce 2011 tento rozdíl činil 4,5 procentního bodu (v současné době je to 6 %<sup>18</sup> - pozn. autora). Minimální měsíční mzda v Bulharsku představuje ekvivalent 138,1 EUR. Ve všech nejvýznamnějších bulharských podnikatelských sektorech představovaly pracovní náklady přibližně jednu třetinu nákladů v ČR... Průměrné měsíční náklady práce v jednotlivých sektorech Bulharsko x ČR v roce 2011: zpracovatelský průmysl 359 € x 1 303 €; velkoobchod a maloobchod 395 € x 1 350 €; přeprava a skladování 509 € x 1 346 €; ubytovací a stravovací služby 265 € x 835 €; informační služby a komunikace 895 € x 2 616 €*“. Proto jsou migranti ochotni v zahraničí přijmout i horší práci. Lepší ekonomická situace a historický kontext jsou pak stěžejními pull faktory, ovlivňujícími u řady z nich výběr ve prospěch České republiky.

Při zkoumání struktury zdrojů a způsobu náboru v rámci výzkumného šetření bylo zjištěno, že největší skupinu respondentů tvoří lidé, kteří se o práci v ČR dozvěděli přes člena rodiny či známého, který zde již pracoval - rovných 30 % všech respondentů. Spolu s těmi, kteří se o práci dozvěděli přes známého doma - 20,48 %, tvoří dohromady polovinu všech respondentů výzkumného šetření.

Čtvrtina respondentů (25,71 %) se o práci v ČR dozvěděla z inzerátu (noviny, televize, rozhlas, internet). Další možnost, neznámý člověk mi nabídl práci, se objevila u 9,05 %. Tyto „anonymní zdroje“ nabídky práce v ČR tvoří zhruba třetinu případů (34,76 %).

Otázky zaměřené na úroveň informovanosti respondentů a respondentek před odjezdem pak přinesly poměrně zajímavá zjištění.

<sup>17</sup> [http://www.amspace.cz/uploads/dokumenty/Bulharsko\\_AMSP.pdf](http://www.amspace.cz/uploads/dokumenty/Bulharsko_AMSP.pdf)

<sup>18</sup> zdroj:

<http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&tableSelection=1&labeling=labels&footnotes=yes&layout=time,geo,cat&language=en&pcode=tsdec450&plugin=1>

V situaci, kdy předem vůbec neznali druh práce, kterou mají vykonávat, nebo měli jen nějakou dílčí informaci, která se po příjezdu do ČR ukázala buď částečně nebo zcela nepřesná, se ocitlo 60,95 % dotazovaných. Z toho jich plných 14,76 % po příjezdu do ČR zjistilo, že informace byla zavádějící a mají vykonávat zcela jiný druh práce, než jaký jim byl slíben před odjezdem. Pouze 38,57 % respondentů a respondentek uvedlo, že znali druh práce předem.

Téměř třetina osob (29,52 %) zjistila po příjezdu do ČR, že sliby ohledně mzdy byly falešné a vše je jinak, tedy byla v souvislosti se mzdou podvedena. Pouze u 34,76 % respondentů byly sliby dané jim v zemi původu ohledně mzdy dodrženy. U ostatních informace o výši mzdy buď chyběla úplně, nebo byla pravdivá pouze částečně.

Z odpovědí na otázku ohledně informovanosti o pracovní době před odjezdem do ČR vyplynulo, že téměř čtvrtina respondentů a respondentek (22,38 %) neměla před příjezdem do ČR informaci o pracovní době v zaměstnání, které jim bylo zprostředkováno.

Téměř 80 % respondentů nemělo před odjezdem do ČR informace o svých právech na trhu práce buď vůbec žádné, nebo se jejich informace ukázaly jako nepravdivé.

To, že do ČR odjížděli bez jakýchkoli informací, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem (a tedy v situaci, kdy měli minimální možnost bránit svá práva), uvedlo 67,62 % respondentů.

*Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že respondenti a respondentky nebyli před odjezdem do ČR dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce v ČR - bylo zjištěno, že jim ve velké míře chyběly pravdivé informace prakticky o všech oblastech souvisejících s jejich budoucí prací. (výzkumná otázka č. 1)*

### **Pracovní a životní podmínky cílové skupiny**

Úroveň životních a pracovních podmínek zpravidla pozitivně koreluje s délkou pobytu osob na území ČR. Ne však vždy a ve všech aspektech, jak prokázalo výzkumné šetření. Otázky v této podkapitole byly zaměřeny zejména na dodržování Zákoníku práce ze strany zaměstnavatelů osob z cílové skupiny, míru právní jistoty v zaměstnání a indikátory pracovního vykořisťování.

