

Analýza pracovní migrace z Filipín do ČR

Zhotovitel: Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy

Zadavatel: MPSV ČR v rámci projektu „EURES+3Z Up!“
(CZ.03.01.04/00/22_002/0000170)

Termín realizace: 2–8/2025



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Zhotovitel: Diakonie ČCE - středisko Západní Čechy

Autor: Viktor Rumpík a kolektiv

Odborná konzultace: JUDr. Michal Pitař, Mgr. Jan Vaněk

Výzkumný tým: Bc. Denisa Victory, DiS., Mgr. Jan Vaněk, Mgr. Viktor Rumpík, Ph.D.

Odpovědná osoba: Viktor Rumpík

Diakonie 
Českobratrské církve evangelické

zapad.diakonie.cz

Plzeň 2025

Analýza byla vytvořena v rámci projektu EURES+3Z Up!,
reg. č. CZ.03.01.04/00/22_002/0000170, spolufinancovaného
z prostředků Evropského sociálního fondu plus prostřednictvím
Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Obsah

| | |
|--|-----------|
| 1 ÚVOD | 1 |
| 1.1 Předmět výzkumu..... | 1 |
| 1.2 Cíle výzkumu..... | 2 |
| 1.3 Terminologie a definice klíčových pojmů..... | 3 |
| 1.3.1 Teoretická a konceptuální východiska..... | 4 |
| 1.3.2 Zranitelnost osob s migrační zkušeností | 7 |
| 2 METODOLOGIE | 9 |
| 2.1 Výběr vzorku Filipínci a Filipínky | 9 |
| 2.2 Výběr ostatních aktérů | 11 |
| 2.3 Konstrukce dat..... | 12 |
| 2.4 Informovaný souhlas a etika výzkumu | 13 |
| 2.4.1 Kulturní rozdíly jako bariéry krátkodobého aplikovaného výzkumu | 14 |
| 3 MIGRACE Z FILIPÍN | 16 |
| 3.1 Filipíny jako zdrojová země | 16 |
| 3.2 Migrace z Filipín ve světě..... | 18 |
| 3.3 Migrace z Filipín v ČR..... | 20 |
| 3.3.1 Data k výkonu práce..... | 23 |
| 3.3.2 Strukturální nezaměstnanost a uspokojení českého trhu práce | 26 |
| 3.4 Filipínky a Filipínci – nová kapitola na českém pracovním trhu? . | 27 |
| 3.4.1 Lidská práva a migrace z Filipín do ČR..... | 29 |
| 3.5 Pracovní migrace Filipínců v dalších zemích EU..... | 31 |



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

| | | |
|------------|--|-----------|
| 4 | ŘÍZENÁ MIGRACE Z FILIPÍN DO ČR..... | 35 |
| 4.1 | Emigrační podpora | 36 |
| 4.1.1 | Institucionální ukotvení pracovní migrace Filipín do r. 2021 | 37 |
| 4.1.2 | Institucionální ukotvení pracovní migrace po roce 2021 | 37 |
| 4.1.3 | Význam placement fee | 41 |
| 4.1.4 | Agentury a další aktéři..... | 45 |
| 4.1.5 | Význam předodjezdových seminářů..... | 47 |
| 4.2 | Imigrační podpora | 48 |
| 4.2.1 | Vstup a pobyt Filipínek a Filipínců v ČR | 48 |
| 4.2.1.1 | Vstup občanů Filipín na základě zaměstnanecké karty na území ČR..... | 49 |
| 4.2.1.2 | Rozdíl podmínek držitelů zaměstnanecké karty v rámci PKZ a mimo Program | 51 |
| 4.2.2 | Povinnosti zaměstnavatele v Programu a ochrana pracujících . | 55 |
| 4.2.3 | Význam MWO pravidel, aneb stát jako striktní rodič | 60 |
| 5 | VÝSLEDKY VÝZKUMU..... | 61 |
| 5.1 | Proces migrace | 61 |
| 5.1.1 | Fáze hledání..... | 62 |
| 5.1.2 | Fáze výběru..... | 63 |
| 5.1.3 | Fáze vízového řízení | 64 |
| 5.1.4 | Fáze před odjezdem..... | 65 |
| 5.1.5 | Fáze odjezdu | 65 |
| 5.1.6 | Fáze příjezdu..... | 65 |
| 5.1.7 | Migrace ze třetí země | 66 |
| 5.2 | Důvody pro výběr ČR a očekávání filipínských pracovníků a pracovníc (VO 1)..... | 68 |
| 5.2.1 | Informovanost Filipínských pracovníků a pracovníc | 71 |
| 5.2.2 | Integrace..... | 73 |
| 5.2.2.1 | Trh práce..... | 75 |
| 5.2.2.2 | Bydlení | 79 |
| 5.2.2.3 | Volný čas | 82 |



| | | |
|------------|--|------------|
| 5.2.2.4 | Vazby v ČR | 83 |
| 5.3 | Důvody přechodu po 6 m (VO 2) | 84 |
| 5.3.1 | Role mzdového ohodnocení | 85 |
| 5.3.2 | Role pracovních podmínek | 87 |
| 5.3.3 | Role ubytování a sociální vazby | 89 |
| 5.3.4 | Proces přechodu po 6 měsících | 90 |
| 5.4 | Důvody přechodu do 6 m (VO 3) | 96 |
| 5.4.1 | Faktory přechodu | 96 |
| 5.4.2 | Strategie přechodu | 100 |
| 5.5 | Vykořisťování a pobytová nouze | 101 |
| 5.5.1 | Ochrana na území, kontrolní mechanismy | 105 |
| 5.6 | Odhady finančních nákladů (VO 4) | 108 |
| 5.6.1 | Náklady Filipínců a Filipínek | 109 |
| 5.6.2 | Náklady zaměstnavatelů | 111 |
| 5.6.3 | Náklady a jejich návratnost | 116 |
| 6 | DOPORUČENÍ PRO EFEKTIVNĚJŠÍ NASTAVENÍ SYSTÉMU¹²⁰ | |
| 6.1 | Oblast integrace | 122 |
| 6.1.1 | Informační kampaně, srozumitelné formy a vhodné kanály | 122 |
| 6.1.2 | Bydlení | 123 |
| 6.1.3 | Psychosociální a jiná podpora | 124 |
| 6.1.4 | Přípravenost zaměstnavatelů | 124 |
| 6.1.5 | Výplatní pásy a pracovní práva | 125 |
| 6.2 | Ekonomická oblast | 126 |
| 6.2.1 | Náklady migrace | 126 |
| 6.2.2 | Navýšení mezd | 126 |
| 6.2.3 | Omezení plateb třetím stranám na Filipínách | 126 |
| 6.3 | Spolupráce aktérů | 127 |
| 6.3.1 | Diskuze MPSV a DMW | 127 |
| 6.3.2 | Role Garantů | 128 |



| | | |
|------------|---|------------|
| 6.3.3 | Kontrola SUIP | 128 |
| 6.3.4 | Legislativní ukotvení Programů v pracovním právu | 128 |
| 6.4 | Pobytová oblast..... | 129 |
| 6.4.1 | Ochrana na území | 129 |
| 6.4.2 | Zachování, či snížení doby u prvního zaměstnavatele | 129 |
| 7 | ZÁVĚR..... | 130 |
| 8 | BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE..... | 131 |
| 9 | MANAŽERSKÉ SHRUTÍ | 138 |
| 9.1 | Shrnutí v českém jazyce | 138 |
| 9.2 | Summary | 141 |
| 10 | PŘÍLOHY | 145 |
| 10.1 | Charakteristiky informátorů z Filipín | 145 |
| 10.2 | Charakteristiky informátorů – institucí..... | 147 |
| 10.3 | Rozložení pracovních migrantů a migrantek z Filipín v jednotlivých regionech České republiky | 147 |
| 10.4 | Kazuistiky pracovní migrace Filipínců..... | 151 |



Seznam zkratek:

| | |
|---|--|
| AJ – Anglický jazyk | MZV – Ministerstvo zahraničních věcí |
| APA – Asociace pracovních agentur | NBI – National Bureau of Investigation |
| APPS – Asociace poskytovatelů personálních služeb | NCRO – National Capital Region Office |
| ASEAN – Association of Southeast Asian Nations | OAMP – Odbor azylové a migrační politiky |
| BPO – Business Process Outsourcing | OEC – Overseas Employment Certificate |
| CIC – Centrum integrace cizinců | OECD – Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj |
| COVID – Coronavirus Disease 2019 | OFW(s) – Overseas Filipino Worker |
| CPIC – Centrum pro integraci cizinců | OPU – Organizace pro pomoc uprchlíkům |
| CV – Curriculum Vitae | OSWA – Overseas Social Welfare Attaché |
| ČR – Česká republika | OUMWA – Overseas Workers Welfare Administration |
| CZK – Česká koruna | OWWA – Overseas Workers Welfare Administration |
| DFA – Department of Foreign Affairs | PDOS – Pre-Departure Orientation Seminar |
| DMW – Department of Migrant Workers | PHP – Philippine Peso |
| DOFA – Department of Foreign Affairs | PKZ – Program kvalifikovaný zaměstnanec |
| DOI – Department of the Interior | POEA – Philippine Overseas Employment Administration |
| DOLE – Department of Labour and Employment | POLO – Philippine Overseas Labor Office |
| DONE – Department of National Education | ROI – Return on Investment |
| DSWD – Department of Social Welfare and Development | SCPS – Středisko ceslostátních programů a služeb |
| EKG – Elektrokardiogram | SIMI – Sdružení pro integraci a migraci |
| EU – Evropská unie | SUIP – Státní úřad inspekce práce |
| EUROSTAT – Statistický úřad Evropské unie | TIP – Trafficking in Persons |
| EWL – European Women's Lobby | TV – Televize |
| FB – Facebook | UN – Organizace spojených národů |
| GK – Generální konzulát | USA – Spojené státy americké |
| GRETA – Skupina expertů Rady Evropy pro boj proti obchodování s lidmi | USD – Americký dolar |
| HDP – Hrubý domácí produkt | VFS – Visa Facilitation Services |
| HR – Human Resources | VO – Visa Officer |
| ICP – Integrační centrum Praha | ZÚ – Zastupitelský úřad |
| ILO – Mezinárodní organizace práce | ÚP – Úřad práce |
| IOM – Mezinárodní organizace pro migraci | ČCE – Českobratrská církev evangelická |
| ISCO – International Standard Classification of Occupations | ČSÚ – Český statistický úřad |
| IT – Informační technologie | |
| MPO – Ministerstvo průmyslu a obchodu | |
| MPSV – Ministerstvo práce a sociálních věcí | |
| MV – Ministerstvo vnitra | |
| MWO – Migrant Workers Office | |



