

Stanovisko SZ k pracovněprávní situaci cizinců v ČR

1. Pracovní migranti ze zemí mimo Evropský hospodářský prostor

a. Zlepšení pracovněprávního postavení občanů třetích zemí

Práva zahraničních zaměstnanců by měla být ze strany státních institucí více chráněna, protože jejich postavení je vůči domácím zaměstnavatelům z podstaty věci nevýhodné. Zaměstnanecká karta a modrá karta jsou vydávány pouze na dva roky a pouze pro konkrétní pracovní pozici u jednoho zaměstnavatele. Změna tohoto zaměstnavatele v průběhu prvního dvouletého období podléhá předchozímu schválení ministerstvem vnitra. Pokud pracovník z nějakého důvodu práci ztratí, ochranná lhůta pro nalezení nové práce jsou pouze 3 měsíce (dokonce 1 měsíc v případě pracovní dohody). Tato lhůta by měla být prodloužena minimálně na 5 – 6 měsíců, což lze považovat za adekvátní dobu pro nalezení nové práce. Prodloužení již vydané zaměstnanecké karty či modré karty je možné opětovně pouze na dva roky, což zvyšuje pracovníkovu nejistotu. Pokud se zaměstnanec osvědčí, mělo by být umožněno jeho zaměstnání na dobu neurčitou, se stejnými právy, jaké má občan ČR, vycházejícími ze zákoníku práce.

Pokud jsou ze strany Inspektorátu práce zjištěny nedostatky v porušování pracovního práva, měl by být vyvíjen tlak na zaměstnavatelskou organizaci, aby tento stav napravila bez způsobení újmy samotnému zahraničnímu pracovníkovi (např. při zjištění práce načerno). Pracovníci ze zemí mimo EU často vykonávají profese, které jsou finančně podhodnocené. I to zvyšuje jejich zranitelnost a větší závislost na aktuálním zaměstnavateli. Tlak na zvyšování minimální mzdy může napomoci i zlepšení životní situace pracovníků ze zahraničí.

Je absolutně nepřípustné, aby se zahraniční pracovníci nedovolali svých práv u českých úřadů, jako se stalo v případě dělníků pracujících pro firmy, které získaly v minulosti zakázky např. od společnosti Lesy ČR. Po pěti letech soudních sporů, kdy vykořisťovaní dělníci stále nemohli dovolat spravedlnosti, se jich zastal až Ústavní soud a vrátil případ zpět Policii ČR k opětovnému projednání.¹ Stát by měl poskytnout podporu zahraničním zaměstnancům např. zřízením specializovaného úřadu nebo vytvořením pracovní pozice v rámci již existující instituce, kam by se cizinci mohli obracet se svými problémy, souvisejícími s otázkami pracovního práva a zaměstnanosti.

b. Podpora zaměstnavatelů

Stát by měl podpořit české zaměstnavatele, kteří v současné době obtížně získávají vhodné pracovní síly a zjednodušit procedury přijímání občanů ze zemí mimo EU. Zaměstnavatelé si často stěžují, že administrativní zátěž spojená se získáváním zahraničních pracovníků ze zemí mimo EU je složitá a proces je velmi zdlouhavý.² To platí i v situaci, kdy si české firmy sami cíleně vyhledávají v zahraničí zaměstnance, které potřebují. Dle sdělení MPSV³ zastupitelský úřad „zpravidla“ do dvou měsíců od podání žádosti vyrozumí žadatele o zaměstnaneckou či modrou kartu, zda bylo

¹

<http://www.strada.cz/publikace-odkazy/tiskove-zpravy/305-tz-poskozeni-delnici-v-kauze-stromkaru-se-dockali-zastani-od-ustavniho-soudu-ustavni-soud-dnes-vyhlasil-prulomovy-nalez-v-kauze-tzv-stromkaru?lang=cz>

²

http://zpravy.e15.cz/domaci/ekonomika/volnych-mist-pribyva-nedostatek-kandidatu-firmy-resi-naborem-cizincu-1268590#utm_medium=selfpromo&utm_source=newsletter&utm_campaign=e15news

³ Viz např. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28824v36002-zelena-a-modra-karta>

jeho žádosti vyhověno. Z tohoto sdělení vyplývá, že česká strana není vázána přesným termínem, do kdy musí vydat rozhodnutí. Naopak cizinci, kteří žádají o nějakou formu pracovního povolení, musí dle ustanovení zákona o pobytu cizinců splnit mnoho administrativních úkonů v přesně daných, často velmi krátkých termínech.