Téměř polovina zaměstnavatelů (46,66 %) nesplnila svou zákonnou povinnost a neuzavřela s dotazovanými pracovníky a pracovnicemi písemnou smlouvu, která by obsahovala druh vykonávané práce.

Za potenciálně velmi rizikovou, s ohledem na možné pracovní vykořisťování, nucenou práci a obchodování s lidmi, pak lze označit situaci celé čtvrtiny respondentů (24,76 %), která uvedla, že druh práce u nich není přesně stanoven.

Obdobná je situace v oblasti pracovní doby, kdy téměř 59 % respondentů a respondentek uvedlo, že jejich pracovní doba není stanovena nebo je stanovena pouze ústní dohodou). Jsou tedy vystaveni reálnému riziku, že v případě problémů se zaměstnavatelem nebudou mít k dispozici žádný doklad, na jehož základě by se mohli domáhat dodržování určité pracovní doby a s tím souvisejících zákonných nároků.

Poměrně vysoký byl podíl osob, které uvedly, že musí pracovat více hodin, než kolik si se zaměstnavatelem dohodly - téměř čtvrtina respondentů (23,33 %).



Více než polovina respondentů a respondentek (52,85 %) uvedla, že v ČR vykonávají práci za podmínek, kdy neexistuje písemně daná výše jejich mzdy.

Za největší riziko lze zřejmě označit fakt, že celkem 61 % respondentů a respondentek písemnou smlouvu buď vůbec nemá nebo nerozumí jejímu obsahu.

Zaplaceno za svou práci dostává 72,86 % dotazovaných. Dalších 11,90 % respondentů a respondentek uvedlo, že dostávají zaplaceno méně, než kolik si se zaměstnavatelem domluvili, a 7,62 % uvedlo, že dostávají pouze zálohy. Aktuální problémy s vyplácením mzdy má tedy zhruba čtvrtina dotazovaných (23,45 %).

Respondenti a respondentky uváděli, že pracují až 330 hodin měsíčně, přičemž průměr byl 241 odpracovaných hodin měsíčně.

15,71 % uvedlo, že jejich mzda nedosahuje ani výše 45 korun čistého na hodinu,<sup>19</sup> a bez jakýchkoli pochybností lze říci, že jejich zaměstnavatel tímto porušuje Zákoník práce.

Negativní zkušenosti se zaměstnavateli (nevyplácení mzdy, podvod, vyhrožování a další indikátory pracovního vykořisťování) uvedlo 92 osob. Tedy 43,80 % má s těmito jevy zkušenost ze svého současného či minulého zaměstnání.

Výsledky prokázaly, že se zvyšující se dobou pobytu v ČR obecně platí, že respondenti jsou „regulérněji“ placeni. To je možné vysvětlit tím, že mají širší sociální sítě, více zkušeností, informací a příležitostí k nalezení zaměstnání, a zároveň si zřejmě většina z nich také osvojila určité mechanismy, jak si pojistit vyplacení mzdy.

Všichni respondenti a respondentky dotazovaní v hloubkových rozhovorech uvedli, že někdy pracovali na území ČR nelegálně - u většiny z nich to bylo z toho důvodu, že s nimi zaměstnavatel odmítl sepsat smlouvu. Zároveň sdělili, že nelegální práci nepreferují, protože jim nepřináší žádné výhody, ale v dané chvíli neměli jinou možnost.

Překážkou ve snaze o legalizaci zaměstnání a/nebo získání mzdy, kterou jim zaměstnavatel dluží (často se jedná o desetitisícové, až státisícové částky), prostřednictvím inspektorátu práce či jiných institucí nebo soudní cestou, bývá i obava z nejrůznějších sankcí. Migranti a migrantky jsou si v mnoha případech vědomi toho, že když (a to někdy i po poměrně dlouhé době) zjistili, že je zaměstnavatel zaměstnává nelegálně, mohli by být také pokutováni a mohl by jim být ukončen přechodný pobyt (popř. se domnívají, že by mohli být vyhoštěni). Především hrozba finanční sankce je pro ně, a obzvláště v situaci, kdy jsou zcela bez prostředků, značnou bariérou při vymáhání jejich oprávněných nároků.