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Seznam grafů, schémat a tabulek:

- Tabulka č. 1 – Počet občanů a občanek Filipín v ČR dle pobytu
Tabulka č. 2 – Pozice CZ ISCO dle výkonu práce občanů a občanek Filipín v ČR
Tabulka č. 3 – Regiony s nejvyšším zastoupením pracovníků a pracovnic z Filipín
Tabulka č. 4 – Návrhy opatření
Tabulka č. 5 – Charakteristika informátorů a informátorek z Filipín
Tabulka č. 6 – Charakteristika institucí a dalších aktérů výzkumného vzorku
Tabulka č. 7 – Rozložení pracovních migrantů a migrantek z Filipín v regionech ČR
- Graf č. 1a – Vývoj počtu osob z Filipín s přechodným pobytem v ČR od roku 2018
Graf č. 1b – Vývoj počtu osob z Filipín s trvalým pobytem v ČR od roku 2018
Graf č. 2 – Rozmístění občanů a občanek Filipín v regionech
Graf č. 3 – Struktura nákladů zaměstnavatelů – odhad
- Schéma č. 1 – Vztahy v migračním procesu Filipínců a Filipínek
Schéma č. 2 – Migrační proces Filipínců a Filipínek
Schéma č. 3 – Faktory ovlivňující návratnost investice zaměstnavatele



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

1 ÚVOD

Zpráva, kterou držíte v ruce, je výsledkem kvalitativního aplikovaného výzkumu, který se zabýval pracovní migrací z Filipín. Premigrační, migrační a postmigrační fáze jsou narativní formou popsány jako navzájem propojené části jednoho kontinuálního procesu, který je formován nejen individuálními motivacemi migrantů, ale také působením institucí, tzv. *push and pull* faktory, a strukturou dostupných příležitostí. Jak vyplývá ze zahraniční literatury (např. Debono, Vassallo 2019) i z vlastního šetření, migrace z Filipín je systematicky podporována sítí aktérů na národní i mezinárodní úrovni a představuje podstatný zdroj obživy pro filipínské domácnosti, ale i významný příspěvek do státní kasy Filipínské republiky.

Klíčovými faktory, které tuto migraci strukturují a zároveň posilují, jsou institucionalizovaná podpora emigrace na Filipínách, nízké mzdy v zemi původu a pracovní příležitosti, které nabízí český trh práce pro zahraniční pracovníky. Cílem výzkumu bylo tuto situaci přehledně zmapovat, popsat a interpretovat. Zpráva identifikuje hlavní aktéry migračního procesu, přibližuje každodenní realitu života filipínských pracovníků a pracovníc v ČR a analyzuje jejich hlavní motivace. Zvláštní pozornost je věnována také roli zaměstnavatelů, garantů, personálních agentur a dalších subjektů zapojených do tohoto procesu.

Zpráva je výsledkem kvalitativního výzkumného šetření, které realizoval analytický tým Diakonie Západ ve spolupráci s kolegyní z Diecézní Charity Plzeň. Zadavatelem výzkumu je Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky.

1.1 Předmět výzkumu

Předmětem našeho výzkumu jsou sociální praxe a představy migrantů a migrantek z Filipín v kontextu migrační zkušenosti. Stejně tak nás zajímají praxe a zkušenosti zaměstnavatelů a dalších aktérů. Vzhledem k tomu, že je filipínská migrační skupina stále méně početnou populací v rámci ČR (cca 10 000 osob, blíže viz kapitola 3.3), lze konstruovat kulturní data, o kterých existuje předpoklad, že jsou v rámci migrační skupiny *prozatím* sdílena. Právě interpretace těchto kulturních dat může nabídnout porozumění taktikám, které v kontextu strategií dalších aktérů Filipínci a Filipínky uplatňují.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Terén, do kterého zasazujeme naši analýzu, musí být nutně vymezen praxemi a jednáním, nejen geograficky. Konsekvence, které přináší institucionální ukotvení migračního procesu Filipínců a Filipínek, stejně jako vazby a zprostředkování migrace těchto osob, vytváří komplex přeshraničních praxí. Ve světle těchto skutečností se tedy nemůžeme vyhnout konceptům transnacionalismu, roli sociálních sítí (*social bonds*) a sociálních médií (*social media*). Vesměs globální působení zprostředkovatelských agentur a snaha filipínské vlády podporovat přeshraniční ekonomickou migraci vytváří široké možnosti užití zmíněných konceptů k interpretaci sociální reality.

1.2 Cíle výzkumu

Souhrnně usilujeme o popis, a především o interpretaci situace občanů/občanek z Filipín v ČR v rámci pracovní migrace. Zajímají nás taktiky migrantů/migrantek i strategie jejich zaměstnavatelů. Analýza by měla sloužit k plánování opatření, politik, případně i návrhům legislativních změn, týkajících se zaměstnávání občanů/občanek z Filipín v ČR. V detailu je tak primárním cílem analýzy interpretovat vzorce chování a nastítnit situaci filipínských pracovníků a pracovnic na českém trhu práce. Analýza se zaměřuje na zodpovězení následujících otázek objednatelů:

1. Jaké jsou důvody filipínských pracovníků a pracovnic pro výběr ČR, jejich očekávání spojená s prací a pobytem v ČR a úroveň jejich informovanosti ohledně pracovních a životních podmínek, práv a povinností?
2. Jaké jsou důvody přechodu filipínských pracovníků a pracovnic k jinému zaměstnavateli po 6 měsících, případně později?
3. Jaké jsou důvody odchodu filipínských pracovníků a pracovnic od zaměstnavatelů a jejich další strategie (například odchod do zahraničí, návrat do vlasti, jiné) dříve, než po 6 měsících?
4. Jaké jsou odhady finančních nákladů zaměstnavatelů na filipínské zaměstnance a zaměstnankyně a jejich návratnosti?



1.3 Terminologie a definice klíčových pojmů

Rádi bychom na tomto místě věnovali pozornost termínům, které v analýze běžně užíváme, a definovali pro srozumitelnost základní pojmy a koncepty.

V textu užíváme při výpovědi a popisu migrujících osob ženského i mužského rodu. V souladu se současným diskurzem, vyzdvihujeme a zohledňujeme *genderově citlivý* jazyk. Užíváme současně oba rody, pokud mluvíme o migrantech a migrantkách, Filipíncích a Filipínkách, občanech a občankách (např. Filipín) apod. U migrujících z Filipín tak zejména neopomínáme významný podíl žen na této migraci. Dále, kde je to možné užíváme rovněž oba rody. Pokud užíváme zástupné maskulinum, je tomu tak výjimečně a zejména pro srozumitelnost a plynulost textu. Jsme si vědomi, že na genderové a jiné segregaci se může podílet i jazyk, neboť je odrazem aktuálního stavu, který upevňuje. Jeho citlivější používání tak může přispět k odstranění kulturních stereotypů nebo nezamýšlené diskriminace určité skupiny osob.

Migraci vnímáme jako komplexní a multidimenzionální fenomén. Chápeme, že je nutné takto jev studovat i interpretovat. V této analýze, která je svým charakterem aplikovaným projektem, není prostor pro komplexní uchopení fenoménu, práce na toto ani neaspiruje. Přesto se snažíme o maximální záběr skrze zvolenou metodologii a konceptuální východiska.

Pracovní migraci vnímáme jako ekonomicky podmíněnou migraci. Na nejobecnější úrovni hovoříme o migračním pohybu mimo hranice státu, ve kterém osoby běžně pobývaly, za účelem ekonomické aktivity. Tyto pohyby globálně několikanásobně převyšují počty migrace z jiných (např. humanitárních a enviromentálních) důvodů. V této studii chápeme pracovní migranty a migrantky z Filipín v ČR jako běžné pracující ze zahraničí. Ti často pracují v rozporu se svojí kvalifikací, kompetencemi a dovednostmi. Nezabýváme se vysoce kvalifikovanými pracovníky a pracovnícemi. Blíže se vymezení pracovní migrace nevěnujeme.

V předkládané analýze užíváme termínu *Program*, pro vládní Program kvalifikovaný zaměstnanec. Uvádíme jej s počátečním velkým písmenem, abychom jej odlišili od jiných programů. Obdobně používáme termínu *Garant(i)*, jakožto označení pro tzv. garanty tohoto vládního Programu, regulující vstup zaměstnavatelů do Programu. Blíže se věnujeme vymezení Programu dále v textu.



Anglické termíny, které běžně užívají naši informátoři a informatorky v české mluvě dáváme do kurzívy – například termín *care*, či *placement fee*, *processing fee*. Kurzívu, či jiné zvýraznění formátu textu užíváme rovněž tam, kde chceme vyzdvihnout důležitost termínu, slova, věty. Přímá řeč, či citace literatury je vždy uváděna v kurzívě a uvozovkách. V textu užíváme rovněž zkratky, jejichž seznam a celý název je uveden v oddíle před obsahem.

Využíváme rovněž teoretické a metodologické báze sociální a kulturní antropologie a dalších sociálních věd. Na migraci nahlížíme jako na proces, který je udržován a reprodukován skrze sociální vazby a sítě. *Komplexní pohled na migraci* staví na *mikro*, *mezo* a *makro* přístupech (blíže viz Faist 2000:31). Vzhledem ke kvalitativnímu přístupu, který ve zkoumané problematice využíváme, zdůrazňujeme význam mikro přístupu, kde operujeme s individuálními hodnotami, očekáváními a motivacemi samotných migrantů a migrantek. Neopomíjíme význam mezo přístupu, který zdůrazňuje roli sociálních vazeb, transakcí, směny a roli institucí. Celá práce by se však z našeho pohledu neobešla bez logiky *push and pull* modelů, které mimo výše zmíněné optiky, nebo přístupy, zdůrazňuje i význam makro faktorů (např. ekonomické situace Filipín). Ta zahrnuje roli ekonomických, politických, kulturních a demografických faktorů, které mají na migraci rovněž vliv. S vědomím této sady faktorů, však pracujeme v analýze spíše s mikro a mezo optikou. Makro optiku oživujeme pak zejména v teoretické a popisné části textu, kdy si vypomáháme sekundárními zdroji dat při interpretaci praxí a motivací na mikroúrovni.

