

PODÍL ODBOROVÝCH SVAZŮ NA OCHRANĚ PRÁV PRACOVNÍCH MIGRANTŮ: BARIÉRY A PERSPEKTIVY

Marek Čaněk, Ľubica Kobová

policy paper
č. 1/2016

doporučení



za podpory



Spolufinancováno
v rámci programu
Evropské unie „Evropa
pro občany“



Ministerstvo zahraničních věcí
České republiky

Zahranční pracovníci se od devadesátých let 20. století stali stabilní součástí trhu práce a společnosti v České republice. Od této doby se ukázalo, že převládající individuální řešení porušování jejich pracovních práv a diskriminace mají jen omezený dopad na zlepšení celkového postavení této skupiny pracovníků na trhu práce. V kolektivním organizování ve prospěch všech pracovníků mají nezastupitelnou roli odbory, podle aktuálních odhadů je ale zastoupení zahraničních pracovníků v odborech relativně nízké. Jejich větší začlenění do odborů umožní snížit sociální dumping, protože zaměstnavatelé nebudou moci zneužívat zranitelného postavení zahraničních pracovníků.

Je vhodné využít spolupráce s nevládními organizacemi pracujícími s migranty a nástrojů státní integrační politiky, aby byli migranti informováni o existenci odborů a významu vstupování do odborů (např. letáky v různých jazycích). Autoři tohoto policy paperu rovněž doporučují, aby odbory ve spolupráci s migračními nevládními organizacemi pilotně vyzkoušely kampaň v konkrétním podniku a odvětví, kde dlouhodobě dochází k vykořisťování zahraničních a domácích pracovníků.

úvod

Otevřená ekonomika České republiky lákala od 90. let minulého století mezinárodní migraci především z těch částí východní Evropy a Asie, se kterými měla tato země v minulosti rozvinuté politické, ekonomické a kulturní vztahy. Na začátku ekonomické krize v roce 2008 působilo 102 tisíc zahraničních pracovníků ve zpracovatelském průmyslu, 69 tisíc ve stavebnictví a 24 tisíc v obchodu. Následně počet zahraničních pracovníků poklesl, avšak v posledních čtyřech letech znovu stoupá. Po roce 2008 také došlo k částečnému vytlačení pracovníků ze zemí mimo Evropskou unii (EU) z trhu práce anebo jeho legální části. Ve větší míře začali být najímáni občané EU ze zemí více postižených recesí než Česko (např. Bulharska či Rumunska), kteří na nízko kvalifikovaných a hůře placených pozicích zčásti nahradili pracovníky ze zemí mimo EU. Pracovní migrace je dnes stabilní součástí nejen ekonomiky, ale také společnosti.

Nevládní organizace pracující s migranty (slova migrant a cizinec se v tomto policy paperu používají jako synonyma) a výzkumy poukazují dlouhodobě na systematické porušování pracovních práv migrantů, a to včetně občanů EU (Jelínková 2014, Krebs et al. 2014). Zatím nejviditelnějším byl tzv. případ Stromkaři, při kterém stovky zahraničních pracovníků nedostalo zaplacené za práci v lesnictví (Křížková, Čaněk 2011; Čaněk 2016). V pozadí takovýchto případů jsou na jedné straně strukturální příčiny vytvářející poptávku po zahraniční migraci, která splní požadavky vysoké flexibility a tlaku na snižování cen a na druhé straně nízká odborová organizovanost a ochrana pracovníků kolektivními smlouvami, jakož i nedostatečná obeznamenost migrantů se svými právy.

Domníváme se, že významným krokem pro zlepšení pracovních podmínek cizinců pracujících v ČR by bylo jejich organizování se v odborech. Odbory jsou masovou organizací se stabilní infrastrukturou a mají zcela jedinečné zkušenosti ve vyjednávání v zájmu pracujících. Na rozdíl od uvedených nevládních organizací, pracujících zejména s individuálními klienty, odbory hájí zájmy pracovníků sdružených v základních odborových organizacích nebo

na dalších úrovních (odvětví, odborového svazu, konfederace/asociace odborových svazů). I když přesné statistiky neexistují, je známo, že podíl cizinců mezi členkami a členy odborů v ČR je nízký.

Tvrdíme, že odbory by cizince měli zastupovat, a to jak z hlediska normativního, tak z hlediska strategického. Z hlediska normativního vychází potřeba zastoupení cizinců přímo z definice odborů jakožto organizace potenciálně sdružující a zastupující celek pracovní síly (zaměstnanců). Jako takové by odbory v budování členské základny měly zohledňovat její rozmanitost z hlediska genderu, věku, tělesné způsobilosti, etnicity a občanství (např. odlišné právní postavení občanů EU a ze zemí mimo EU). Pokud chtějí být odbory nadále hegemonním reprezentantem pracujících usilujícím o co nejvyšší organizovanost, není možné opomenout skupinu pracovních migrantů. Strategicky může spolupráce odborů s migranty jednak přispět ke kompenzaci ztrát spočívajících v klesajících počtech členů odborů. Členství migrantů v odborech může být navíc nástrojem, který by zabraňoval sociálnímu dumpingu, tj. obavě ze snižování mezd a pracovních standardů po vstupu zahraniční pracovní síly do jednotlivých podniků nebo odvětví.

Hlavním cílem tohoto policy paperu je nastínit možné průniky zájmů odborů a migrantů a migrantek. Nejdříve text představí vybrané aspekty pracovní migrace, včetně vztahu prekérní práce a migrační kontroly, následně se bude věnovat aktivitám a postojům českých odborů k mezinárodní migraci a důvodům, proč je migrace do Česka důležité téma pro odbory. Poslední část definuje začlenění migrantů v odborech jako krátkodobý a dlouhodobý cíl pro odborové svazy v Česku.

Zde uvedené úvahy o vztahu odborů a mezinárodní migrace jsou limitovány dostupnými zdroji informací, jsou založeny především na rozhovorech se zástupci odborů, především odborových centrál nebo konfederací (celkem šlo o šest rozhovorů se zástupci odborů a se dvěma migranty) a analýze literatury o odborech a mezinárodní migraci. Chybí zde podrobnější informace o situaci v jednotlivých podnicích a také o názorech různých skupin migrantů na odbory, což by ovšem vyžadovalo rozsáhlejší výzkum, který v Česku doposud neproběhl.

pracovní migrace do České republiky

Kdo jsou vlastně „zahraniční pracovníci“? Podobně jako význam slova „migrant“ nebo „cizinec“ není stabilizovaný, nejsou samozřejmě ani hranice mezi domácí a zahraniční pracovní silou. Jsou výsledkem střetávání a vyjednávání odlišných pohledů a zájmů různých skupin zaměstnavatelů, pracujících (odborů) a jednotlivých částí státního aparátu (Silver 2003), ale také širších politicko-ekonomických celků jako je Evropská unie.

V rámci rozhovorů se zástupci odborů se rovněž objevila různá vnímání zahraničních pracovníků: 1) občané Slovenska se často chápou jako běžní pracovníci, kteří bývají členy odborů; 2) ani ostatní občané Evropské unie nejsou ze strany odborů většinou vnímáni jako cizinci, což odráží nejen právo na mobilitu v EU, ale též zájem odborů o odstranění bariér pro mobilitu pro české občany po vstupu do EU, jakož i delší historii pracovní migrace do československých či českých podniků například z Polska; 3) někdy ani občané ze zemí mimo EU však nemusí být automaticky považováni za cizince, což může odrážet jejich dlouhodobou přítomnost v Česku, nízkou konkurenci na určitých pozicích a v určitých odvětvích anebo též vnímání kulturní blízkosti. Například zástupce Asociace samostatných odborů vnímal jako migranty pouze ty, kteří přijíždějí na sezónní práce: „Situace už je stabilní dvacet let, protože v rámci ČR působí pár, řeknu lidí. Já bych ani neřekl migranti, protože ti zaměstnanci nebo OSVČ, kteří jsou v zemědělství, jsou většinou Ukrajinci. Pak je tu druhá část – už řeknu migrantů. To jsou sezónní sklizně, ovoce, zelenina. Já bych to rozdělil. S tou první [skupinou] – s nimi v žádném případě problémy nemáme ... nás spíše zajímá, jestli ty lidi tam pracují a jsou přihlášení ... A pokud jde o sezónní práce, tak ty byly vždycky, ať to byla sklizeň ovoce, jablek, hrušek, třešní nebo našeho zlata, chmele. Tam byly vždy hordy brigádníků“ (ASO). Z rozhovorů rovněž vyplynulo, že u zástupců odborů převažuje důraz na kulturní asimilaci migrantů a učení se češtiny.