#### **Související legislativní doporučení:**

1) V současné době má navíc zaměstnavatel za určitých okolností možnost se postihu za správní delikt vyhnout. **Dle § 141, odst. 1, Zákona o zaměstnanosti „právnícká osoba za správní delikt neodpovídá, jestliže prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila“. Možnost „vyvinění“ pouze pro právníckou osobu - tedy zpravidla zaměstnavatele, je jasným případem nerovného přístupu. Proto by bylo žádoucí zavedení adekvátní možnosti také pro fyzické osoby vykonávající nelegální práci.**

---

<sup>19</sup> a tedy je nižší, než minimální čistá hodinová mzda odvozená od minimální mzdy garantované Zákoníkem práce

2) **Další z možností, jak podpořit zaměstnance při obraně svých oprávněných nároků** (a zároveň způsobem, jak zajistit svědectví proti nelegálním zaměstnavatelům), **by bylo zavedení ekvivalentu institutu „spolupracující obviněný“** (§ 178a Trestního řádu) **do Zákona o zaměstnanosti**. Tím by nedocházelo k postihování zaměstnanců, kteří se rozhodnou oznámit praktiky zaměstnavatele v případech nelegální práce.

## Úroveň informovanosti cílové skupiny na území ČR

*„Hlavní problém Bulharů je, že mají špatné informace a nedodržují se sliby.“ (respondentka č. 4)*

53,81 % respondentů a respondentek uvedlo, že nemají potřebné informace o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli, a dalších 25,24 % se domnívá, že tyto informace mají, ale zatím nevědí, zda jsou pravdivé. Pouhých 17,62 % uvedlo, že mají všechny potřebné informace o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli. Úroveň informovanosti respondentů a respondentek o jejich pracovních právech je i po nějaké době pobytu v ČR stále na zhruba stejně nízké úrovni jako před odjezdem.

Během pobytu na území ČR však získávají více informací o tom, kam se obracet v případě problémů se zaměstnavatelem. I tak se ovšem jedná o necelou třetinu dotazovaných (28,57 %), kteří si jsou jisti tím, kam se v případě problémů se zaměstnavatelem obrátit.

*Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že respondenti a respondentky pracující v ČR nejsou dostatečně informováni o svých právech na trhu práce a podmínkách práce, protože jim velmi často chybí naprosto základní informace. (výzkumná otázka č. 2)*

## Nejčastěji užívané zdroje informací a informační kanály

Nadpoloviční většina respondentů a respondentek (53,33 %) je informačně závislá především na svém nejbližším okolí. Pro migranty jsou lidé v práci a na ubytovně jak zdrojem unikátních (původních) informací, tak informačním kanálem přenášejícím informace z jiných zdrojů, což je možné považovat za určité riziko.

Navíc 53 % osob využívajících tento informační kanál jako hlavní uvedlo, že nevědí, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem, a 59 % z nich nemá potřebné informace o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli. Mezi těmito osobami byl také nejvyšší podíl těch, kteří dostávají za svou práci zaplacen v plné výši (79 %, proti např. 93 % u respondentů čerpajících informace převážně z tisku).

Dalšími hlavními zdroji informací na území ČR pak pro cílovou skupinu byly - televize v češtině (28,57 %), internet (20,95 %), český tisk (13,33 %), rozhlas v češtině (11,43 %), jiné zdroje (5,24 %), úřady (1,90 %) a periodika pro cizince (0,95 %).

Z jednotlivých kategorií zdrojů informací byly jmenovány konkrétně tyto:

Televizi v českém jazyce jako zdroj informací uvedlo 60 respondentů, z nichž 38 vypsalo konkrétní televizní stanice, které sledují. Největší zastoupení měla TV Nova (46,8 %) a Prima (29,0 %).

V kategorii jiné byly uvedeny následující stanice: ČT 2, ČT 24, Barrandov či Očko.

Český tisk jako zdroj informací uvedlo 28 respondentů, z nichž 21 vypsalo konkrétní periodikum. Zde naprosto převažoval deník Metro, který uvedlo 18 respondentů (tedy 85,7 %). Dále se mezi odpověďmi objevila následující periodika: Annonce, Blesk, Lidové noviny, Rytmus života a Právo.