1.3.1 Teoretická a konceptuální východiska

Vedle obecně známých, často diskutovaných a rovněž zjednodušujících modelů *push and pull*, vycházíme z několika teoretických konceptů, které se k migračnímu procesu a sociálnímu jednání nutně pojí. Velmi přítomný je zde koncept transnacionalismu a sociálních sítí (např. Hannerz 1997), individuální decision making modely (např. Klabunde, Willekens 2016), institucionální teorie migrace (např. Drbohlav, Uherek 2007; Henig 2007). Koncepty obecně představujeme a uvádíme je zde jako výchozí, modelový a interpretační rámec pro naši analýzu.

Migrace díky konceptu *transnacionalismu* přestala být chápána jako jednosměrný proces „buď tady nebo tam“. Osoby s migrační zkušeností jsou v tomto kontextu vnímány jako ti: „*who moves back and forth between the West and*



the Rest“ (Werbner 2004). Migrace nelze redukovat jen na zjednodušené modely typu *push and pull* faktorů, či na volbu mezi nabídkou – poptávkou. Nic z toho v současném „turbulentním světě“ neplatí (Henig 2007). Koncept transnacionalismu se v antropologii objevuje od konce 80. let (Hannerz 1997). Transnacionální pohled ukazuje, že dynamika jednání migrantů přetrvává v čase, tedy že pohyb charakterizuje jejich způsob života před i po překročení státních hranic. (Basch et al. 1994). Klade důraz na vazby, tok informací a sdílení sociálních světů „tady a tam“.

Koncept transnacionalismu se překrývá s *konceptem sociálních sítí* (Drbohlav a Uherek 2007). Užití teorie migračních sítí (Castles, de Haas, Miller 2014:39) počítá s důležitou rolí sociálního kapitálu jedince. Sociální kapitál lze chápat jako souhrn sociálních kontaktů (nejen etnických), který určuje pozici aktéra v sociálním poli. *„Roli sociálních sítí v usnadnění migračního procesu a poskytování pomoci s prací, bydlením a jinými potřebami při příjezdu migranta. (...). Takové vazby referují k tomu, co Bourdieu nazývá sociálním kapitálem. Tato spojení a sociální sítě poskytují základ pro potencionální adaptaci a formování komunity za hranicí.“* (Boyd 1989, cit in Castles 2007: 35-36). Zároveň v době rozvoje digitálních sociálních sítí vnímáme, že tyto vazby v reálném čase nahrazují komunikační sítě, které vyplňují ruptury, o kterých se ještě v nedávné minulosti hovořilo jako o motivech provazování migrace a dalších neformálních institucí a aktérů (např. Nekorjak 2010). Ty mohou být do jisté míry nejen hybatelem migrace samotné, ale i záchrannou sítí při neúspěchu v cílové zemi.

Na plejádu konceptů navazujeme i tzv. *decision making* modely, jež více odkazují k individuální rovině a věnují pozornost hodnocení rizik migrace, rozhodování, evaluaci a příkládají tak význam sociálnímu jednání migrantů a migrantek (*agency*). Tyto modely poskytují východisko pro modelování individuálního jednání jako výsledku rozhodovacích procesů (viz např. Klabunde, Willekens 2016). Dle těchto modelů se lidé k migraci rozhodují ve chvíli, kdy se mění jejich osobní sociální situace. Obecně se jedná o životní události, jakými je například svatba, nástup dětí do vzdělávání, úmrtí v rodině. S těmito událostmi se pojí často nemalé finanční náklady, které si osoby v zemi původu nejsou schopny zajistit. *„V těchto modelech je pravděpodobné, že jedinec opustí místo, pokud očekává, že se mu bude jinde dařit lépe, a překážky migrace jsou zvládnutelné. Atraktivita lokality*



se měří z hlediska užitku (např. v modelu maximalizace užitku) nebo hodnoty (např. v modelu očekávané hodnoty).“ (Klabunde, Willekens 2016).

Čistě ekonomický pohled na rozhodování jedinců překrývá další faktory, které hrají roli v migraci, nebo dokonce v jednání migrujících v cílových destinacích migrace. Na druhou stranu klade důraz na jedince a z migrace činí selektivní jev, což potvrzují i data z terénu. Proto náš výzkum zasazujeme rovněž do konceptu sociálních sítí a transnacionalismu. Sdílení informací a toky idejí, politik, financí a lidí totiž dále migraci reprodukuje. Není to tedy jen samotné rozhodování ekonomicky deprivovaných obyvatel Filipín (*agentů*). Proces migrace a rozhodovací praxe jsou posilovány poptávkou a nabídkou, vazbami a sdílením informací mezi aktéry, či *habitem* každého migrujícího. „Nakonec, počet možností rozhodování je téměř nekonečný. Rozhodování probíhá v několika dimenzích, zejména se klade důraz na to, jak se utváří očekávání a jakým způsobem se shromažďují informace, na jejichž základě se očekávání utvářejí.“ (Klabunde, Willekens 2016). To celé odkazuje na fakt, že kolem potencionálních migrantů a migrantek a jejich vlastních motivací je rovněž vystaven silný aparát institucí zdrojové země (administrativy Filipín), zprostředkujících agentur, náborářů a rovněž virtuálních sociálních sítí. Jedná se především o digitální zdroje (např. Facebook, Instagram, YouTube). Zde Filipínci a Filipínky hledají informace, i síť podpory, stejně jako motivaci k tomu, zda odejít, či zůstat. Celou situaci vhodně doplňuje i předpoklad, že jakékoliv překážky v migraci (např. vízová povinnost, komplikovanost cesty, žádosti o pracovní povolení, nedostatek bydlení) ustavují vedle bariér i širokou a silnou síť podpory ze strany institucí, které budou na migraci profitovat. Tím se dostáváme k poslednímu konceptu.

Institucionální teorie migrace zde sice nevysvětluje příčiny migrace, ale soustředí se na procesy, které s ní souvisejí. V důsledku migrace vznikají nové instituce, které lze dělit na formální a neformální. Jedná se o vládní, nevládní instituce, stejně jako o agentury práce, zprostředkovatelské sítě a další subjekty. „Migrace se tedy sama o sobě stává trhem, na kterém mohou prosperovat různé další instituce.“ (Henig 2007). Do našeho kontextu lze tak dosadit, že: „(...) teorie migračních sítí a institucionální teorie migrace vycházejí při analýze migrace z toků peněz, z průmyslové produkce, z vytváření sociálních vztahů, z ekonomického chování jednotlivců nebo skupin, (...).“ (Uherek, Korecká, Pojarová 2008:75). Zcela do kontextu následně zapadá uvažování o vývoji těchto institucí v souvislosti



s proměnou pracovního trhu v ČR: „Působení institucionální teorie migrace je patrné přibližně od poloviny 90. let, kdy v organizaci migračních toků začínají hrát rozhodující úlohu soukromé legální, pololegální nebo nelegální organizace, které zprostředkovávají práci a usnadňují cestu na český pracovní trh. Skutečnost, že tyto organizace začínají převažovat nad spontánní migrací, má celou řadu příčin. První je, že migrace je výnosným obchodem a zprostředkující instituce začnou samy vytvářet překážky, aby mohly bohatnout na jejich překonávání. Druhou příčinou bylo, že nabídka pracovní síly začala ve druhé polovině 90. let převyšovat poptávku a získání zaměstnání nebylo již tak snadné. Třetí příčinou byla zvyšující se rizika perzekuce ze strany českého státu. Zejména pro velké podniky zaměstnávající pracovní migranty začalo být výhodnější najímat si na práci firmy, nikoli jednotlivce. Odpovědnost za pracovníky nesla zprostředkující firma a nikoli podnik, pro který byla práce v Čechách vykonávána.“ (Uherek, Korecká, Pojarová 2008:137).

Autoři zmínění v předchozích citacích upozorňují na několik fází institucionalizace v souvislosti s ukrajinskou pracovní migrací. My můžeme sledovat obdobný, nicméně formalizovanější proces na migraci z Filipín. Jak probíhá, jaké instituce a aktéři se podílejí na této migraci blíže ukážeme v předkládané zprávě.

1.3.2 Zranitelnost osob s migrační zkušeností

Migranti a uprchlíci jsou pro nás osoby s migrační zkušeností. Migrační zkušenost s sebou nese vícero typů zranitelnosti. Zranitelnost těchto osob narůstá s absencí pevných sociálních vazeb a zároveň vyvázáním se z domácích komunit. Pokud nedojde k řádné integraci do komunit lokálních, dojde k narušení vazeb (sociálním rupturám), které mohou mít v rámci fungování jedince fatální následky. Zranitelnost však netkví pouze v nedostatku sociálních vazeb, ale v migrační zkušenosti samotné. Osoby na “cestě” v premigrační, migrační i postmigrační fázi čelí mnoha výzvám a novým zkušenostem, které mohou být diametrálně odlišné od zkušenosti dosavadní. Při psaní i čtení této analýzy si musíme tuto realitu migrační zkušenosti uvědomit a brát na zřetel, že ačkoli aktéři-cizinci vstupují do (pro majoritu) nepředvídatelných a nesrozumitelných situací, migrujícím se jeví jako logické, či naopak jsou jedinou možnou volbou. Z toho plyne jejich dvojitá zranitelnost, neznalost a nepředvídatelnost tvoří živnou půdou pro manipulaci s nimi. Na druhou stranu důraz na zranitelnost by neměl zastírat aktérskou rovinu a schopnosti cizinců a



cizinek. Ačkoli využívají vlastní kanály a strategie, jedná se víceméně o adaptaci na jejich pozici v novém prostředí.