Přestože má řada odborářů zkušenosti se zahraničními pracovníky i z doby před rokem 1989, pro tento policy paper je relevantní mezinárodní migrace v novodobé historii ČR od devadesátých let 20. století. Ta je součástí procesů rozšiřování a prohlubování evropského a mezinárodního trhu práce. Flexibilizace trhu práce, deregulace ekonomiky anebo podpora zahraničních investic na straně jedné vytvářela poptávku po zahraničních pracovnících, její nabídka na straně druhé měla sama vliv na proměny ekonomiky a pracovně-právních vztahů. Vývoj mezinárodní migrace po roce 1989 souvisel s ekonomickými cykly, konflikty v Evropě i mimo ni, regulací migrace anebo též s vytvářením migračních sítí, které propojují země emigrace a imigrace a usnadňují a zlevňují celý proces migrace (viz Massey, Durand, Malone 2002).

Zatímco v roce 1993 mělo povolení k pobytu v ČR na 78 tisíc cizinců, ke konci roku 2014 jich bylo 452 tisíc (ČSÚ 2015, Ministerstvo vnitra 2015). Při srovnání s dalšími visegradskými státy se jedná o relativně vysoké číslo. Podíl cizinců na obyvatelstvu je však pořád znatelně nižší než například v západoevropských zemích s delší historií imigrace. Z hlediska zemí původu má Česko relativně homogenní imigraci pocházející především ze zemí východní Evropy a částečně i Asie, což souvisí s historickými a kulturními vazbami. Více jak polovina cizinců pocházela v roce 2014 ze tří zemí: Ukrajiny (104 tis.), Slovenska (96 tis.) a Vietnamu (57 tis.) (Ministerstvo vnitra 2015).

V roce 2008 představovali zahraniční pracovníci 6,4 % na celkové pracovní síle, přičemž v některých městech jako například v Praze, Brně, Mladé Boleslavi, Plzni, či Pardubicích bylo zastoupení vyšší (Rákoczyová 2009). Od ekonomické krize začínající na podzim 2008 došlo k poklesu podílu zahraničních pracovníků na trhu práce, přičemž v roce 2009 představovali už jen 5,6 % na celkové pracovní síle (Horáková 2010). Pouze část cizinců se během ekonomické krize po roce 2008 vrátila do zemí původu, část odešla do dalších – především evropských – zemí a většina jich v Česku zůstala. Z hlediska ekonomických odvětví působí nejvíce zahraničních zaměstnanců ve zpracovatelském průmyslu, stavebnictví a obchodu,

kde představovali v roce 2011 okolo 6 %, 13 % a 5 % podílu ze všech pracovníků daných odvětví (Trlifajová 2014).

Od roku 2010 počet zahraničních pracovníků znovu stoupá. Roste především podíl občanů EU na pracovní migraci. V polovině roku 2015 byl kvalifikovaný odhad zaměstnanců 224 475 ze zemí EU (Slovensko, Polsko, Rumunsko, Bulharsko, atd.) a 74 818 ze zemí mimo EU (především z Ukrajiny; v menší míře z Ruska, Vietnamu, Moldavska, atd.) (MPSV 2015). Krom toho bylo na konci roku 2014 83 569 migrantů v postavení živnostníků (ČSÚ 2015).

V důsledku segmentace a hierarchizace pozic na trhu práce, kde je pro některé zaměstnavatele důležité rozlišovat pracovníky na domácí a zahraniční, se zahraniční pracovníci v Česku často dostávají do podřadné-

ho postavení. Zaměstnavatelům to například umožňuje nižší ohodnocení práce. „Podřadné postavení na trhu práce ale není charakteristika, kterou by si s sebou imigranti přinesli jako nějaký pas občana třetího světa“; je totiž spoluvytvářeno jejich ekonomickým a právním postavením (Calavita 2007: 101). Migrační manifest z roku 2015 v této souvislosti kritizuje „nesvobodnou práci“ migrantů s dlouhodobým pobytem, kteří jsou závislí na konkrétním zaměstnavateli a nemohou volně měnit byť jen svoji pracovní pozici. Tzv. ochranná lhůta, která umožňuje migrantům v případě ztráty zaměstnání během tří měsíců změnit práci a požádat o prodloužení pobytu v ČR, je nedostatečná. Například se netýká těch pracovníků, kteří se dostanou do sporu se zaměstnavatelem a ten je vyhodí z práce (Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR 2015).

Tabulka 1.

Počty zahraničních pracovníků v Česku (kvalifikované odhady k 30. 6. 2015)

Státy	Evidence zahraničních pracovníků v postavení zaměstnanců*	Z toho pracovní povolení**
Slovensko	141 858	
Ukrajina	41 091	12 822
Polsko	21 760	
Rumunsko	19 543	
Bulharsko	16 588	
Rusko	5 724	879
Maďarsko	4 604	
Vietnam	4 434	389
Německo	3 643	
Velká Británie	3 227	
Moldavsko	2 484	553
Francie	2 480	
Mongolsko	2 353	633
Itálie	2 131	
Ostatní	27 373	5 956
Celkem	299 293	21 323

Zdroj: MPSV (2015)

* U občanů EU/EHP a Švýcarska zaměstnavatelé zasílají úřadům práce informační karty; u většiny občanů ze zemí EU se v současnosti také pouze vyplňují informační karty a nedochází u jimi obsazovaných pracovních míst k testu trhu práce (např. mají trvalý pobyt)

** Zahrnuje povolení k zaměstnání, modré karty, zelené karty a zaměstnanecké karty

Do prekérního postavení se dostávají především migranti v nízko kvalifikovaných a špatně placených pozicích. Potýkají se s nedostatečným příjmem, nedostává se jim společenského uznání (Offe 1997), mají nekvalitní nebo žádné pracovní smlouvy a mají silně omezené možnosti pracovat „na přímo“ a ne přes zprostředkovatele. Toto můžeme vidět i v českém kontextu: tlak na početní flexibilitu přenáší nejistotu a další rizika na pracovníky. V České republice se tohoto dosahuje do velké míry prostřednictvím právních vztahů, které zastírají pracovní poměr - zaměstnáváním osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), využíváním různých právních vztahů podle občanského a obchodního zákoníku, či agenturního zaměstnávání. Tyto formy pracovních vztahů jsou či byly charakteristické i pro značnou část pracovních migrantů na zdejším trhu práce (Nekorjak, Hofírek 2009; Leontiyeva 2011a; Horáková 2010). Významná část pracovních migrantů a migrantek, stejně tak jako i domácí populace, tudíž vypadává z ochrany pracovního práva, přičemž je pravděpodobné, že u migrantů je tento jev častější.

Rozsah prekérní práce mezi migranty je nicméně obtížné kvantifikovat. Významné celoevropské výzkumy a šetření o práci a životních podmínkách (např. Výběrové šetření pracovních sil – Labour Force Survey) neumožňují z důvodu nereprezentativity (např. absence dotazování na ubytovnách) u cizinecké populace srovnání pozice a pracovních podmínek zahraničních a domácích pracovníků (Leontiyeva 2011b). Z výzkumů o pracovní migraci a také ze zkušeností nevládních organizací poskytujících poradenství cizincům však vyplývá, že se řada zahraničních pracovníků setkává s vysokou intenzitou práce, nebezpečným pracovním prostředím, nevyplacením mzdy či jiným porušováním pracovních práv. Již starší výzkumy o zdraví cizinců z let 2001-2005 zmiňovaly dlouhou pracovní dobu (např. 11-12 hodin denně), nedostatek odpočinku od práce (část z cizinců neměla ani jeden den volna v týdnu) anebo vysoký počet úrazů: „Byl potvrzen třikrát vyšší výskyt pracovních úrazů než u Čechů ... Udávali častěji úzkost a strach z onemocnění, protože případnou nemoc spojovali se ztrátou zaměstnání a s nuceným návratem domů“ (Dobiášová, Hnilicová 2010: 81).