Rozhlas v českém jazyce jako zdroj informací uvedlo 24 respondentů, z nichž 14 uvedlo konkrétní stanici, u poloviny z nich se jednalo o Evropu 2. Mezi dalšími stanicemi se objevila Frekvence 1, Fajn Radio, rádio Impuls a rádio Beat.

Jiné zdroje: La Strada ČR - 4 respondenti, sousedé - 2 respondenti, kolegové -1 respondent a další 4 respondenti neuvedli, jaký jiný zdroj užívají jako hlavní.

Obecně platí, že s délkou pobytu klesá význam neformálních zdrojů informací (práce, ubytovna), zatímco stoupá význam českých médií, především televize, rozhlasu, ale i českého tisku. Lidé v práci a/nebo na ubytovně jsou však jako hlavní zdroj informací nejvíce zastoupeni u všech skupin respondentů (bez ohledu na délku jejich pobytu v ČR).

Na základě těchto výsledků lze říci, že respondenti a respondentky, pro něž jsou hlavním zdrojem informací rozhlas či televize v češtině anebo internet, se obecně považují za lépe informované o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli.

Dotazovaní, pro něž jsou hlavním informačním zdrojem lidé v práci a/nebo na ubytovně, se méně často nacházejí v situaci, kdy za svou práci nedostanou zapláceno, než skupiny čerpající informace především z jiných zdrojů.

*Výsledky výzkumného šetření prokázaly, že respondenti a respondentky, bez ohledu na délku pobytu, čerpají informace o svých právech na trhu práce a podmínkách práce nejčastěji ze svých sociálních sítí na území ČR, a to konkrétně od kolegů a kolegyn v práci a spolubydlících. Ne vždy jsou však tyto informace dostatečně kvalitní. (výzkumná otázka č. 3)*

### **Prvotní faktory ovlivňující úroveň informovanosti**

V této podkapitole byly analyzovány statistické souvislosti mezi způsobem nábory a úrovní informovanosti respondenta/respondentky před odjezdem do ČR, respektive v okamžiku jejich příjezdu. Identifikace příčin informačního deficitu byla jedním z východisek pro doporučení obsahu, formy i kanálů, určených ke zvýšení informovanosti cílové skupiny. Je však nutno upozornit, že v těchto případech byl vzorek na spodní hranici počtu, jenž je možné považovat za statisticky zpracovatelný.

Byla statisticky prokázána souvislost mezi pravdivostí informací o druhu práce a způsobem nábory. Vysoká pravděpodobnost, že informace o druhu práce od členů rodiny a známých s předešlými pracovními zkušenostmi z ČR se ukáží po příjezdu jako pravdivé, jistě není překvapivá.

Byla statisticky prokázána souvislost mezi pravdivostí informací o pracovní době a způsobem nábory. Také v tomto případě se ukázaly osobní reference výrazně spolehlivější, než informace od anonymních náborářů. Jako nespolehlivé se ukázaly zejména informace z inzerátů, které u respondentů budily zdání věrohodnosti, ale v řadě případů bylo po příjezdu do ČR vše jinak. Zde je nutno upozornit, že inzerci v Bulharsku používá řada agentur a zprostředkovatelů, kteří organizují pracovní migraci do ČR pro značné počty osob (často se jedná o celé autobusy).

Byla statisticky prokázána souvislost mezi pravdivostí informací o mzdě a způsobem nábore. Existuje celkem vysoká pravděpodobnost, že informace o mzdě od členů rodiny a známých s předešlými pracovními zkušenostmi z ČR se ukáží po příjezdu jako pravdivé. Potvrdil se také předpoklad, že inzeráty jsou výrazně nespolehlivým zdrojem informací i v otázce mzdy.

U dalších kombinací odpovědí na otázky související s náborem a kvalitou informací:

*„Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?“ \* „Je dodržována dohoda o pracovní době?“*

*„Jak jste se o práci v ČR dozvěděl/a?“ \* „Dostáváte za práci zapláceno?“*

nebyla nalezena žádná statisticky prokazatelná souvislost.