c. Ochrana pracovníků v domácnostech

Zvláštní pozornost by měla být věnována situaci cizinek a cizinců pracujících v cizích domácnostech (obvykle jako chůvy, uklízečky, pečující o nemocné a seniory). Pracovní práva těchto osob nejsou ve většině případů vůbec chráněna, významná část jich pracuje bez smlouvy, tj. v „šedé ekonomice“. Fakt, že práce v cizí domácnosti není vnímána jako skutečná práce, souvisí zejména s charakterem tohoto druhu práce - jedná se totiž o tzv. reprodukční práci, kterou vykonávají především ženy a souvisí s péčí o děti a domácnost. Obtížně se stanovuje její náplň a kvalita provedení. V této souvislosti zelení volají po urychlené ratifikaci Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 189 a Doporučení Mezinárodní organizace práce č. 201 o pracovnících v cizí domácnosti. Tímto by byl například stanoven minimální věk pracovníků a pracovníků v cizí domácnosti, nutnost dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, povinnost uzavírat písemné smlouvy v souladu s vnitrostátními předpisy, rozsah pracovní doby a placené dovolené, povinnost odměňování přinejmenším ve výši minimální mzdy atd.

d. Garance dostupného a adekvátního zdravotního pojištění

Řada v ČR dlouhodobě pobývajících cizinců (OSVČ, cizinci a cizinky pobírající nemocenské dávky či rodičovský příspěvek) je vyloučena ze systému veřejného zdravotního pojištění, a musí tak uzavírat komerční zdravotní pojištění. Jeho rozsah však není stanoven zákonem a řada komerčních pojišťoven si stanovuje nejružnější výjimky. Komerční zdravotní pojišťovny zejména pak odmítají pojistit děti cizinek, které se narodily s vrozenou vadou. Tato praxe je dlouhodobě kritizována nevládními organizacemi pracujícími s migranty. Zelení žádají zavedení minimálních standardů krytí komerčního zdravotního pojištění a zároveň povinnost pojistit ohrožené skupiny osob (předčasně narozené děti, osoby trpící cukrovkou). Nezletilým cizincům s dlouhodobým pobytem v ČR by měl bez dalšího umožněn vstup do systému veřejného zdravotního pojištění. V déleodobém výhledu by vstup do systému veřejného zdravotního pojištění měl být umožněn všem cizincům a cizinkám dlouhodobě pobývajícím na území ČR.

2. Uprchlíci

V souvislosti s pokračujícím ekonomickým růstem začínají české firmy v některých oborech pociťovat nedostatek pracovních sil, které by mohli kompenzovat občané třetích zemí prchající před válkou, násilím a bídou. Podle průzkumu Svazu průmyslu a dopravy by české firmy dokázaly okamžitě zaměstnat přinejmenším 5 000 uprchlíků.⁴ Azylová politika ČR přesto zůstává ve své podstatě restriktivní až represivní a podobné výzvy nereflektuje.

V každém případě by podle zelených proces začleňování migrantů - žadatelů o azyl měl být flexibilnější. Podle platné právní úpravy může žadatel o azyl pracovat až po 6 měsících⁵ od podání žádosti o udělení azylu na našem území. V případě uprchlíků z válečných oblastí, kde kolabují

⁴ <http://www.novinky.cz/ekonomika/380272-ceske-firmy-jsou-ochotne-okamzite-zamestnat-pet-tisic-uprchliku.html>;
http://www.rozhlas.cz/radiozurnal/dvacetminut/_zprava/uprchlici-muzou-byt-hrozbou-i-prinosem-ceske-firmy-jsou-pripraveny-je-zamestnat-tvrdi-radek-spicar--1551178

⁵ <http://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-325>

státní, soukromé i občanské instituce nebo pakliže utečenci pobývali v uprchlickém táboře, existuje velká pravděpodobnost, že již byli po delší dobu nezaměstnaní. Tato doba se z důvodu výše zmíněné domácí právní úpravy zbytečně prodlužuje. Čím déle se jedinec nachází mimo trh práce, tím více ztrácí pracovní návyky a jeho následné zapojení do pracovní činnosti je o to obtížnější.

Brzký návrat osob přicházejících do ČR ze zemí, ve kterých probíhá válečný konflikt nebo panuje sektářské násilí, je nepravděpodobný. Aktivní snahou o zapojování žadatelů a žadatelek o azyl do trhu práce v ČR je možné urychlit jejich začlenění do společnosti a zvýšit jejich nezávislost na státní podpoře. Měly by být stanoveny principy spolupráce mezi státními složkami a potenciálními zaměstnavateli, jak vybírat a oslovovat vhodné kandidáty a kandidátky na neobsazené pracovní pozice. Je to příležitost začít být znovu vnímáni jako země, která dokáže válečným uprchlíkům poskytnout nový domov a dostatečné zázemí pro další začátek a ne pouze jako země, která sobecky dělá vše proto, aby uprchlíky odradila od příchodu.

S pracovním uplatněním úzce souvisí i oblast vzdělávání. Žadatelům o azyl by měly být zprostředkovány bezplatné kurzy českého jazyka hned od počátku jejich pobytu na území ČR. Součástí vzdělávacích aktivit by měly být i praktické informace o realitách v ČR, u jedinců pocházejících z válečných oblastí i krizová intervence, jelikož mnozí z nich trpí posttraumatickým stresovým syndromem v důsledku prožitých událostí.

Zpracovali: Eva Bartáková, Tereza Freidingerová, Tomáš Jungwirth, Lucia Zachariášová