Dlouhou pracovní dobu u cizinců potvrdily i pozdější výzkumy. Podle výzkumu z roku 2010 jejich pracovní doba značně převyšovala průměrnou pracovní dobu 42,4 hodin týdně (ČSÚ 2011); u občanů Vietnamu dosahovala 54 hod., u občanů Ukrajiny 52 hod. a o něco nižší byla u občanů Ruska (48 hod.) a bývalé Jugoslávie (47 hod.) (Leontiyeva, Tollarová 2011).

Pro hodnocení prekérní pozice konkrétního migranta na trhu práce je vhodné použít taxonomii Fudge (2012), která byla upravena pro český kontext. Ve formě tabulky (viz níže) představuje praktický nástroj pro zohlednění řady faktorů, které ovlivňují postavení daného zahraničního pracovníka. Taxonomie vychází z toho, že prekérní právní (pobytové) postavení migranta může souviset s prekérními pracovními právními vztahy. V důsledku migrační kontroly státu vzniká „institucionalizovaná nejistota“; zahraniční pracovníci mohou být i díky svému nejistému právnímu postavení vyloučeni ze standardních pracovních právních vztahů (Fudge 2012, Anderson 2010).

Podle případu z tabulky č. 2 tato institucionalizovaná nejistota například znamená, že pokojská z Ukrajiny nedostane práci v hotelu „na přímo“. Zprostředkovatel strhává část jejího výděлку, má pouze nekvalitní komerční zdravotní pojištění, nemůže si dovolit být nezaměstnaná a v případě jakéhokoliv protestu by mohla přijít o práci i o pobyt v Česku. Tato pokojská doufá, že se její postavení zlepší poté, co získá trvalý pobyt.

Tabulka 2.

Prekérní právní postavení a pracovně-právní vztahy u migrantů

Základní údaje	Příklady
pracovní migrant/ka: kvalifikace, věk, gender, země původu, rodinný stav (kde je rodina, atd.)	Iryna, VOŠ, 39 let, Ukrajina, má 3 děti, 1 nezletilé, ostatní už nežijí ve společné domácnosti, manžel na Ukrajině
povolání, hospodářské odvětví	pokojská, hotelové a ubytovací služby
typ víza/pobytu v době vstupu do ČR	dlouhodobý pobyt za účelem podnikání
Pracovně-právní vztahy/aktuální situace	
mobilita na pracovním trhu: závislost na zaměstnavateli, omezení z hlediska povolání nebo odvětví, svoboda mobility na trhu práce v přijímající zemi/EU	Práci v hotelu vždy dohaduje zprostředkovatel (tzv. klient). Není možné dohodnout se napřímo se zaměstnavatelem – ten je smluvně zavázán ke spolupráci s klientem. Zkoušela opakovaně práci v hotelu, vždy byla odkázána na „svého klienta“. Prakticky nejde o podnikání, ale o disimulovaný pracovně-právní vztah.
trvání zaměstnaneckého vztahu	V současném hotelu pracuje několik měsíců.
pracovní podmínky: mzda, pracovní doba, bezpečnost a zdraví při práci	Na začátku podepisovala dokument, snad DPP, ale nemá kopii. Pracuje nad rámec 300 hodin za rok (výdělek větší než 10 000,- za měsíc, ale není to oficiálně uznáno). Práci vykonává bez předem připraveného plánu – o tom, zda jde do práce, se dozví 8-12 hodin před začátkem směny. Pracuje i 12 hodin v kuse, několik dní za sebou. Není jasné, zda za ni „klient“ odvádí zdravotní a sociální odvody.
možnosti právní ochrany: pracovně-právní standardy, kolektivní vyjednávání, ohodnocení zaměstnanců, ochrana zdraví a bezpečnosti při práci, kontroly inspekce práce, atd.	Všichni pracovníci v hotelu – speciálně na pozici pokojské – jsou v prekérním postavení. Pokud v minulosti někdo projevil nesouhlas, byl propuštěn. Před několika lety proběhla kontrola inspekce práce – pracovníci bez smlouvy, či bez adekvátního pobytu byli zavřeni v prádelně po dobu kontroly, nedostatky nezjištěny.
členství v odborech	Ne.
Institucionální nejistota	
aktuální druh pobytu a jistoty/nejistoty s ním spojené	V současnosti má Iryna dlouhodobý pobyt za účelem podnikání, při každém prodloužení musí předkládat doklady, za něž klientovi platí „poplatek“. Pokud nedoloží adekvátní příjmy, nebude mít pobyt prodloužen. V minulosti pracovala v restauracích a hotelích různé úrovně a umístění, nicméně situace byla obdobná. Na Úřad práce se registrovat nemůže; pokud nebude mít kontinuální příjmy, nebude mít prodloužen pobyt. Klient pro ni zajistil i přihlášení k pobytu – adresu bydliště – je na něm závislá.
nároky v oblasti sociálního práva: zdravotní pojištění, dávky v nezaměstnanosti, sociální podpora	Veřejné zdravotní pojištění si s tímto typem pobytu hradit nemůže – ani jako podnikatelka, ani jako samoplátkyně. Má pouze komerční zdravotní pojištění, které obsahuje řadu výluk a limitů plnění.
možnost získání jistějšího právního statusu	Iryna je ohledně práce a pobytu závislá na zprostředkovateli/klientovi a podmínkách v sektoru ubytovacích služeb. Do získání povolení k trvalému pobytu je jakákoli změna nereálná. Ovšem řada cizinců s trvalým pobytem nemůže v daném sektoru najít zaměstnání na stálý pracovní poměr a zůstává v prekérním postavení i po získání stabilnějšího pobytu.
sloučení rodiny	Nerelevantní.
dopady prekérní práce a právního postavení na zdraví	Naprostá nejistota vzhledem k prekérnímu postavení. Časté porušování pracovněprávních předpisů – překračování délky směn, chybějící přestávky v práci a mezi směnami. V minulosti pracovala v jednom hotelu 31 dní bez odpočinku, když poté onemocněla, byl jí pracovní poměr jednostranně ukončen.

Zdroj: Sdružení pro integraci a migraci; tabulka upravena podle Fudge (2012)

činnost a postoje odborů v ČR ve vztahu k mezinárodní migraci

Odbory v Česku se dají charakterizovat jako podnikový typ odborů (business unionism), které věnují hlavní pozornost otázkám zvyšování mezd a zlepšování pracovních podmínek prostřednictvím kolektivního vyjednávání, na druhou stranu nejsou příliš kritické vůči současnému uspořádání globální kapitalistické ekonomiky (Hyman 2001). Oproti běžnému chápání podnikového typu odborů jsou české odbory aktivní i v politické oblasti, kde usilují o ovlivňování relevantních zákonů v oblasti práce, sociálních práv, zdraví, atd. V rámci sociálního dialogu vyjednávají se zaměstnavateli a vládou o ekonomických, zaměstnaneckých a dalších politikách. Odbory vnímají sociální dialog jako důležitý nástroj, který není pouze formální (srov. Ost 2000). Daří se jim mít politický vliv především v období, kdy vládne sociální demokracie, která jejím názorům naslouchá více než pravicové vlády (Myant 2010), což se potvrzuje i v současnosti. Tripartita se nyní kromě národní úrovně rozšiřuje i do krajů, kde se začali setkávat zástupci krajů, zaměstnavatelů a odborů (ČMKOS).