### **Informační deficit - nejčastěji absentující informace**

Z uvedené podkapitoly vybíráme některé základní informace, které je možné cílové skupině buď dodat přímo, zpracované zjednodušenou formou (např. stručný leták), nebo je umístit tak, aby byly pro ni dostupné (nástěnky, webové stránky apod.), a formou kampaně na jejich existenci upozornit - nasměrovat cílovou skupinu k primárním zdrojům.

Které informace komunikovat?

- druh práce
- pracovní doba
- výše a struktura mzdy v ČR
- náležitosti smlouvy
- práva na trhu práce/Zákoník práce
- legální kanály k hledání uplatnění na trhu práce (mimo zprostředkovatelské sítě)
- životní náklady v ČR
- kompetence kontrolních orgánů a institucí, vč. kontaktů
- role pomáhajících organizací, vč. kontaktů

## **5.1 DOPORUČENÍ PRO CÍLENOU KAMPAŇ ZAMĚŘENOU NA ZVÝŠENÍ INFORMOVANOSTI CÍLOVÉ SKUPINY (pro realizaci na území ČR)**

### **Doporučená struktura a forma informací**

#### **1) vysvětlení základních principů fungování českého trhu práce**

- legislativní rámce (Zákon č. 262/2006 Sb., Zákoník práce, případně Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce a Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti) - zejména informace o struktuře, výši a splatnosti mzdy; o příplatcích; pracovní smlouvě; pracovní době; pracovním volnu; o pracovních úrazech; o agenturách práce; o možných finančních sankcích pro zaměstnavatele i zaměstnance
- zvýšení povědomí cílové skupiny o možném vlivu pracovní doby na výši mzdy
- zvýšení povědomí cílové skupiny o zákonných limitech vícesměnného provozu
- doporučené způsoby hledání práce v ČR - ÚP, seznamy registrovaných agentur, možnosti uplatnění kvalifikace a další

- kompetence kontrolních orgánů
- služby NNO
- nejčastější způsoby porušování pracovněprávních předpisů
- problematika pracovního vykořisťování

## 2) aktivizace a empowerment cílové skupiny

- motivování osob z cílové skupiny, aby se před nástupem do zaměstnání o podmínky včas zajímaly
- v rámci informační kampaně doporučit migrantům a migrantkám, aby si důsledně vedli evidenci odpracovaných hodin pro případ sporu se zaměstnavatelem, a je-li to možné, tuto evidenci si průběžně verifikovali (např. si ji vždy alespoň jednou měsíčně nechali potvrdit svým nadřízeným na pracovišti, popřípadě jinou kompetentní osobou)
- doporučené postupy k vymáhání nevyplacené mzdy, a to včetně explicitního ujištění, že nárok na mzdu mají i v případech, kdy nebyla uzavřena písemná pracovní smlouva
- vyzvat, aby se aktivně obraceli na příslušné instituce a nevládní organizace
- vyzvat, aby tyto informace aktivně šířili v zemi původu (lze např. bezpochyby doporučit, aby zájemce o práci v zahraničí požadoval podpis písemné pracovní smlouvy v jazyce, kterému rozumí již před svým odjezdem ze země původu)

**!** V návaznosti na podporu cílové skupiny v obraně jejích práv by bylo vhodné rozvíjet spolupráci kontrolních orgánů s pomáhajícími organizacemi, směřující k tomu, aby mohly být všechny podněty řešeny rychle a důsledně.

**!** Zároveň je potřeba zajistit, aby nedocházelo například k postihování pracovníků, kteří se rozhodnou oznámit praktiky zaměstnavatele v případech nelegální práce.

**!** Je nutné také zvažovat případné zajištění tlumočení z/do bulharštiny např. pro inspektoráty práce, aby bylo možné s podněty efektivně pracovat.

**Komunikační jazyk kampaně bulharština; headline i v češtině** (popř. zvážit vícejazyčnou verzi, použitelnou i pro další skupiny migrantů, jejichž situace je v řadě aspektů podobná - zejména RO, PL, SK).