Opomíjet pak nelze ani genderový rozměr skutečnosti, neboť ženy jsou ve větší míře oběťmi diskriminace, ohroženy nucenou prací i otroctvím a jsou častěji sexuálně vykořisťovány. Ve veřejném diskurzu často zmiňovaná a rozdělující dichotomie na „schopného migranta“, a naopak „pasivního cizince“, neschopného zapojit se do struktur nové země, tak není pro tuto analýzu relevantní. Naopak akcentujeme rozdíly, jedinečnosti a individuální praxe (taktiky), které jsou nezřídka v rozporu se strategiemi, které uplatňuje stát či jiná struktura.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

2 METODOLOGIE

Předkládaná analýza je metodologicky postavena na kvalitativním šetření mezi aktéry pracovní migrace z Filipín do České republiky. Vycházíme z metod aplikované antropologie (viz např. Hirt 2012). Kvalitativní šetření je založeno na primárních¹ kulturních datech a účelovém výběru vzorku aktérů této migrace. Mezi aktéry migrace patří nejen samotní migranti a migrantky, ale rovněž instituce, které se v souladu s institucionální teorií migrace na této migraci podílejí, jsou jí utvářeny a zároveň ji reprodukují.

2.1 Výběr vzorku Filipínci a Filipínky

Vzhledem k nerovnoměrné distribuci filipínských pracovníků a pracovníc na trhu práce v ČR, není výběr vzorku založen na pravděpodobnostním typu výběru. Rozhodli jsme se pro účelový výběr, při kterém jsou jeho kritéria výběru založena na kvalifikovaném úsudku výzkumného týmu (srov. Toušek 2012:98). Metodologii stavíme na představení *typických případů*, které z terénu nabíráme formou nahodilého výběru a skrze metodu sněhové koule² (tzv. *snowball*). Abychom však náš výběr učinili co nejvíce reprezentativní, uchýlili jsme se k více způsobům oslovení potenciálních participantů, vždy v konturách účelového výběru na základě těchto kritérií: věk, závislá činnost, zaměstnanecká karta.

Do vzorku jsme zařadili občany a občanky Filipín, kteří v České republice vykonávají závislou činnost. Tedy ty, kteří jsou starší 18 let, ekonomicky aktivní a pracují v zaměstnaneckém poměru³. Dalším kritériem pro zařazení do vzorku bylo to, aby se jednalo o držitele pobytového oprávnění zaměstnanecké karty (dle zákona č. 326/1999 Sb., § 42g, zákon o pobytu cizinců – dále jen ZoP). Vedle toho je možné do výzkumu zařadit osoby se zaměstnaneckou kartou, které přišly do ČR

¹ Primární data jsou data, která výzkumný tým konstruuje v rámci ucelených metodologických postupů v terénu a vytváří tak soubor pro účely konkrétního výzkumného šetření (Toušek 2012:94).

² S vědomím, že metoda výběru sněhové koule má svá omezení a může výzkumníkovi přinést komplikace v omezení vzorku po linii „řetězu“, kde participanté předkládají do výzkumu kontakty ve své (vždy) omezené sociální síti.

³ Do vzorku samozřejmě mohou vstoupit osoby, které vykonávají závislou práci/činnost, ale na neformální rovině – např. v tzv. Švarc systému, v nelegálním pracovním poměru, či jinak prekérních, neetických podmínkách.



po vlastní ose – bez Programu. Existuje předpoklad, že osoby mimo Programy jsou více zranitelné, a je možné, že budou čelit neetickým praktikám ve větší míře. Zajímají nás praxe posledních let. Do vzorku nebyly zařazeny osoby s trvalým pobytem (dle ZoP, § 66), osoby s dlouhodobými pobyty za účelem sloučení rodiny (dle ZoP, § 42a), a jinými oprávněními (víza, mezinárodní ochrana apod.). Vzorek byl tedy sycen osobami, které se do ČR dostaly v rámci pracovní migrace, a to po individuální cestě (podání žádosti na zastupitelském úřadě v zahraničí), nebo skrze organizovanou pracovní migraci v rámci Programů ekonomické migrace⁴.

Samotné konstrukci dat o migrační skupině předcházela rovněž rešerše dostupné literatury, práce se sekundárními (dostupnými statistickými daty o Filipíncích/kách) a spolupráce s Úřadem práce České republiky (ÚP ČR), MPSV a MV. Analýzou sekundárních dat, jsme zjistili, že největší počet filipínských migrantů a migrantek se nachází v okresech hl. m. Praha, Brno-město, Plzeň-město, Kolín (viz statistický přehled kapitola 3.3). Následně jsme oslovili Krajskou pobočku Úřadu práce Plzeň, která nám zajistila data ohledně zaměstnavatelů, kteří ve vybraných okresech zaměstnávají nejvíce pracovníků a pracovníc z Filipín. Při oslovování informátorů a informátorek se částečně opíráme právě i o tato sekundární data.

Vzhledem k povaze kulturních dat⁵ převážnou část výzkumné aktivity situujeme v okr. Plzeň-město (případně Plzeňský kraj), ale data konstruujeme rovněž v dalších lokalitách (Jihočeský kraj, Moravskoslezský kraj, Hl. m. Praha, Ústecký kraj, Liberecký kraj). Cílem bylo zahrnout minimálně 30 participantů/ek z Filipín z různých lokalit ČR. Ve vzorku se nakonec sešlo 31 *participantů* a *participantek*. Jejich podrobná charakteristika je uvedena v tabulce č. 5., kapitole 10. Na stejném místě se rovněž nachází celé kazuistiky, v podkapitole 10.4.

Na počátku výzkumu jsme přistoupili k široké diseminaci náborových materiálů skrze sociální sítě (Whats App, Facebook), skrze terénní aktivitu ve filipínské „komunitě“ (distribuce náborových letáků v anglickém jazyce na filipínské

⁴ Program ekonomické migrace, rovněž Program kvalifikovaný zaměstnanec je ve zkratce projekt řízené ekonomické migrace, kterou reguluje stát (gestorem je MPO, spolugestorem MZV, MPSV, MV a MZe).

⁵ Jedná se o jakákoliv data týkající se sociálního jednání, významů, interpretací, která jsou víceméně sdílená v rámci sledované populace (...) a jako taková umožňují činit generalizace. Kulturní data analyzujeme (...) kvalitativně, neboť nejsou měřitelná. (Toušek 2009:92).



mši), skrze oslovení organizací, které se zabývají pomoci migrantům a migrantkám z Filipín (ICP, SIMI, Charita, OPU, CIC ad.). Mimo to jsme šetřením v lokalitě Plzeňského kraje byli schopni oslovit další osoby, o kterých z lokální znalosti víme, že s komunitou spolupracují (církve, zaměstnanci agentur, zaměstnanci podniků). Tímto způsobem byl vzorek diverzifikován a data lépe sycena.

Tento způsob má však i své limity. Ačkoliv existuje předpoklad, že kulturní data jsou v rámci komunity sdílána, byla možnost, že se nedostaneme k případům tzv. extrémním. Z našeho pohledu k takovým, kdy Filipínci a Filipínky čelí neetickým praxím zaměstnavatelů, nebo jinému příkoří. Bylo velmi pravděpodobné, že participantí a participantky budou mít strach o své migraci, nebo neetických praxích, vypovídat. Získat tato data by bylo možné spíše dlouhodobým terénním výzkumem, například formou zúčastněného pozorování. To ale časové možnosti projektu nedovolují, přesto se nám podařilo dostat i k několika takovým případům a věrně je zachytit.

2.2 Výběr ostatních aktérů

Výběr ostatních aktérů vyplývá z institucionální teorie migrace. Výběr je založený na teorii a dosavadní znalosti tématu. Jedná se o koncept, který předpokládá, že k migračnímu pohybu přispívají (nebo mu naopak kladou bariéry) strukturálně založené instituce. Mezi těmito institucemi lze vyzorovat různou míru zapojení do procesu migrace a rovněž vazby. K těmto institucím řadíme na jedné straně filipínské s registrací u DMW, zástupce ambasády Filipín v ČR (např. atašé pro oblast zaměstnanosti). Dále zahrnujeme zaměstnavatele, české agentury působící v ČR a poskytující služby svým klientům formou „péče“ o Filipínce a Filipínky, zástupce Garantů Programu kvalifikovaný zaměstnanec, zástupce MPSV, MPO a případně MZV, různé zprostředkovatele a neziskové organizace. Výběr participantů byl rovněž účelový. Oslovili jsme takové aktéry, kteří jsou zainteresovaní a kteří mohou přispět k interpretaci objednatelům zvolených témat. I zde existoval silný předpoklad, že někteří aktéři nebudou přístupní, stejně jako aktéři z Filipín. Disponovali jsme průvodním dopisem od objednatelů (MPSV), který jsme však využili jen okrajově a nejvýše citlivě. Pohyb v tomto terénu byl založen na intuici výzkumného týmu a také s ohledem na bariéry, které samotná populace nastavuje.



Do výzkumného vzorku nakonec byly zařazeny 3 kulturní expertky, 4 zaměstnavatelé, 3 české náborové agentury, 2 zástupci Garantů, zástupkyně DMW a 1 mistr z výroby. Celkem 14 *informátorů a informátorek*. Podrobný přehled nalezneme v přílohách, tabulka č. 6. Mimo vzorek jsme uskutečnili doplňující rozhovory s bývalou personální manažerkou, k vyjasnění nákladů zaměstnavatelů a jejich návratnosti.

2.3 Konstrukce dat

Data byla konstruována skrze rozhovory s aktéry migrace během zimy, jara a léta roku 2025. Výzkumný vzorek čítal ve finále 31 Filipínců a Filipínek a 14 zástupců institucí a dalších aktérů (souhrnně zástupci institucí). Celkem se jednalo tedy o 45 rozhovorů. Navazovali jsme kontakty s potencionálními participujícími, a to od konce roku 2024. Konstrukce dat proběhla na dvou úrovních a dvěma způsoby. První úroveň se týká populace migrantů a migrantek, druhou míníme rovinu populace institucí, které mají své zástupce.

Na první úrovni jsme postupovali dle osnovy polostrukturovaného rozhovoru pro sběr dat. Ta vznikala v lednu 2025. V první polovině února 2025 došlo k testování/pilotáži této osnovy na vzorku 4 Filipínců a 1 Filipínky. Osnova se ukázala jako dostatečná. Nástroj generoval potřebná data. Rozhovory byly dělány v anglickém jazyce, pro srozumitelnost je překládáme do češtiny, tam, kde je to vhodné, ponecháváme v angličtině, abychom zachytili autenticitu výpovědi. Jazyková bariéra (nehovoříme tagalog) mohla způsobit drobné zkreslení některých významů, ale zásadně se neprojevila na výsledcích výzkumu. Všichni informátoři a všechny informátorky ovládali anglický jazyk na dobré, komunikační úrovni.