S výjimkou Asociace samostatných odborů (ASO), která má díky historickému vývoji po roku 1989 centralizovanější strukturu, jsou odbory v Česku většinou značně decentralizované. Základní odborové organizace působící u jednotlivých zaměstnavatelů mají právní subjektivitu. Jsou základními „buňkami“ nebo jednotkami odborového organizování, vůči které by měly být všechny ostatní úrovně odborové struktury v jistém servisním, asistenčním, ale také politicko-strategickém vztahu. Decentralizovaná struktura znamená, že působnost organizace většinou začíná a končí s hranicemi dané firmy. Tyto odbory až na výjimky nezastupují pracovníky agentur práce, subdodavatelů, atd. působících v dané firmě anebo v úzkém vztahu k ní. Decentralizace s sebou dále nese

fakt, že většina z vybraných členských příspěvků zůstává na úrovni základní organizace (např. tři čtvrtiny z celkového členského příspěvku ve výši jednoho procenta ze mzdy), což výrazně omezuje možnosti centrálních orgánů. V neposlední řadě pak limituje strategické změny a kampaně organizované „shora“ ve vztahu k relativně nezávislým základním organizacím.

Mezinárodní migrace do Česka není pro české odbory většinou příliš důležitým tématem. Mezi zeměmi post-socialistické střední Evropy je však výjimečné, že se o ní například objevuje zmínka ve strategických dokumentech odborů (Čaněk 2014). V programu ČMKOS pro roky 2014 až 2018 se píše: „ČMKOS podpoří v zájmu ochrany před sociálním dumpingem regulaci migrace směřující k odstranění či omezení nelegálního zaměstnávání jak cizinců, tak českých občanů a posílení kontrolních mechanismů v této oblasti. Současně bude podporovat dodržování práv migrantů, důstojné a rovné zacházení s nimi“ (ČMKOS 2014). Toto stanovisko vyjadřuje dlouhodobý důraz ČMKOS na regulaci pracovní migrace a postih nelegálního zaměstnávání; zároveň se věnuje pozornost důstojným podmínkám práce cizinců. Ve zmíněném strategickém dokumentu se také píše o riziku překérní práce; zdá se však, že ta je nejspíše vztažena k českým občanům (např. mladým lidem, jejich rodinám atd.). Téma migrace se stává politicky důležitější spolu s tzv. uprchlickou krizí z roku 2015, ale také v souvislosti s diskusemi o liberalizaci migrace z Ukrajiny (ČMKOS).

V závěru této části se podrobněji zaměříme na vybrané aktivity a postoje českých odborů k migraci ve třech oblastech: ovlivňování legislativy, získávání členů a kolektivní vyjednávání, jakož i na možnosti, které jsou v těchto oblastech nevyužity.

i. Ovlivňování legislativy

Součástí politické práce odborů je komentování zákonů a ovlivňování politik, což zahrnuje zákony regulující překérní formy práce (např. agenturní zaměstnávání), politiky v oblasti mezd a platů (např. růst minimální mzdy) anebo přímo regulaci pracovní migrace a migrační politiku. Současná kampaň ČMKOS „Konec levné práce“ je příkladem politiky, která může prospět i pracovním migrantům.

Oproti tomu u migrační politiky se potvrzuje, že tato oblast nebyla pro odbory z hlediska komentování zákonů až tak důležitá. Svědčí o tom pouze sporadické a fragmentované připomínky ČMKOS k cizineckým zákonům. Cizinecké právo přitom má významný dopad na dodržování pracovních-právních standardů, jakož i na přístup pracovních migrantů k hospodářským a sociálním právům, čímž vytváří nerovnosti na trhu práce (Čaněk 2014). Právě při připomínkování cizineckého práva ze strany odborů se zřetelně projevuje problém nízkého zastoupení zahraničních pracovníků v odborech, v důsledku čehož pak odbory nemají dostatečné zkušenosti a expertízu o jeho dopadech na různé skupiny zahraničních pracovníků.

ii. Členství

Již zmíněné nízké zastoupení ze strany pracovních migrantů v odborech (kromě např. občanů Slovenska) je založené pouze na odhadech. Neexistují statistiky členů odborů podle občanství, což vysvětlili zástupci vedení odborů v provedených rozhovorech tak, že nechtějí zatěžovat základní organizace a rovněž by sbírání údajů o občanství členů odborů vnímali jako diskriminační. Sbíráni těchto údajů však podle zákonů ČR není diskriminační, naopak statistiky mohou být v tomto případě zdrojem informací o nerovném zastoupení části populace pracujících v odborech.

Odbory v ČR si uvědomují, že obecně potřebují oslovovat potenciální členy odborů a motivovat je ke vstupu do odborové organizace. O možných motivacích pracovních migrantů pro vstup do odborů neexistují v Česku téměř žádná data. Zdá se však, že migranti disponují minimálními informacemi o odborech a jejich existenci. Například výzkum o bariérách integrace cizinců obsahoval otázku ohledně toho, na koho by se cizinci obrátili v případě nesnázi. V otevřených odpovědích odbory ani jednou nezazněly (Schebelle, Horáková 2012). V nedávném výzkumu o bulharské migraci do Česka zazněla zmínka o odborech v jedné citaci respondentky: „Vím jen, že existuje nějaká organizace na ochranu zaměstnanců, odbory nejspíš, ale nevím, jak je kontaktovat“ (Krebs et al. 2014: 48). Jeden z mála výzkumů, který se specificky zahraničních pracovníků ptal na

jejich vztah k odborovým organizacím, byl výzkum o práci ve firmě Foxconn v Pardubicích a Kutné Hoře působící v elektrotechnickém průmyslu (Andrijasevic, Sacchetto 2014). U nepřímých zaměstnanců této firmy zaměstnaných agenturami práce odbory nepůsobí. Kolektivní akce pracovníků zde velmi znesnadňuje i velmi flexibilní režim výroby spolu s různorodostí pracovníků z odlišných zemí hovořících různými jazyky, nejistotou ohledně trvání práce anebo jejich vracení do země původu v případě menšího množství zakázek. Někteří kmenoví pracovníci ze zahraničí jsou členy odborů, avšak řada ze zahraničních pracovníků (až na pracovníky ze Slovenska či Polska) má omezené anebo žádné informace o odborech (Andrijasevic, Sacchetto 2014).

Pro odbory je otázka členství obecně úzce svázaná s jejich udržitelností a dalším fungováním, což se dotýká i zahraničních pracovníků: „Migranti musí chtít stát se členy odborů. Je třeba také platit členskou příspěvků a je to problém to naučit i naše lidi“ (ČMKOS). Zástupci odborů v ČR dlouhodobě silně vnímají tzv. problém černých pasažérů (Vašková, Kroupa, Hála 2005), tedy osob, které sice nejsou členy, ale mají výhody z odborového zastoupení na úrovni firmy anebo odvětví. Nepřispívají tak na chod odborů jako jejich členy, kterým se většinou strhává jedno procento ze mzdy. Z provedených rozhovorů se ukazuje, že někteří zástupci odborových svazů dnes vnímají otázku „černých pasažérů“ jako ještě důležitější než tomu bylo dříve (ČMKOS), což může souviset s pokračujícím poklesem členské základny odborů. K tomu je však třeba dodat, že celkové pokrytí zaměstnanců kolektivními smlouvami, včetně kolektivních smluv vyššího stupně, však v Česku není vysoké. Například v roce 2011 představovalo 40,9 % zaměstnanců (Visser 2013).

ii. Kolektivní vyjednávání

Kolektivní vyjednávání je ve středu odborových aktivit (Myant 2010) a také pokrývá část zahraničních pracovníků. Kolektivní smlouvy vyššího stupně na úrovni odvětví jsou závislé na tom, jestli mají odborové svazy zaměstnavatelský svaz jako partnera. Novinkou je návrh OS KOVO, aby byla uzavřena kolektivní smlouva s agenturami práce sdruženými v Asociaci

poskytovatelů personálních služeb (APPS), pokud by se tato organizace transformovala právě do zaměstnavatelského svazu. OS KOVO a APPS již dříve – na začátku roku 2014 – podepsaly smlouvu o spolupráci. Během roku 2015 však diskuse na toto téma ustrnula vzhledem k projednávání legislativních změn agenturního zaměstnávání (KOVO). Při vyjednávání kolektivních smluv na úrovni podniků je v kovopřemýšlení též zásadní otázka míry využívání agenturního zaměstnávání. Například OS KOVO usiluje, aby se v kolektivních smlouvách vyskytla povinnost přechodu z agenturního do kmenového stavu po jednom roce práce (KOVO). Ve své příručce pro kolektivní vyjednávání doporučuje sjednávat: „Rozsah a rovné podmínky pro zaměstnávání agenturních zaměstnanců a cizinců v oblasti odměňování, pracovní doby a bezpečnosti práce pro všechny zaměstnance, a to po celou dobu práce ve firmě (podniku). Cílem je stabilizace (zvyšování) počtu kmenových zaměstnanců a garance rovných podmínek pro všechny zaměstnance“ (OS KOVO 2014: 15).

proč je migrace důležitým tématem pro odbory?