**Jaké kanály jsou nejvhodnější pro zvýšení úrovně informovanosti občanů a občanek Bulharska o jejich právech a povinnostech na českém trhu práce?** (výzkumná ot. č. 6)

Nejvhodnějšími informačními kanály (s ohledem na dostupnost a frekvenci jejich užívání cílovou skupinou) jsou dle výsledků šetření především spolubydlíci na ubytovnách a kolegové na pracovištích. Kvůli riziku zkreslení původní zprávy je potřeba hledat cesty, jak minimalizovat roli kolegů v práci a osob na ubytovnách jako hlavního *zdroje informací*. Tito lidé mohou být velmi účinným *informačním kanálem*, a proto by bylo vhodné jejich zapojení do šíření ověřených informací z primárních zdrojů zaznamenaných v nezměnitelné podobě na vhodném nosiči, spolu s nabídkou kontaktů na primární zdroje (tedy např. formou letáku). Cílem by, kromě přímého zvýšení informovanosti cílové skupiny, mělo být také posílení její kompetence čerpat informace z primárních zdrojů. Zároveň je potřeba zajistit, aby primární zdroje informací byly takzvané „uživatelsky přátelské“ a informace poskytovaly dostupnými kanály a ve srozumitelné podobě (tedy v jazyce, kterým daná osoba hovoří, a na takové úrovni odbornosti, aby byly pochopitelné pro co největší skupinu osob).

I přes relativně vysoký počet osob (ovšem pouze ze skupiny těch, kteří zde jsou již déle než rok), které uváděly čerpání informací z českých komerčních televizních stanic, tento kanál nelze zcela doporučit s ohledem na to, že nejsou známy podrobnější informace k tomu, kdy a jaké pořady cílová skupina sleduje, a tak by byly vysoké finanční prostředky investované do šíření informací tímto kanálem vynaloženy zcela neefektivně.

Z hlediska výše nákladů a potenciálního zásahu cílové skupiny, zvláště v případě umístění informací přímo na některé bulharské weby, je pak značně výhodným kanálem především internet. Vhodnou formou zpracování informací pro prostředí sítě internet by mohl být také tzv. mem<sup>20</sup>, který je určen k šíření prostřednictvím sociálních sítí.

Vhodným kanálem by také mohla být některá tištěná média - nejčastěji byl respondenty zmiňován deník Metro. U tohoto periodika lze předpokládat určitý zásah cílové skupiny vždy, a pokud by forma (včetně jazykové mutace) byla vhodně zvolena, pak lze sekundárně oslovit i další skupiny migrantů a migrantek z jiných zemí, jejichž situace je obdobná. Je však třeba zvážit výši případných finančních nákladů.

Další možností je šíření informací na autobusových linkách mezi ČR a Bulharskem, protože významná část migrantů a migrantek využívá z důvodu příznivých cen právě autobusové spoje. Vytíženost autobusů však ovlivňuje zřejmě také to, že někteří autobusoví dopravci jsou zapojeni do procesu nábory a zprostředkování práce v ČR, jak mimo jiné potvrdili i někteří respondenti hloubkových rozhovorů. Proto by bylo možné zvažovat spíše umístění informačních materiálů na „neutrální půdě“ vytipovaných autobusových nádraží - zejména na ÚAN Florenc v Praze.

Doporučené kanály dle odhadované efektivity (v pořadí od nejefektivnějšího po nejméně efektivní):

- ubytovny a pracoviště
- internet
- autobusová nádraží
- autobusové společnosti (nutno prověřit)
- deník Metro

## 1) Cílená distribuce informačních letáků v terénu (ubytovny a pracoviště)

Více než polovina respondentů výzkumného šetření (53,33 %) uvedla, že jako hlavní informační kanál využívá spolupracovníky a sousedy na ubytovně. A to i přes evidentní nedostatky tohoto způsobu - 53 % osob využívajících tento informační kanál jako hlavní uvedlo, že nevědí, kam se obrátit v případě problémů se zaměstnavatelem, a 59 % z nich se domnívá, že nemá potřebné informace o svých právech ve vztahu k zaměstnavateli.

Z toho lze usuzovat, že cílená distribuce informačních letáků v terénu (na ubytovnách a pracovištích) by mohla být pravděpodobně nejefektivnějším způsobem, jak oslovit tuto část cílové skupiny.

Při samotné realizaci však bude potřeba reflektovat některá specifika tohoto způsobu šíření informací. Zejména nelze efektivně distribuovat letáky bez místní znalosti a znalosti cílové skupiny - problém s identifikací lokalit i cílové skupiny a problém s navázáním kontaktu (nutnost získat důvěru osob z cílové skupiny). Nezanedbatelná mohou být i bezpečnostní rizika související s pohybem v tomto prostředí.