Rozhovor byl následně přepsán v programu Transkriptor do písemné formy, uložen ve formátu „.docx“. Z každého rozhovoru s pracovníky z Filipín je vytvořena velmi podrobná kazuistika, dle zadání objednatele. Texty rozhovorů byly podrobeny kvalitativní tematické analýze. V rozhovoru si všímáme motivů, které kódujeme tematickými kódy. Pozorovali jsme motivy, které se týkají výzkumných otázek i další významné části, z nichž jsme vytvořili kategorie. Tyto kategorie sledujeme, propojujeme a vytváříme soubory kategorií. Kategorie pak propojujeme s tématy analýzy a hledáme pravidelnosti, které vytváří možné koncepty (srov. Saldana



2009:12). Tyto koncepty propojujeme rovněž s koncepty migračního jednání *decision making* a zasazujeme je do širší teoretické báze, kterou jsme výše vymezili.

Konstrukce dat na druhé úrovni probíhala formou nestrukturovaných, hloubkových rozhovorů, tematicky zaměřených na filipínskou pracovní migraci. Doplňujeme tak úroveň první a triangulujeme naše data. Významným aspektem analýzy je odhad nákladů migrace a odhad nákladů, které investují zaměstnavatelé do migračního procesu pracovníků/ic. K odhadu došlo na základě jasně položených otázek participantům na tyto náklady. Odhad probíhá na základě souboru kvantitativních dat (částek), které jednotliví aktéři uvedou. Vymezení těchto dat činíme na škále. Předpokládali jsme správně embargo na informace o nákladech ze strany zaměstnavatelů, jedná se tedy o hrubé odhady, činěné na základě výpovědí zástupců zaměstnavatelů.

2.4 Informovaný souhlas a etika výzkumu

Při uskutečnění rozhovoru byl vždy participant (participantka) poučen o účelu výzkumu, o jeho objednateli a o tom, že výzkum je anonymní. Disponujeme průvodním dopisem objednatele, který nás zaštiťuje v případě potřeby.

Na začátku rozhovoru byl vyžadován informovaný souhlas, který je zaznamenán na nahrávací zařízení. Nahrávky jsou uchovávány v digitální podobě, jejich přepisy rovněž, stejně jako kazuistiky, a to na zabezpečeném cloudovém úložišti Diakonie Západ, přičemž přístup mají pouze členové výzkumného týmu (Mgr. Jan Vaněk, Mgr. Viktor Rumpík, Ph.D.). Data jako taková mohou obsahovat citlivé údaje participantů, neboť se jedná o otevřený rozhovor o jejich sociální situaci, pozici, roli v migraci. Tím by v některých případech mohlo dojít k identifikaci participanta. Proto data interpretujeme, analyzujeme a zpracováváme, dle pokynů objednatele, ale samotná data (kromě citací rozhovorů) dále nepředáváme.

Data z obou populací jsou anonymizována na úroveň lokality, případně pozice. Názvy subjektů, mimo státní organizace/instituce nejsou po dohodě s objednatelem v analýze uváděna konkrétně. Jména participantů z Filipín budou plně anonymizována, uváděna pod jmény smyšlenými. Informátorům a informátorkám z řad migrační skupiny bylo vyplaceno 500 Kč. Platba sloužila jako kompenzace času, který participanta a participantky věnovali našemu rozhovoru.



2.4.1 Kulturní rozdíly jako bariéry krátkodobého aplikovaného výzkumu

Jednou z výzev aplikovaných kvalitativních výzkumů je omezení časové dotace s akcentem na aktuálnost dat. Takto trpí jejich hloubka a participativní charakter výzkumů. Samotné metody konstrukce dat se přizpůsobují projektům, které (obdobně jako ten náš) mají krátkou dobu realizace. U výzkumů, které, mají za cíl vysvětlit procesy, praxe a očekávání imigračních skupin, narážíme díky tomu na kulturní bariéry, které ke svému překonání jednoduše čas potřebují. Kulturní data, která získáváme přímo v terénu zvolenými metodami, tak trpí jistým omezením. I na toto jsme mysleli, a proto jsme do výzkumu zahrnuly hloubkové rozhovory se třemi klíčovými informátorkami (kulturními expertkami), abychom snáze pochopili emické perspektivy.

Mezi nimi byly dvě ženy, informátorky pracující jako interkulturní mediátorky v neziskové organizaci, jednalo se o Filipínky. Třetí informátorka byla Češka, která žila více jak 10 let na Filipínách. Na kulturní bariéry jsme se dotazovali rovněž zástupců DMW – MWO v Praze. Tyto kulturní bariéry lze překonat dlouhodobým terénním výzkumem, zúčastněným pozorováním a znalostí jazyka zkoumané populace. V této kapitole upozorňujeme na bariéry, kterým jsme při výzkumu čelili a které vnímáme v kontextu výzkumu jako zásadní. Jsou jimi jazyk, odlišná komunikační kultura, filipínský respekt k autoritě a hierarchii, transnacionální vazby a migrační zkušenost samotná. Ta souvisí s nízkou mírou sociální integrace a samozřejmě přispívá k uzavření komunity.

Jazyková bariéra brání Filipíncům a Filipínkám v plnohodnotném navazování vztahů v ČR, stejně jako kontextuálnímu porozumění české kultuře (jazyk chápeme jako klíč ke kultuře). Filipínští přistěhovalci se v ČR dorozumívají převážně anglicky. Ačkoli je angličtina druhým úředním jazykem Filipín, není rodným jazykem – tím je omezena celá řada komunikačních aspektů, s ohledem na rozmanitost jazyků v původní lokalitě. Dokonce dorozumivací dialekt *tagalog* není běžným komunikačním jazykem všech a může omezovat způsoby vyjádření i porozumění realitě. Naše rozhovory probíhaly v angličtině, tazatelé byli Češi (žena a dva muži), není tedy vyloučené, že jazyková bariéra hrála roli ve vnímání interpretované reality i v její sekundární interpretaci výzkumníky. S tímto omezením se ve výzkumném designu počítalo a s tímto vědomím ke konstrukci dat přistupujeme.



Odlišné komunikační strategie a kultura ukazuje na výrazné potlačení nespokojenosti a frustrací filipínských pracovníků a pracovníc. Ti mají tendenci nevyjadřovat nespokojenost otevřeně, což znesnadňuje včasné řešení problémů a rovněž omezuje relevanci konstruovaných dat. Často souhlasí a „odkývají vše“, což může být mylně interpretováno jako porozumění a spokojenost. Je tedy velmi pravděpodobné, že výstupy jsou tímto nativním konceptem „KIN KIN“ (*keep it inside*), ovlivněny. S tím souvisí i kulturní koncept Pakikisama, který odkazuje na touhu vycházet s ostatními a udržovat harmonii ve skupině. Klade důraz na spolupráci, laskavost a ochotu pomáhat ostatním. Je to základní součást filipínské kultury, která se projevuje v různých aspektech života, od rodiny a komunity až po práci (blíže viz např. Wikipedia.cz/pakikisama). Tím chceme upozornit, že zažívaná realita nově příchozích může být horší, než je artikulována navenek. Přesto každodennost líčíme tak, jak ji v rozhovorech přinášejí informátoři a informátorky.

Filipínci a Filipínky žijí v uzavřených komunitách (ubytovny, pronajaté byty), mimo kontakt s českou majoritou. To nepřispívá k jejich integraci a jak ukazujeme v kapitole 5.2.2, může to vést k vyšší zranitelnosti a segregaci/separaci migrujících osob. Motivace příchodu jsou ekonomické, vazby k prostředí nejsou tak silné a zásadní motivací není integrace, ale finance. Případný *jumping*⁶, *fluktuace* a *tzv. runaways* (útky) jsou tedy v mnohém snáze pochopitelné, než u osob s dobrým zázemím a provázaností na prostředí, ve kterém žijí.

⁶ Jedná se o koncept – model, který vysvětluje vstup na pracovní trh jedné země a následné přechody na pracovní trhy jiných zemí. Objevuje se např. v zemích EU, kde díky otevřeným hranicím může docházet k uplatnění na více trzích, bez ohledu na pobytové oprávnění. První vstup bývá legální, následně může být pohyb nelegální a migrující se ocitají v neregulárním postavení na trhu práce. Nejedná se o fixní trajektorie, ale o velmi dynamické přechody, které jsou spojeny s agencí migrujících, zprostředkováním migrace, transnacionalismem a sociálními sítěmi (blíže viz např. koncept labour flow networks).



3 MIGRACE Z FILIPÍN

Současná podoba Filipín je bezprostředně spjata s tzv. kulturou migrace (srov. Asis 2006). Historie migrace z Filipín sahá až do 14. století. Dnes je novým domovem filipínských emigrantů a emigrantek více než sto zemí světa. V této kapitole se budeme věnovat podrobněji migračním tokům z Filipín, charakteristice země, a především statistickým datům o Filipíncích a Filipínkách nejen v ČR.

3.1 Filipíny jako zdrojová země

Migrace z Filipín je v obecném smyslu vnímána jako migrace ekonomická, tedy jako pracovní migrace. Filipíny, oficiálně Filipínská republika, jsou ostrovním státem s populací více než 115 000 000 obyvatel (World Bank 2025). Je třináctou nejlidnatější zemí světa.

„Velká část pozornosti a politiky země se soustředí na emigraci. Film La Visa Loca, který měl premiéru v červnu 2005, zachycuje horečné úsilí obyčejného Filipínce o získání amerického víza, které je vnímáno jako vstupenka k lepšímu životu. Ve skutečnosti se snaha o získání víza neomezuje pouze na Spojené státy. Další zaslíbené země v různých regionech – na Blízkém východě, v Asii, Evropě, Africe a Oceánii – se staly předmětem filipínských snů.“ (Asis 2006).

Samosprávně se dělí na tři geografické celky. Visayské ostrovy, Mindanao, Luzon. V oblasti Luzon se nachází i hlavní město republiky – Manila. Mimo Filipíny žije až 12 000 000 Filipínců a Filipínek (Czech Trade 2025).