Odbory v České republice i v dalších evropských státech čelí mnohým výzvám. Jejich tradiční cíle jako jsou obhajoba práv pracujících, nárok na spravedlivou odměnu, podpora sociálního státu, udržení zaměstnanosti a s tím související změny ve vzdělávacím systému nabývají nové podoby spolu s globalizací a šířením tržních principů do oblastí, kde dříve nepřevládaly. Odbory jsou nuceny zaujmout postoj k rostoucí míře prekérní práce, digitální revoluci anebo aktuálně například k tzv. uprchlické krizi. Zároveň klesá odborová organizovanost a v řadě států čelí odbory politickým útokům, které znesnadňují zakládání odborů anebo omezují například právo na stávkování. Není se tak co divit, že evropské odbory pro-

cházejí reflexí ohledně cílů, smyslu odborů a způsobů práce (Bernaciak – Gumbrell-McCormick – Hyman 2014).

Problematika migrace měla pro představitele českých odborových centrál, podobně jako pro velkou část české veřejnosti, v roce 2015 zejména podobu uprchlické krize. Zároveň ale tito představitelé dlouhodobě sledují pracovní migraci a výzvy s ní spojené jak na úrovni základních odborových organizací, tak na úrovni celostátní regulace trhu práce. Přesto je téma migrace v rámci odborů ve své šíři nedostatečně zastoupené. Jaké jsou hlavní důvody, proč by tomuto tématu měla být věnována větší pozornost?

Problémy, kterým čelí pracovní migranti, a příležitosti, které by mohly plynout z jejich většího organizování v odborech, jsou součástí širších zájmových okruhů odborů z následujících důvodů:

i. Zvyšování zájmu o téma mezinárodní migrace je součástí širšího úsilí o snížení nejistot na trhu práce.

Řada současných trendů na trhu práce jako jsou krátkodobé úvazky, nejisté typy pracovních úvazků, šíření outsourcingu práce či jiné formy flexibility s negativními dopady na pracovníky jsou často nejdříve vyzkoušeny na pracovních migrantech. Až později se rozšiřují na ostatní pracovníky (Bureau for Workers' Activities, 2008). Tento způsob šíření nejistot v práci od pracovních migrantů na další skupiny pracovníků není obecným pravidlem. Spíše ukazuje na to, že migranti jsou jednou ze skupin pracovníků, kteří mají méně práv na trhu práce a zaměstnavatelé tak mohou jejich pozici snáze zneužívat.

Příkladem z českého prostředí je agenturní zaměstnávání, ve kterém před ekonomickou a finanční krizí působilo vysoké procento zahraničních pracovníků. I po zániku agenturního zaměstnávání zahraničních pracovníků (bez trvalého pobytu ze zemí mimo EU) od roku 2012 zůstalo procento zahraničních pracovníků (z EU anebo mimo EU s trvalým pobytem) významné, avšak většinou jsou to dnes občané ČR. Ukázalo se, že vyloučení části zahraničních pracovníků z pronajímání agenturami práce

není řešením pro regulaci agenturního zaměstnávání. Agenturní zaměstnávání přestalo být v odborech vztahováno především k zahraniční imigraci, ale začalo být vnímáno jako obecný problém překerního zaměstnávání (KOVO, ČMKOS). Jak domácí, tak zahraniční pracovníci především na nízko-kvalifikovaných pozicích sdílejí ekonomické a sociální nejistoty, které na ně dopadají.

ii. Zahrnutí pracovních migrantů do odborů jako součást boje se sociálním dumpingem.

Historické příklady skepse a odmítání pracovní migrace ze strany odborů byly spojovány s podezřením vůči zaměstnavatelům, že pomocí imigrace usilují o snížení mezd a pracovních standardů. V dnešní terminologii se hovoří o sociálním dumpingu, který je obecně „praxí účastníků trhu sledujících vlastní zájmy, při které dochází k podkopávání sociální regulace nebo jejímu vyhýbaní se s cílem získat krátkodobou výhodu nad konkurenty“ (Bernaciak 2014: 16). Ve vztahu k pracovní migraci mohou odbory, zjednodušeně řečeno, buďto usilovat o snižování konkurence na trhu práce tak, že se postaví proti (i)migraci, anebo bude jejich cílem zvýšení práv pracovních migrantů. Řada odborů v Evropě, USA či jinde se ztotožňuje s druhou variantou, tedy s názorem, který shrnula Mezinárodní organizace práce ve svém manuálu pro odbory o mezinárodní migraci: „Ochrana práv pracovních migrantů je nejlepším způsobem jak chránit práva domácích pracujících a zabránit tak pokusům o vzájemnou soutěž mezi domácími pracovníky a pracovními migranty. Ta slouží jen zájmům bezohledných zaměstnavatelů, kteří hledají levnou práci.“ (Bureau for Workers' Activities 2008: vi). V tomto smyslu to nejsou samotní migranti, kteří jsou odpovědní za existenci sociálního dumpingu; jejich zranitelné postavení je výsledkem nerovného právního postavení a diskriminace.

Zabránit sociálnímu dumpingu české odbory již dnes napomáhají svou spoluprací s německými partnery. Např. německý odborový svaz DGB vydal spolu s ČMKOS v rámci projektů EURES-TriRegio a EURES Bavorsko-Čechy brožury v češtině, informující zaměstnance z ČR

pracující v Německu o nové legislativě týkající se minimální mzdy. Informováním o stejných právech pracujících v Německu tak jsou chráněni pracovníci z ČR a také domácí pracovní síla v Německu. Obdobnou iniciativu by bylo možné realizovat i ve vztahu k pracovním migrantům a domácí pracovní síle v ČR.

iii. Zahraniční pracovníci jako potenciální členi.

I když jsou odbory v české společnosti stále největší organizací občanské společnosti, členství v odborech dlouhodobě klesá (Myant 2010). Aktivní oslovování pracovníků by mělo zahrnovat také zahraniční pracovníky. Jejich nábor představuje příležitost pro zastavení propadu členství (Bernaciak – Gumbrell-McCormick – Hyman 2014: 20 – 25). Pracovní migrace je navíc trvalým jevem; řada pracovních migrantů se v Česku usazuje, přivádí si s sebou anebo zakládá zde rodiny, získává trvalý pobyt a případně i občanství ČR. Zásadní je tak socializace do odborů, což minimálně zahrnuje informování o jejich existenci a smyslu. Výzvu představuje to, že pracovní migranti v nejistém postavení na trhu práce mají na jedné straně největší potřebu být zastupováni odbory, avšak na druhé straně může být právě tuto skupinu pracovníků obtížné organizovat do odborů, což platí obecně o pracovnících v atypických pozicích (Bernaciak – Gumbrell-McCormick – Hyman 2014).

iv. Odbory jako hlas všech pracujících lidí v ČR a zohledňování specifík zahraničních a dalších skupin pracovníků.