---

<sup>20</sup> [http://cs.wikipedia.org/wiki/Internetov%C3%BD\\_mem](http://cs.wikipedia.org/wiki/Internetov%C3%BD_mem)

**Doporučení: využít již existujících terénních programů a poraden NNO a zapojit je do distribuce informačních letáků v terénu.**

Dle statistiky OAMP MV ČR<sup>21</sup> bylo k 31. 10. 2014 evidováno nejvíce osob bulharské státní příslušnosti (přechodné i trvalé pobyty) v Praze a okolí (Hl. m. Praha, Praha-západ a Praha-východ) - 4 187, Plzni a okolí - 694, Brně (Brno-město a Brno-venkov) - 593 a Pardubicích - 395. V ostatních městech a okresech bylo hlášeno méně než 300 osob. Některé další lokality jsou však zajímavé zejména s ohledem na sezonní práce v zemědělství, kdy zde převážně v období duben - srpen nachází práci další stovky pracovníků a pracovníc z Bulharska.

Seznam doporučených NNO, vhodných pro tento druh kontaktu, pokrývá území definovaná na základě těchto kritérií. Organizace byly vytipovány především na základě druhu/formy poskytovaných služeb, cílové skupiny a místní působnosti. La Strada ČR je u lokalit, kde působí nejintenzivněji, uvedena také. V této souvislosti je nutno upozornit na praktickou neexistenci sociálních služeb vhodných pro specifickou skupinu osob z členských zemí EU a značný deficit v oblasti terénních programů zaměřených na osoby, které nejsou občany ČR. Organizace jsou řazeny dle předpokládané úrovně znalosti cílové skupiny a intenzity kontaktu s osobami z této skupiny v kontextu dané lokality.

**Praha a okolí** - La Strada ČR, Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí), Sdružení pro integraci a migraci (poradna), Organizace pro pomoc uprchlíkům (Terénní programy), Arcidiecézní Charita Praha (Poradna pro migranty a uprchlíky)

**Plzeň** - Diakonie Západ (Terén pro ohrožené osoby), Kontaktní centrum pro cizince - Plzeň (Terénní programy), Organizace pro pomoc uprchlíkům (Terénní programy)

**Brno** - Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí), Sdružení občanů zabývajících se emigranty (SOZE) - Brno

**Pardubice a okolí** - MOST PRO o.p.s., Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí), La Strada ČR

**Polabí** (zejm. v úseku Kolín - Litoměřice), sezonní zemědělské práce - La Strada ČR, Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí), Centrum pro integraci cizinců (poradna Kolín)

**Český Brod a okolí**, sezonní zemědělské práce - La Strada ČR, Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí)

**Slaný**, sezonní zemědělské práce - La Strada ČR, Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí),

**Lounsko**, sezonní zemědělské práce - La Strada ČR, Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí)

**Žatecko**, sezonní zemědělské práce - La Strada ČR, Diakonie ČCE Praha (Program Ne násilí)

## 2) Internet

U této kategorie respondenti a respondentky neudávali většinou žádné konkrétní webové stránky, i když **internet byl jako zdroj informací dle četnosti užití mezi masmédií hned na druhém místě (uvedlo jej 20,95 %)**. Objevilo se pouze několik konkrétních webů, které zpravidla souvisely s hledáním práce (jobs.cz a prace.cz), a pak některé z vyhledavačů (Google, Seznam, Centrum). Žádný z nich však nepoužíval nijak významný počet respondentů. Pro jednoznačné určení webových stránek, které by bylo možno považovat za efektivní, tedy chybí podklady. **Internet je však zajímavý zejména svou nízkonákladovostí, možností kromě českých portálů využít i weby nabízející práci přímo v zemi původu, možností využití např. memů (viz výše) a dalších moderních forem komunikace a potenciálem sociálních sítí. Významnou roli by mohlo sehrát i propojení informační kampaně s portálem EURES.**

Které informace komunikovat?