„Filipíny jsou nejstarší demokracií v regionu jihovýchodní Asie s nadějně se rozvíjející ekonomikou s prozápadní kulturou. Hlavou státu je prezident, který je zároveň v čele vlády (prezidentská republika). Země je jediným asijským státem s dominantním křesťanstvím (katolická církev, značný zájem o Pražské Jezulátko). Blízkost kultur, potenciál Filipín stát se do konce této dekády jednou z 30 největších ekonomik světa a také schopnost ČR se v zemi prosazovat lépe, než v tradičních asijských tygrech, předjímá intenzitu vztahů a silný vzájemný zájem o spolupráci. Vedle tradičních sektorů jako obchod a cestovní ruch se rozvíjí spolupráce v resortech obrany, životního prostředí, školství a dalších.“ (MZV 2024:1).



Úředním jazykem je angličtina a tagalština (*tagalog*). Většina obyvatel však mluví různými dialekty a dalšími jazyky malajsko-polynéské jazykové větve, které jsou v oblasti běžné⁷ (např. *visaya*, *cebu*). Ne všichni obyvatelé Filipín rozumí a hovoří anglicky. Na ostrovním státě žije zároveň část populace Američanů (až 660 000, Wikipedia 2025) a naprosto běžná jsou smíšená manželství. Až 92% obyvatel jsou křesťané, převážně katolíci.

Dle informací z Ministerstva zahraničí ČR lze soudit, že ekonomika Filipín je ve značném rozmachu. Na druhou stranu odkazuje k výrazným rozdílům mezi různými vrstvami obyvatel a je patrné, že rozvojová politika klade důraz i na podporu lidského kapitálu, včetně migrace do zahraničí. Následující citace shrnuje základní ekonomická data, která nám pro přehled v tomto bodě postačují:

„Filipíny se v roce 2023 ukázaly jako nejrychleji rostoucí ekonomika uskupení ASEAN s 5,5% růstem HDP a v nominálním vyjádření HDP si udržely pozici mezi 15 největšími asijskými ekonomikami. Ovšem s ohledem na pokračující populační boom, ekonomika v per capita vyjádření neroste, ve srovnání se zeměmi regionu ASEAN až tak vysokým tempem. V budoucnu se nadále očekává solidní tempo růstu, které by se mělo pohybovat v rozmezí 5,7 až 6,4 %. Růst je dán především vyššími domácími investicemi a soukromou spotřebou. Mezi zahraničními investicemi dominuje outsourcing telefonických a infromatických služeb ze zahraničí, tzv. BPO. Růst zaznamenává i sektor domácího cestovního ruchu. Pokračující urbanizace, rostoucí střední třída a velká populace s průměrným věkem 25 let rovněž dávají předpoklady pro vzrůstající kupní sílu obyvatelstva. Plánované rozsáhlé vládní investice do infrastruktury společně s nezanedbatelným množstvím remitencí přicházejících od Filipínců ze zahraničí jsou také výrazným zdrojem růstu HDP. Soukromá spotřeba rostla i díky dlouhodobým převodům příjmů 10 milionů Filipínců pracujících v zahraničí. Filipíny jsou jedním z hlavních exportérů lidské práce, v oblasti východní a jižní Asie zauímají první příčku a Filipínci jsou ve světě známí hned v několika oborech. Ženy často pracují jako ošetřovatelky, zdravotní sestry či vychovatelky, muži tvoří vůbec největší skupinu námořníků v mezinárodní lodní přepravě a velké procento elektronického průmyslu na Filipínách je dobrým

⁷ Komise pro filipínský jazyk zaznamenala v zemi celkem asi 175 jazyků a řadu dalších dialektů. Tři největší jazyky: tagalština (Tagalog – hlavní ostrov Luzon, Mindoro a Panay a okolí) cebuánština (Cebuano nebo také Visaya – ostrovy Cebu a Bohol, jih Negrosu, východ Mindanaa a okolí) ilokánština (Ilocano: sever ostrova Luzon). (blíže viz MZV 2024).



základem pro vývoz pracovní síly v tomto oboru. Míra nezaměstnanosti v loňském roce průběžně klesala a k lednu 2024 dosáhla hodnoty 4,5 %. I přes jednoznačná ocenění ekonomického úspěchu, Filipíny nadále zůstávají zemí s největšími rozdíly mezi chudými a bohatými v regionu. (...). Další, dlouhodobý, ekonomický rozvoj však může ohrožovat nízká produktivita práce a nedostatek pracovních míst tvořících vyšší přidanou hodnotu.“ (MZV 2024: 8, závorka vlastní).

Z výše citovaného lze odvodit, že význam ekonomické emigrace je pro tento ostrovní stát nezanedbatelným zdrojem příjmů v makroekonomickém měřítku, ale rovněž v kontextu rozvoje.

„Globální význam OFW v několika odvětvích naznačuje velký potenciál filipínských pracovníků na globálním trhu (...). Zároveň stále více migrantů hledá příležitosti v zahraničí: roční počet vystěhovalců přesáhl v roce 2006 1 milion, postupně se zvyšoval a v roce 2019 dosáhl přibližně 2,15 milionu. Zahraniční pracovní příležitosti se do značné míry liší podle pohlaví: většina žen pracuje na Blízkém východě jako pomocnice v domácnosti, zatímco muži mají rozmanitější povolání a destinace.“ (World Bank 2023: 6, závorka vlastní).

Je tedy patrné, že filipínská administrativa emigraci silně podporuje. Jaké jsou formy této podpory a jak přesně probíhá, vysvětlíme v následující kapitole pod bodem 4.1.

Kromě makro (ekonomických) indikátorů země si musíme být vědomi i nerovností, které jsou v jihoasijské republice velmi markantní. Vedle bohatých ekonomických center a rozvinutých infrastruktur se nacházejí slumy, chudoba a neformální ekonomika. Tyto diskrepance jsou neodmyslitelnou součástí rozvojových ekonomik zemí periferie. Chudoba je na Filipínách, přes všemožná opatření, stále závažným problémem a potýká se s ní až pětina obyvatel. Přispívají k tomu přírodní katastrofy, vysoká míra nezaměstnanosti, nedostatečná infrastruktura a sociální i politické konflikty na národní a lokální úrovni (Člověk v tísni 2025).

3.2 Migrace z Filipín ve světě

Dle Mezinárodní organizace práce (dále jen ILO) ročně opustí zemi kvůli práci přibližně 1 000 000 lidí (srov. viz výše). Celkový objem pracovních migrantů ve světě, pocházejících z Filipín je potom přes 10 milionů (ILO 2025).



Díky rozsáhlé zkušenosti obyvatel Filipín s pracovní migrací se zaužíval mezinárodní termín *Overseas Filipino Worker (Pilipino sa ibayong-dagat, OFW)*. V některých ohledech lze mluvit o filipínské diaspoře, která světově čítá až 15 000 000 osob (IOM 2025). Více než 60 % migrantů a migrantek je v ekonomicky aktivním věku (IOM 2025). Nejvyšší počet filipínských migrantů a migrantek zaznamenáváme ve Spojených státech a Kanadě, následně v Saudské Arábii, Spojených Arabských Emirátech. Podle rozdělení v jednotlivých zemích světa byly v roce 2023 hlavními pěti destinacemi pro Filipínce a Filipínky Asie (77,4 %), Severní a Jižní Amerika (9,8 %), Evropa (8,4 %), Austrálie (3,0 %) a Afrika (1,3 %) (2023 Overseas Filipino 2024).

Filipíny jsou jedním ze států, který přijímá nejvíce remitencí⁸ vedle Číny, Mexika a Indie. Remitence jsou jedním z hlavních příjmů ekonomiky státu. Dle údajů Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (dále jen OECD) činí odhad remitencí od zahraničních pracovníků a pracovnic 3,12 bilionů USD v roce 2024, oproti roku 2023 došlo k nárůstu o desetinu bilionu USD (OECD 2025). V celkovém objemu, dokonce i v období pandemie COVID-19, tvořily remitence stále kolem 10 % hrubého domácího produktu (World Bank 2023: 11).

Dle statistických dat se migrace z jihovýchodní Asie do Evropy nejeví jako výrazný migrační tok. Přibližný počet Filipínců a Filipínek v EU variuje od stovek tisíc přes jeden milion v závislosti na zdroji, z celkové migrační populace tak činí zhruba 10 %. Migrace do EU stále spíše doplňuje tradiční toky. Ty primárně směřují do severní Ameriky, zbytku Asie a na Blízký východ (2023 Overseas Filipino 2024). Někteří migranti a migrantky volí cestu do Evropy poté, co již nabyli nějakou zkušenost v jiných zemích. Nejpočetnější skupina filipínských migrantů a migrantek se nachází v Itálii (přes 200 000), Velké Británii a s velkým odstupem (60 000) následuje Řecko (IOM 2025).

Migrace a její směr se liší i v závislosti na pohlaví, věku a regionu, ze kterého migrující osoby pochází. Většina z nich pochází z oblasti Luzon, jedná se o mladší generace, přičemž 67 % z nich tvoří ženy. Ty obvykle zastávají pracovní pozice v oblasti péče, zdravotnictví, služeb a zábavního průmyslu. Zatímco muži směřují

⁸ Remitence tvoří 9,6 % HDP, jejich roční objem činí v roce 2023 1,1 bilionů \$. Celková výše zaslanych remitencí se odhaduje na 39,1 bilionů \$ (World Bank 2025).



do různých zemí světa a obory, ve kterých zastávají pracovní pozice se různí (od gastronomie, dopravy, služeb, přes stavebnictví až po výrobu), u žen směřují migrační cesty v 80 % primárně na Blízký východ a do Asie (World Bank 2023).

3.3 Migrace z Filipín v ČR

Jelikož v současné době chybí aktuální podrobnější data o této migrační skupině v ČR, musíme se, pro tuto chvíli, spoléhat na data sekundární. Těmi v této studii rozumíme zejména statistická data, která jsou dostupná pro celou řadu cizineckých populací v ČR. Zdroje dat využíváme dvojí. Prvním zdrojem jsou data rezortů, tedy Ministerstva vnitra (MV), Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV), respektive Úřadu práce České republiky (ÚP ČR), a dále data Českého statistického úřadu (ČSÚ).