Odborové svazy usilují být hegemonem v zastupování zájmů pracujících – tato role se posiluje a stabilizuje v současnosti zejména prostřednictvím tripartity. Pokud chtějí odbory dostát nároku reprezentovat „lidi práce“ v ČR, měly by zohledňovat různé zájmy pracujících, vyplývající ze specifických kontextů, ve kterých žijí. Zástupci odborů často uplatňují nediferencovaný přístup, v rámci kterého jako svého člena chápou pracujícího, jehož další charakteristiky (gender, věk, občanství, etnicita, tělesná způsobilost) nejsou příliš důležité. Nicméně, vůči některým skupinám se specifické přístupy

vytvořily. V roce 2009 například vznikla Rada mladých ČMKOS, která má za cíl obhajobu zájmů mladých pracujících lidí (do 35 let) a také usiluje „o podporu vstupu mladých do odborových svazů“ (ČMKOS 2009).

Součástí pracujících, kteří jsou v sociálním dialogu reprezentováni odbory vůči zaměstnavatelům a státu, by měli být ve větší míře než doposud také zahraniční pracující a jejich zájmy. Vytváření solidarity napříč etnickými skupinami však brání slabá třídní identita; ta je v české společnosti i řadou odborových předáků vnímána jako něco problematického a příslušejícího minulosti: „u nás je pojem třída jaksi nemravný“ (ČMKOS).

v. Role odborů jako významné společenské síly při objasňování a hledání odpovědí na tzv. migrační (uprchlickou) krizi.

Uprchlická krize, jež propukla v roce 2015, je zdrojem silných emocí a obav ve společnosti, které se přelévají také do pracovního prostředí (ČMKOS, KOVO, ASO). Rolí odborů jako významného celospolečenského aktéra je působit na minimalizování neodůvodněného strachu podáváním faktů a vzděláváním svých členů a zástupců, kteří získané poznatky mohou šířit dál. Důležitá je také role představitelů odborových centrál pro formování veřejného mínění (viz Parlamentní listy 2015).

Postoje odborů k migraci také významně ovlivňují to, jak odbory vnímají samotní migranti a ve svém důsledku i jejich zájem o členství v nich: „Komunikace s pracovními migranty a jejich získávání do odborových organizací je možné jen tehdy, když jsou odbory vnímány jako aktivně hájící práva pracovních migrantů“ (Bureau for Workers' Activities 2008: vi).

možné priority odborů v oblasti migrace a kroky k tomu, jak těchto cílů dosáhnout

Začlenění zahraničních pracovníků do odborů je pro české odbory jednou ze základních výzev v oblasti migrace. Týká se zvyšování počtu členů odborů, ale také odborových funkcionářů mezi cizinci (Penninx, Roosblad 2010). Z hlediska začlenění migrantů v odborech je však sledování samotného členství nedostatečné. Proto je vhodné doplnit otázku samotného členství o další kritéria podle komplexní definice od S. Marino: „Začlenění se chápe jako plné uznání pracovních migrantů, kteří mají stejná sociální, zaměstnanecká, politická práva a právo na 'organizování se v odborech' jako ostatní pracující a členi společnosti; kteří mají prostor pro to, aby se přidali k odborové organizaci na všech úrovních, účastnili se vnitřních diskuzí a formovali obecné strategie odborů. Z přijetí této definice začlenění vyplývá přijímání zvláštních politik a opatření, která se věnují postavení pracovních migrantů jak v odborech, tak v širší společnosti, na trhu práce a na pracovišti“ (Marino 2013: 54).

Jedním z rozhodnutí, které podle Marino musí odbory učinit ve vztahu k začlenění migrantů, se týká toho, zda zahraniční pracovníky organizačně začlení bez toho, že by ustavovaly nové speciální orgány nebo jejich vznik iniciují. Obecněji to znamená, že je třeba se rozhodnout, do jaké míry budou mít odbory specifické přístupy vůči migrantům. V rozhovorech se zástupci odborů vyplynulo, že jsou spíše proti vytváření zvláštních přístupů. Na straně jedné má smysl mít obecný přístup k pracovníkům v určitém odvětví, na určité pozici a/nebo typu prekérní práce, na straně druhé bez specifického přístupu není možné reagovat na diskriminaci a rasismus a obecně odstraňovat komunikační a další bariéry mezi odbory a pracovními migranty.

Činnost a aktivity odborů vůči pracovním migrantům se dají shrnout do několika oblastí (upraveno podle Bureau for Workers' Activities 2008: 13):

• Účast odborů na migrační politice, sociální politice a dalších veřejných politikách ve smyslu rovnosti práv pracujících

Politika začlenění migrantů v odborech se může různit podle toho, jestli budou odbory hájit čistě jejich pracovní nebo též sociální a další práva (Marino 2013). Jak bylo zmíněno výše, pracovní migranti jsou jako neobčani vystaveni pravidlům migrační kontroly, která různým způsobem ovlivňuje a omezuje faktické dodržování jejich pracovních práv. Již jen z tohoto důvodu se odbory nemohou zaměřit pouze na užší otázky práce a pracovních práv. Rovněž zásadní politické otázky ohledně postavení migrantů v Česku se týkají sociálních práv, kde v mnoha ohledech panuje nerovný přístup.

Mezi aktuální témata patří např. přístup k podpoře v nezaměstnanosti (cizinci bez trvalého pobytu nemají v případě nezaměstnanosti přístup k dávkám v nezaměstnanosti) anebo ke zdravotnímu pojištění (cizinci, kteří nemají trvalý pobyt anebo nejsou zaměstnanci, např. děti a další rodinní příslušníci, jsou vyloučeni z veřejného zdravotního pojištění) (Konsorcium nevládních organizací pracujících s migranty v ČR 2015).

• Vzdělávací a informační činnost

Neinformovanost je základem neuvědomovaných předsudků vůči zahraničním pracovníkům, zdrojem často neodůvodněných, ale silných obav, které mohou negativně zasahovat konkrétní spolupracovníky nebo obyvatele měst, vesnic nebo ubytoven.

Některé odbory mají bohaté zkušenosti v náročné práci vysvětlování a zprostředkování v situacích, kde vztahy mezi pracujícími hrozily konfliktem. OS KOVO například pracuje na hledání společných východisek pro kmenové a agenturní zaměstnance, aby se nechápali jako konkurenti. Na tyto zkušenosti by bylo možné navázat ve vzdělávací a informační činnosti vůči pracujícím, která by vysvětlovala součas-

nou situaci v ČR, EU a ve světě v oblasti migrace, její formy a příčiny. Odbory by mohly např. uvažovat o zařazení bloku o migraci ve svých vzdělávacích seminářích nebo neformálních setkáních, které organizují pro představitele základních organizací nebo pro mladé odboráře.

• Spolupráce mezi odbory v cílových zemích a zemích původu

V rámci mezinárodní solidarity mezi odbory se mohou členové odborů ze země původu obrátit o pomoc a radu v cílové zemi: „V rámci evropského odborového IndustriAll funguje princip spolupráce, že odbory poskytují poradenství členským organizacím. Tj. když je někdo členem KOVO a bude pracovat v Rakousku a obrátí se s nějakým problémem na rakouský svaz, tak oni mu poskytnou poradenství. Nemusí přestupovat do jejich organizace, ale může se na ně obrátit, i když je našim členem. A naopak, kdyby nějaký rumunský odborář, který je v odborové organizaci, která je členem IndustriAllu a obrátil se na nás, tak my máme tady kontaktní osobu, která by mu poradila přímo nebo by mu zprostředkovala pomoc v rámci toho evropského seskupení“ (KOVO). Tato spolupráce je více rozvinutá ve vztahu k členům českých odborů, kteří migrují za prací než ve vztahu k imigraci do Česka.