- druh práce
- pracovní doba

<sup>21</sup> <http://www.mvcr.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>

- výše a struktura mzdy v ČR
- náležitosti smlouvy
- práva na trhu práce/Zákoník práce
- legální kanály k hledání uplatnění na trhu práce (mimo zprostředkovatelské sítě)
- životní náklady v ČR
- kompetence kontrolních orgánů a institucí, vč. kontaktů
- role pomáhajících organizací, vč. kontaktů

### 3) **Autobusové společnosti a autobusová nádraží**

Zde by bylo zejména vhodné zvažovat distribuci tištěných informačních materiálů, umístění informačních spotů či jiné vhodné formy **propagace na nejvytíženějších trasách Bulharsko - ČR (Sofie - Brno - Praha)**, kde jezdí zhruba 5 hlavních autobusových dopravců. Dále se nabízí možnost **umístění informací na autobusových nádražích (v Praze ÚAN Florenc, ale i v okolí**, protože některé autobusy kvůli poplatkům na ÚAN nezajíždějí), popř. přímo na/v autobusech některých dopravců. Tyto dopravce je však před navázáním spolupráce nezbytné prověřit a realizaci opatření průběžně kontrolovat, protože dle informací získaných od respondentů jsou někteří napojeni na zprostředkovatelské sítě a mohou nést přímou odpovědnost za případy podvodů a pracovního vykořisťování.

### 4) **Deník Metro**

Český tisk má dle výsledků šetření jako zdroj informací 13,33 % všech respondentů a 21 osob vypsalo konkrétní periodikum. Z nich 18 respondentů (tedy 85,7 %) uvedlo deník Metro. I když nejsou tato čísla příliš vysoká, **jedná se o v pořadí třetí cílovou skupinou nejvyužívanější české masmédiu**. Struktura informací by byla zřejmě vhodná obdobná, jako u informačního letáku. **Velmi zajímavý je právě potenciál oslovení i dalších migrantských skupin, které postrádají stejný druh informací jako Bulhaři s Bulharky**. Zásadní otázkou jsou však i zde finance, protože informace ve formě inzerce či článku by bylo vhodné otisknout opakovaně, jinak je riziko, že zůstanou cílovou skupinou nepovšimnuty.

## 6 **ZÁVĚR**

I přes svou bezesporu silnější pozici na českém trhu práce oproti cizincům z tzv. třetích zemí a tedy teoreticky také lepší možnost vyjednávání se zaměstnavatelem je stále velká část pracovních migrantů a migrantek z Bulharska odkázána na různé zprostředkovatelské sítě. Zprostředkovatelé a na ně navázaní zaměstnavatelé a agentury v řadě případů generují zisk primárně na základě nedodržování legislativních předpisů a vykořisťování pracovníků a pracovnic. Zdá se, že tyto praktiky jsou natolik rozšířeny, že někteří lidé se tak dostávají do situace, kdy jsou nuceni volit mezi přistoupením na nevýhodné a vykořisťující podmínky nebo úplnou ztrátou obživy, protože není reálné, aby si práci našli jiným způsobem. Někteří respondenti a respondentky hovořili o tom, že se v ČR opakovaně ocitli v situaci, kdy pokud by od svého zaměstnavatele či zprostředkovatele odešli, zůstali by na ulici a bez jakýchkoli finančních prostředků. Proto pro ně může být aktuálně výhodnější nadále pracovat, i když vědí, že je to pouze za ubytování a mzdu, která je výrazně pod zákonem stanovenou výší. Od svého zaměstnavatele mohou odejít až ve chvíli, kdy si zajistí navazující práci s ubytováním a podaří se jim získat alespoň nějakou zálohu na stravu. Zároveň jsou jejich sociální sítě a zdroje informací často redukovány pouze na prostředí pracoviště, kde jsou někdy úplně všichni ve stejné špatné situaci, a ubytovny, kde alespoň v některých případech přijdou do kontaktu s lidmi z



jiných firem. Celý problém přitom velmi často vzniká již v zemi původu, odkud Bulhaři a Bulharky přijíždějí do ČR buď bez jakýchkoli základních informací, nebo s informacemi do značné míry zkreslenými a nepravdivými, jak prokázalo toto výzkumné šetření. V Česku pak chybí adekvátní informační zdroje a kanály, které by mohly tento deficit vyrovnat, a pomoci Bulharům a Bulharkám k reálnému získání volného přístupu na trh práce, který jim je jako občanům členské země EU garantován zákonem o zaměstnanosti.

## **7 PŘÍLOHY**

**příloha č. 1 - vzor dotazníku v českém jazyce**

**příloha č. 2 - vzor dotazníku v bulharském jazyce**