Vývoj počtu Filipínců a Filipínek v ČR sledujeme mezi lety 2018-2024. Jejich pracovní imigrace před rokem 2018 nebyla nijak výrazná a v ČR se nacházeli v řádu nižších stovek. Od roku 2018 však migrace z Filipín posiluje, a to zejména v rámci státem organizované pracovní migrace, prostřednictvím Programů ekonomické migrace (dříve také Režimů). V současné době je pro příchod osob z Filipín zásadní Program kvalifikovaný zaměstnanec (dále jen Program), který se zaměřuje na relokaci nízko a středně kvalifikované pracovní síly do ČR.

Bez povšimnutí nezůstává, že před rokem 2018 migraci do ČR dominovaly ženy. Odpovídá to zjištěním, která popisuje bohatá lidskoprávní literatura mezi lety 2011-2014 (Redlová 2013, Ezzedinne a kol. 2014), kdy většinu populace tvořily ženy. Ty do ČR přijížděly za prací v oblasti služeb. Tradičně jako hospodyně a chůvy v domácnostech, nebo masérky. Jejich sociální situace v ČR v té době nebyla příliš uspokojivá, nebojíme se říci dokonce, že tyto ženy zde velmi často čelily vykořisťování, sexuálnímu útlaku a některé byly rovněž obětmi obchodování s lidmi.

Data jsme čerpali ze statistik MV (Ministerstvo vnitra – počty cizinců... 2025). Na konci roku 2024 se v ČR nachází 10 418 občanů a občanek Filipín. Vývoj počtu osob s přechodným pobytem od roku 2018 můžeme sledovat v tabulce 1 a grafu 1a. V roce 2020 se poměry žen a mužů začaly proměňovat a muži začali převládat. Skokový nárůst počtu filipínských pracovníků a pracovník přichází po skončení covidové krize v roce 2022, kdy osob přibylo téměř dvojnásobně, což souvisí patrně



s postupným navyšováním kvóty v Programu. Stále převažují muži téměř dvakrát oproti ženám. Na území se nachází výrazně menší počet osob s trvalým pobytem, což přisuzujeme zatím krátké migrační historii Filipínců a Filipínek (viz tabulka 1). S povolením k trvalému pobytu je mnohonásobně více žen než mužů.

Výrazně vyšší počet žen s trvalým pobytem má své podmíněnosti. Ženy, dle našich dat, více usilují o stabilní pozici v cílové zemi. Jsou více orientovány na rodinu, jejich primárním cílem, po získání trvalého pobytu bývá sloučení rodiny. Je tedy vysoce pravděpodobné, že stabilnější pobytová pozice souvisí s tendencí zajistit rodině lepší podmínky k životu. Dále není vyloučeno, že ženy z Filipín v ČR navazují více vztahů a utváří nové sociální vazby s majoritní populací, s ohledem na charakter vykonávaných prací (péče, služby). To jim poskytuje lepší možnost integrace do společnosti, která vrcholí získáním trvalého pobytu (srov. Parreñas 2015). Dle dat MV jsou podané žádosti a udělené trvalé pobyty jednoznačně převyšující ze strany žen než mužů. Udělené trvalé pobyty můžeme sledovat v tabulce č. 1 a grafu č. 1b.

Mimo to počet žen před rokem 2018 převyšoval počet mužů, a ačkoliv mužů soustavně přichází v posledních letech více, ženy, které přišly v minulosti dosáhly pět let nepřerušovaného pobytu. Tím splnily podmínky k udělení pobytu ve větší míře. Vysvětlení se mohou různit. Muži jsou informátorkami vnímáni jako méně stabilní a loajální v partnerských vztazích, čímž snižují pravděpodobnost trvalé integrace.

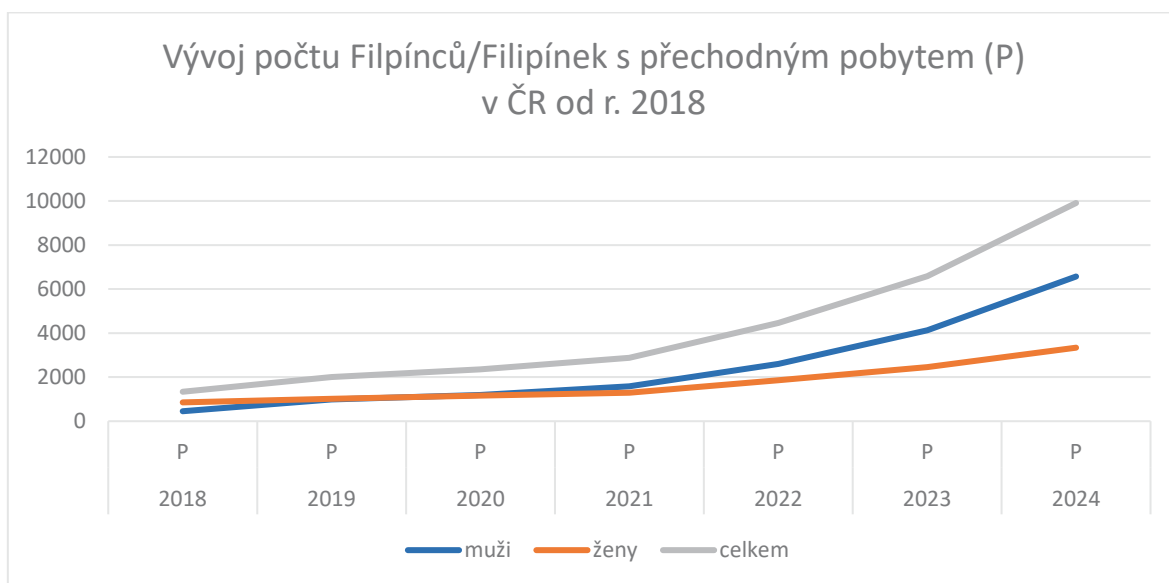
„Men are like seamens, in every port – report, in every place – replace...“ (Theresa, 25. 5. 2025, online).



| Rok | P/T | Muži | Ženy | Celkem | Celkem T/P |
|------|-----|-------|------|--------|------------|
| 2018 | P | 453 | 855 | 1338 | |
| | T | 30 | 174 | 204 | 1542 |
| 2019 | P | 991 | 1012 | 2003 | |
| | T | 35 | 212 | 247 | 2250 |
| 2020 | P | 1192 | 1161 | 2353 | |
| | T | 35 | 243 | 278 | 2631 |
| 2021 | P | 1585 | 1299 | 2884 | |
| | T | 44 | 302 | 346 | 3230 |
| 2022 | P | 2 602 | 1858 | 4460 | |
| | T | 53 | 351 | 404 | 4864 |
| 2023 | P | 4127 | 2456 | 6583 | |
| | T | 58 | 385 | 443 | 7026 |
| 2024 | P | 6 571 | 3339 | 9910 | |
| | T | 78 | 430 | 508 | 10418 |

(Tabulka č. 1_počet občanů, občanek Filipín dle pobytu, P – přechodný pobyt, T – trvalý pobyt, aktuální k 12/2024)

Grafické znázornění nám pomáhá lépe sledovat dynamiku v migraci z Filipín do ČR (viz graf č. 1a,b).



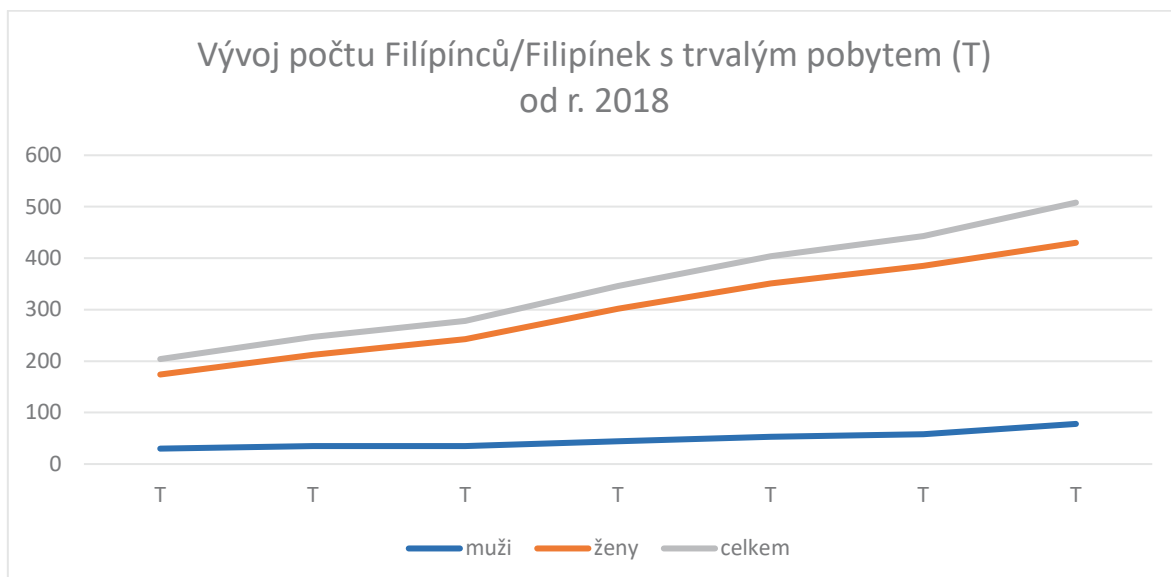
(Graf č. 1a_Vývoj počtu osob s přechodným pobytem, aktuální k 12/2024)



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti



(Graf č. 1b_Vývoj počtu osob s trvalým pobytem, aktuální k 12/2024)

Většina Filipínců a Filipínek zde tedy pobývá v režimu přechodného pobytu – obvykle na zaměstnaneckou kartu. Dle MV se jedná se o přibližně 9000 osob. Část osob je v režimu dlouhodobého pobytu za účelem sloučení – 431. Věková struktura je zatím nedostatečně popsána v sekundárních datech, ale lze odvodit, že převážná většina (cca 90-92 %) osob je v ekonomicky aktivním věku⁹.

3.3.1 Data k výkonu práce

Naše analýza je postavena na kvalitativních datech, ale musíme nastínit i počty pracujících Filipínců/Filipínek v ČR. Zajímavý pohled nabízí v tomto kontextu data ČSÚ z pravidelné ročenky – Cizinci v České republice 2024 (ČSÚ 2025). Ta má však oproti datům dostupným na portálu MV roční zpoždění. Jejich význam je ale neméně důležitý. Zatímco v roce 2005 byl počet pracujících z Filipín 28, v roce 2023 je to již 6530 (ČSÚ 2025:140). Jedná se tak o 13. nejčetněji pracující cizineckou populaci v ČR, velmi blízko počtům Italů či Francouzů. V porovnání s cizinci ze zemí mimo EU jsou na místě 8., tedy těsně za Indý, ale rovněž například Moldavany, a ne vzdáleně za Mongoly, či Bělorusy.