• Zvyšování počtu zahraničních pracovníků v odborech

Oslovování pracovních migrantů je spojeno s překonáváním jazykových (překlady letáků, tlumočení, atd.) a dalších (např. kulturních) bariér. K šíření informací o existenci odborů a jejich smyslu je možné použít nejen čistě odborové kanály, ale též brožury, weby a informační kurzy (např. tzv. adaptačně-integrační kurzy mají být povinné pro všechny migranty ze zemí mimo EU) pro migranty připravené v rámci státní integrační politiky. Informace o odborech se přinejmenším do nedávné doby v téměř žádných informačních brožurách např. vydávaných Ministerstvem vnitra ČR, které koordinuje státní integrační politiku, neobjevovaly. Nyní se však plánují letáky pro uprchlíky (ČMKOS). Rovněž nevládní organizace pracující s migranty a migrantské organizace mohou sloužit jako důležitý most propojující migranty a odbory.

závěr

Nábor nových členů je spojen obecně s širšími strategiemi oslovování potenciálních členů, o kterých jsou nuceny v důsledku propadu členské základy odbory celosvětově. Jedním z přístupů, které zvolily např. americké, britské, ale též polské odbory je důraz na organizování. Například Solidarność v Polsku založila oddělení rozvoje odborů. Zaměstnala v něm 40 specialistů na organizování a v průběhu 4 let se jí podařilo zvýšit organizovanost v maloobchodním prodeji a bezpečnostních službách v počtu 50 tisíc nových členů (Trappmann 2012, Krzywdzinski 2010). Tyto přístupy jsou však náročné na finanční prostředky, získání nových členů nemusí znamenat jejich dlouhodobé udržení v odborech a též není možné chápat organizování čistě jako techniku náboru členů (Simms, Holgate, Heery 2013). Odbory v Česku rovněž experimentují s novými způsoby získávání členů, organizují školení o nábořech anebo o strategiích a taktikách diskutují s partnery z dalších zemí. Například zkouší různé metody na zakládání odborových organizací u zaměstnavatele, kde sice mají zaměstnanci zájem je založit, ale potýkají se strachem z možných represí ze strany zaměstnavatele. V některých odborových svazech (např. OS KOVO) se začal používat tzv. institut anonymního členství, kdy odborovou organizaci zastupuje regionální pobočka odborového svazu a samotní členové odborů v daném podniku zůstávají minimálně na začátku v anonymitě (KOVO). O využití tohoto institutu by se dalo uvažovat ve vztahu k pracovním migrantům, kteří se obávají nejen o ztrátu práce v případě vyjádření nespokojenosti anebo protestu vůči zaměstnavateli, ale též možné ztráty samotného práva na pobyt v Česku, pokud je vázán na konkrétní práci. Anonymní členství v odborech však není přijímáno pouze pozitivně (ASO).

Od roku 2010 opět roste počet pracovních migrantů. Částečně došlo k nahrazení pracovníků ze zemí mimo EU občany Evropské unie ze zemí střední a jihovýchodní Evropy. Kromě toho vzrostl počet těch, kteří se usazují v Česku, získali trvalý pobyt a již tedy ani není vhodné o nich hovořit jako o „zahraničních pracovnících“, kteří přišli do Česka pouze za prací. Stávají se spolu se svými rodinami součástí české společnosti. Během ekonomického růstu před rokem 2008 se zaměstnavatelé často uchýlovali k praktikám sociálního dumpingu, což se projevovalo u různých překérních forem zaměstnávání zahraničních pracovníků a porušování jejich pracovních práv. Během ekonomické krize došlo k celkovému zhoršení postavení zaměstnanců v Česku.

Odbory v Česku mají zkušenosti s pracovní migrací a s tím, že v základních odborových organizacích jsou pracovní migranti součástí členské základny. Zároveň však mezi odbory a různými skupinami migrantů leží bariéry, jak o tom svědčí jejich celkově nízké zastoupení v odborech anebo nízká anebo žádná znalost o existenci odborů ve firmě, kde pracují. Členství migrantů v odborech může být v zájmu jak samotných migrantů, tak i odborů. Povede ke zvýšení jistot a zvyšování mzdových a pracovních standardů u migrantů, což na druhé straně znamená snižování sociálního dumpingu.

Odbory jsou historicky významnou institucí, která napomáhá integraci pracovníků na různých pozicích do společnosti a politické komunity. V tomto smyslu mohou sehrát roli při zlepšování postavení zahraničních pracovníků na trhu práce v Česku, snižování diskriminace a rasismu a prosazování politické rovnosti.

literatura a zdroje

Anderson, B. (2010). Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, Employment and Society*, 24 (2), str. 300-317.

Andrijasevic, R., & Sacchetto, D. (2014). Made in the EU: Foxconn in the Czech Republic. *Working USA*, 17 (3), str. 391-415.

Bernaciak, M. (2014). *Social dumping and the EU integration process*. Brusel: ETUI. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Social-dumping-and-the-EU-integration-process>.

Bernaciak, M., Gumbrell-McCormick, R., & R. Hyman (2014). *European trade unionism: from crisis to renewal?* Brusel: ETUI. Dostupné z: <https://www.etui.org/Publications2/Reports/European-trade-unionism-from-crisis-to-renewal>

Bureau for Workers' Activities (ACTRAV) (2008). *In search of decent work – migrant workers' rights: a manual for trade unionists*. Geneva: International Labour Office. Dostupné z: http://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_120113/lang-en/index.htm.

Calavita, K. (2007). Law, immigration and exclusion in Italy and Spain. *Papers: revista de sociologia* 85, str. 95-108.

Cizinci v České republice 2014 (2014). Praha: Český statistický úřad.

Čaněk, M. (2012). Když chybí politický zájem o rovnoprávné postavení pracovních migrantů a migrantek. Přístupy odborů a inspekce práce v České republice. *Migraceonline.cz*. Dostupné z: <http://www.migraceonline.cz/cz/e-knihovna/kdyz-chybi-politicky-zajem-o-rovnopravne-postaveni-pracovnich-migrantu-a-migrantek-pristupy-odboru-a-inspekce-prace-v-ceske>.

Čaněk, M. (2014). Sociální a politická regulace pracovní migrace v České republice. Disertační práce. Praha: Univerzita Karlova v Praze.

Čaněk, M. (2016). Migrant Rights Activism and the Tree Workers Case in the Czech Republic (str. 85-105). In Choudry, A & M. Hlatshwayo (Eds.), *Just work? Migrant workers' struggle today*. Londýn: Pluto Press.

Čižinský, P., Holíková, K., & M. Jelínková (2011). Vybraná hospodářská práva neregulérních migrantů. In P. Burdová Hradečná (Ed.), *Regularizace jako jeden z nástrojů v boji proti nelegální migraci* (str. 129-136). Praha: Sdružení pro integraci a migraci & Multikulturní centrum Praha & Organizace pro pomoc uprchlíkům v Praze.

ČMKOS. (2014). *Program ČMKOS na léta 2014 - 2018*. Dostupné z: <http://www.cmkos.cz/o-nas/zakladni-dokumenty/3813-3/program-cmkos-2014-2018>.

ČMKOS. (2009). *Statut Rady mladých ČMKOS*. Dostupné z: <http://www.mladiodborari.cz/component/phocadownload/category/1-dokumenty-rm-cmkos?download=1:statut-rady-mladych-cmkos>.

ČSÚ (2011). Obvykle a skutečně odpracované hodiny v týdnu (průměr roku 2010). Dostupné z: <https://www.czso.cz/documents/10180/20551903/31151139.pdf/a48d781e-6f00-4110-be82-80ba528ef5b9?version=1.0>.

ČSÚ (2015). Cizinci: cizinci v ČR. Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/2-cizinci_uvod.

Dobiášová, K. & H. Hnilicová (2010). Migranti a veřejné zdraví ve světle výzkumů. In: *Přínos a potenciál vědeckého výzkumu v oblasti migrace*. Praha: Ministerstvo vnitra České republiky, str. 75-84.

Fudge, J. (2012). The precarious migrant status and precarious employment: The paradox of international rights for migrant workers. *Comparative Labor Law and Policy Journal*, 34 (1), str. 95-132.

Horáková, M. (2010). Vývoj pracovních migrací v České republice v období hospodářské recese. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Hyman, R. (2001). *Understanding European trade unionism: between market, class and society*. Londýn: Sage Publications.

Jelínková, M. (2014). Výsledky výzkumu o pracovních podmínkách občanů Bulharska, Rumunska a Moldavska v České republice: zpráva z výzkumu. Praha: Diakonie Českobratrské církve evangelické – Středisko celostátních programů a služeb.

Konsorciem nevládních organizací pracujících s migranty v ČR (2015). *Migrační manifest*. Praha. Dostupné z: <http://www.migracnimanifest.cz/cz/index.html>.

Krzywdzinski, M. (2010). Organizing employees in Central Eastern Europe: The approach of Solidarność. *European Journal of Industrial Relations*, 16 (3), str. 277-292.

Křížková, M., & M. Čaněk (2011). Obchodníci mezi stromy. *Nový Prostor* (367). Dostupné z: <http://www.novyprostor.cz/clanky/367/obchodnici-mezi-stromy.html>.

Krebs, M., Šormová, M., Soukupová, S. & K. Novotný (2014). Analýza informovanosti a potřeb Bulharů a Bulharek v oblasti pracovní migrace. Praha: La Strada. http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/projekt_prevence_vykoristovani/anal_inform_a_potreb.pdf.

Leontiyeva, Y. (2011a). The Socio-Economic Impact of Admission Policies and Admission-Related Integration Policies in the Czech Republic. *Migrationonline.cz*. Dostupné z: <http://www.migrationonline.cz/e-library/?x=2294358>

Leontiyeva (2011b). Údaje o imigrantech ve výzkumech LFS a EU-SILC. *Socioweb*. 12/2011. Dostupné z: <http://www.socioweb.cz/index.php?disp=teorie>

Leontiyeva, Y. & B. Tollarová (2011). Results from a Survey of Foreigners' Incomes, Expenditures and Remittances. Main Findings Concerning Remittances. Výzkumná zpráva. Dostupné z: http://www.soc.cas.cz/sites/default/files/soubory/immigrants_2010_-_report.pdf.

Marino, S. (2013). Between old and new dilemmas: describing trade unions' inclusive strategies. In A. van Heelsum & B. Garcés-Mascareñas (Eds.), *Migration and integration research: filling in Penninx's heuristic model* (str. 50-61). Amsterdam: Amsterdam University Press.

Marino, S., Penninx, R., & J. Roosblad (2015). Trade unions, immigration, and immigrants in Europe revisited: union's attitudes and actions under new conditions. *Comparative Migration*, 3 (1), str. 1-16.

Massey, D. S., Durand, J. & Malone, N. J. (2002). *Beyond smoke and mirrors: Mexican immigration in an era of economic integration*. New York: Russel Sage Foundation.

MIPEX. (2015). *Migrant integration policy index 2015*. Dostupné z: <http://www.mipex.eu/>.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (2015). Přehled zahraničních zaměstnanců v postavení zaměstnanců. Praha.

Ministerstvo vnitra ČR (2015). Zpráva o situaci v oblasti migrace a integrace cizinců na území České republiky v roce 2014. Dostupné z: <http://www.mvcr.cz/clanek/zprava-o-situaci-v-oblasti-migrace-a-integrace-cizincu-na-uzemi-ceske-republiky-v-roce-2012.aspx>

Myant, M. (2010). *Trade unions in the Czech Republic*. Brusel: ETUI.

Nekorjak, M., & O. Hofírek (2009). Vietnamští imigranti v českých velkoměstech – Integrace přistěhovalců z Vietnamu. In M. Rákoczyová & R. Trbola (Eds.), *Sociální integrace přistěhovalců v České republice* (str. 161-197). Praha: Slon.

OECD. (2014). *International Migration Outlook 2014*. Paříž: OECD Publishing.

Offe, C. (1997). Towards new equilibrium of citizens' rights and economic resources? In *Societal cohesion and the globalising economy: What does the future hold?* (str. 81-108). Paříž: Organisation for Economic Co-operation and Development.

OS KOVO (2014). Metodická pomůcka pro kolektivní vyjednávání v podnikové sféře na rok 2014 (část druhá). Praha: OS KOVO.

Ost, D. (2000). Illusory Corporatism in Eastern Europe: Neoliberal Tripartism and Postcommunist Class Identities. *Politics & Society*, 28 (4), str. 503-530.

Penninx, R. & J. Roosblad (Eds.) (2000). Trade unions, immigration, and immigrants in Europe, 1960 - 1993 : a comparative study of the actions of trade unions in seven West European countries. New York & Oxford: Berghahn Books.

Parlamentní listy (2015). Podporujeme kvóty na uprchlíky. Vadí nám xenofobie, sdělil PL šéf odborů Josef Středula. *Parlamentní listy*. 18. 6. 2015. Dostupné z: <http://www.parlamentnilisty.cz/arena/rozhovory/Podporujeme-kvoty-na-uprchliky-Vadi-nam-xenofobie-sdelil-PL-sef-odboru-Josef-Stredula-380181>.

Rákoczyová, M. (2009). Přistěhovalectví v České republice aneb co vyčteme ze statistik. In Rákoczyová, M. & R. Trbola. *Sociální integrace přistěhovalců v České republice* (str. 16-22). Praha: Sociologické nakladatelství (SLON).

Schebelle, D. & M. Horáková (2012). Bariéry integračního procesu reflexí cizinců z třetích zemí. Praha: VÚPSV, v.v.i.

Silver, B. J. (2003). *Forces of labor: worker's movements and globalization since 1870*. Cambridge: Cambridge University Press.

Simms, M., Holgate, J., & E. Heery (2013). *Union voices: Tactics and tensions in UK organizing*. Ithaca [N.Y.]: ILR Press.

Trappmann, V. (2012) *Trade Unions in Poland: Current Situation, Organisation and Challenges*. Berlín: Friedrich-Ebert-Stiftung. Dostupné z: <http://library.fes.de/pdf-files/id-moe/08949.pdf>.

Trlifajová, L. (2014). A proč tu ještě chceme cizince? Proměna poptávky po zahraničních zaměstnancích v době ekonomické krize. *Migraceonline.cz*. Praha: Multikulturní centrum Praha. Dostupné z: http://aa.ecn.cz/img_

upload/224c0704b7b7746e8a07df9a8b20c098/a-proc-tu-jezte-chceme-cizince__clanek-z-vyzkumu.pdf.

Vašková, R., Kroupa, A., & J. Hála (2005). Možnosti a bariéry členství v odborech. In Z. Mansfeldová & A. Kroupa (Eds.), *Participace a zájmové organizace v České republice* (str. 129-158). Praha: Sociologické nakladatelství.

Visser, J. (2013). ICTWSS: Database on institutional characteristics of trade unions, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2007: Version 4 –April 2013. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam. Dostupné z: <http://www.uva-aias.net/208>.

Rozhovory se zástupci ASO, ČMKOS, OS KOVO.

Mgr. Marek Čaněk, Ph.D. se zabývá regulací pracovní migrace v České republice, postavením cizinců na trhu práce a politickým právům imigrantů. Je ředitelem Multikulturního centra Praha.

Mgr. Ľubica Kobová, Ph.D. se věnuje feministické a politické filozofii, práci a rodu, pracovní etice, analýze diskurzu a ideologie. Vyučuje na Katedře genderových studií Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.

Uvedené informace nutně nereflktují názory EPIM, Agentury EACEA / Evropské komise a MZV ČR a tyto za ně nenesou zodpovědnost.

Recenzenti: Pavel Janíčko, Lucie Trlifajová.

Editorka: Eva Čech Valentová.

Vydalo Sdružení pro migraci a integraci (www.migrace.com) a Multikulturní centrum Praha (www.mkc.cz, www.migraceonline.cz), Praha, 2015 (aktualizace 2016).

Policy paper podpořil Evropský program pro integraci a migraci (EPIM) (projekt Za práva neregulérních migrantů ve střední Evropě), program Evropské unie Evropa pro občany (projekt Testování evropského občanství jako „pracovního občanství“: Od případů porušování pracovních práv k posílení pracovněprávního režimu - LABCIT) a Ministerstvo zahraničních věcí ČR (projekt Mezinárodní pracovní migrace mezi rovností a nerovností).

Webová stránka projektu LABCIT:
www.migraceonline.cz/labcit