⁹ V roce 2023 máme dostupná data (ČSÚ 2025) o počtech udělených pobytů za účelem sloučení (převážně nezl. děti a ekon. neaktivní ženy), jichž bylo 431, počet studujících (dl. pobyt za účelem studia) byl 65. Celkový počet cca 7000.

Různé zdroje se liší v počtu pracujících, proto doplňujeme užitečná data z ÚP ČR. Dle vyžádaných dat z ÚP¹⁰ k 1. 3. 2025 v ČR pracuje 13 146 občanů a občanek Filipín. Hned zprvu si všímáme, že uvedená čísla jsou o mnoho vyšší, než ukazuje statistika MV, případně ČSÚ. Ta totiž vykazuje v řádu o několik tisíc osob méně, a to v počtu všech Filipínců a Filipínek v ČR. To znamená nesrovnalosti v jedné (ÚP), nebo druhé (MV) evidenci. Z celkového počtu pracujících je 5 121 žen.

Dle ÚP s pobytovým oprávněním zaměstnanecké karty v ČR pracuje 10 387 Filipínců a Filipínek. Z toho 3 402 žen. ÚP není, dle emailové korespondence ze dne 7. 3. 2025 schopno rozlišit, kolik těchto pracovníků, nebo pracovníc je zaměstnáno v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec a kolik je v rámci *samovstupů* – tedy mimo Program.

Z dat ÚP dále vyplývá, že jsou občané a občanky Filipín nejčastěji zaměstnáni v oborech nízkokvalifikovaných, pozic odpovídajících CZ ISCO 8 (viz tabulka č. 2):

(Tabulka č. 2_Pozice CZ ISCO_výkon práce občanů a občanek Filipín, aktuální k 3/2025)

| CZ-ISCO | Počet |
|---------|-------|
| 821 | 2652 |
| 834 | 1557 |
| 721 | 941 |
| 514 | 797 |
| 722 | 598 |
| 742 | 481 |
| 911 | 461 |
| 751 | 459 |
| 818 | 385 |

¹⁰ Data jsme obdrželi na základě žádosti na KRP ÚP – Plzeň.

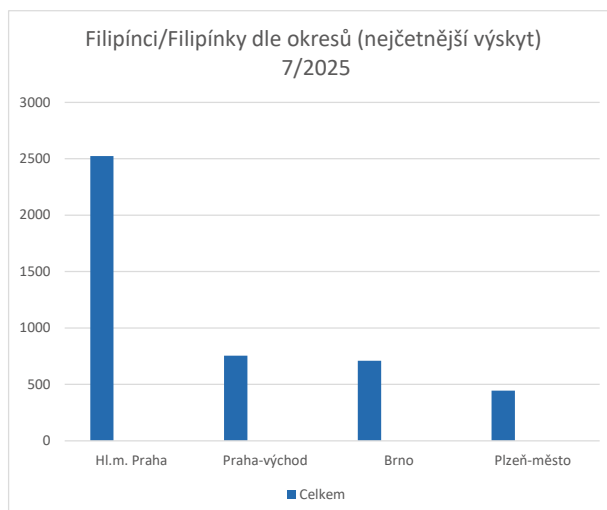


Ohledně rozmístění populace v pracovních pozicích dle národní klasifikace CZ-ISCO pozorujeme, že většina pozic, které jsou v rámci pracovní migrace z Filipín obsazovány, jsou pozice nízkokvalifikované. Dle národní klasifikace se jedná převážně o pozice: montážní dělníci výrobků, obsluha pojízdných zařízení, slévači, svářeči a další. Část pracuje v kategoriích CZ ISCO 9, zejména na pozicích uklízeči a pomocníci v pohostinství, jedná se dle odhadů téměř o 5 % populace.

Je stejně tak důležité uvést, že toto je oficiální statistika, která i tak vykazuje nedostatky, zejména v počtech osob z Filipín v ČR. Další nejasnou jsou reálně vykonávané práce, přičemž ve výpovědích zaměstnavatelů varují požadavky na kvalifikaci pracovníků z Filipín od manuální zručnosti, přes znalost výkresové dokumentace, až po specifické technické dovednosti. Je tedy otázkou, kolik vykonávaných pozic je skutečně kvalifikovaných a kolik se jich nachází na pomezí kategorií CZ ISCO 8-9.

Nakonec můžeme ještě zmínit geografické rozmístění pracovníků v regionech, rovněž na základě dat získaných z ÚP ČR k červenci 2025. Migranti a migrantky z Filipín jsou nejvíce zastoupeni v okr. Praha hl. m. (2525), okr. Praha-východ (754), dále v okr. Brno-město (697), a nakonec v okrese Plzeň-město (444). Zaznamenáno v tabulce č. 3 a grafu č. 2. Toto vnímáme jako rys úzce spojený s umístěním těchto osob na trh práce a pozorujeme korelaci mezi strukturální nezaměstnaností v regionech a směry řízené migrace. Detailní přehled všech regionů v přílohách, kapitole 10.3, tabulce č. 7.

| Okres | Celkem |
|--------------|--------|
| Hl.m. Praha | 2525 |
| Praha-východ | 754 |
| Brno | 709 |
| Plzeň-město | 444 |



(Tabulka č. 3 a graf č. 2_Regiony s nejvyšším zastoupením pracovních migrantů z Filipín v ČR, aktuální k 7/2025, zdroj ÚP ČR, KRP Plzeň).



3.3.2 Strukturální nezaměstnanost a uspokojení českého trhu práce

Statistický exkurz sám o sobě nevysvětluje plně migrační procesy. Jak uvidíme dále, pracovníci a pracovnice z Filipín jsou na českém trhu žadání, což potvrzují např. i zástupci Garantů, agentur práce, ale i média. Tato zobecňující formulace má reálný základ ve strukturální nezaměstnanosti, která odráží nedostatek pracovní síly v určitých oborech. Strukturální nezaměstnanost se objevuje tam, kde na trhu práce vzniká nesoulad mezi nabídkou a poptávkou. Dlouhodobě v ČR vzniká velký počet míst pro uchazeče s nízkou, nebo žádnou kvalifikací, kterých na českém trhu práce není dostatek. Díky tomu přichází více uchazečů o takovou práci i ze zahraničí. Vyplnit mezery na trhu práce se tak snaží nejen zaměstnavatelé, ale i stát. Právě v důsledku poptávky po pracovní síle do určitých oborů vznikají vládní migrační programy, které podporují řízenou ekonomickou migraci. Program kvalifikovaný zaměstnanec (dále v textu), zaměřený na Filipíny je jedním z nich.

Dle všeho je obecná míra nezaměstnanosti dlouhodobě na nízké úrovni¹¹, na druhou stranu stoupá poptávka po nekvalifikované pracovní síle ve výrobě, která je v ČR často navázána na automobilový průmysl. Dále chybí pracovní síly ve službách, stavebnictví, v dopravě, pohostinství, zdravotnictví, veřejné správě, oborech IT. Hospodářské subjekty nesou tento diskurz a hovoří o jediném možném řešení, tedy relokaci pracovní síly ze zahraničí: „V dlouhodobém horizontu řešení může poskytnout pouze řízená migrace, která bude reagovat na potřeby trhu práce nejen z hlediska množství dovážené pracovní síly, ale také z hlediska její kvalifikační struktury. K tomuto účelu by měl sloužit Program kvalifikovaný zaměstnanec, (...).“ (blíže viz Hospodářská komora 2024:7).

Protiargumentem může být vysoký počet překvalifikovaných uprchlíků a uprchlic z Ukrajiny, kteří jsou, jak obecně známo, začleňováni na sekundární lokální trhy práce a často pracují pod svojí kvalifikací. Na druhou stranu regionálně existují

¹¹ Podíl nezaměstnaných činil v posledním kvartálu roku 2024 4,1 %, mírné navýšení čísel (o 1,6 procentního bodu) jsme zaznamenali od roku 2022, kdy přišel velký počet uprchlíků z Ukrajiny, kteří mají volný přístup na trh práce, stejně jako možnost být v evidenci uchazečů o zaměstnání. Přesto stále evidujeme nejnižší nezaměstnanost v EU. (EUROSTAT 2025)



statisticky prokazatelné nedostatky pracovní síly, což ukazuje například situace v Plzeňském kraji z minulých let:

„Nízká nezaměstnanost v Plzeňském kraji neřeší nedostatky některých chybějících profesí na trhu práce. I když se meziročně počty pracovních míst v evidenci úřadu práce výrazně snížily, přesto zůstala řada pracovních míst neobsazených, a to zejména v kategorii dělnických profesí.“ (ČSÚ 2023).

S uspokojením potřeb domácího trhu práce rovněž souvisí i demografický vývoj populace, dynamické změny na trhu práce, digitalizace, automatizace. Tyto změny na trhu práce i ve společnosti výrazně ovlivňují obsazení pracovních míst majoritní populací. I proto je migrace ze zahraničí vítaným jevem ze strany hospodářských subjektů.

V této kapitole jsme se věnovali statistickým datům o migraci z Filipín. Rovněž jsme měli možnost nahlédnout na jejich umístění na trhu práce a na potřeby trhu práce samotného. Ačkoliv je migrace z Filipín realizována skrze Programy ekonomické migrace, kvalifikovanou pracovní sílu poskytuje v omezené míře. Většina pracovních pozic, které občané a občanky Filipín v ČR obsazují, jsou spíše nižší, nebo mizivé kvalifikace.

3.4 Filipínky a Filipínci – nová kapitola na českém pracovním trhu?

Filipínská migrace do České republiky není do současné doby v české odborné literatuře nikde tematizována, popsána, interpretována. Relevantní zdroje k filipínské migraci chybí, a tak kusé informace můžeme čerpat například z mediálních a také lidskoprávních zdrojů.

Mediální obraz představuje migranty a migrantky z Filipínské republiky jako pracovní sílu pro domácí trh. Diskurz ekonomicky motivované pracovní migrace vykresluje filipínské občany a občanky jako zdroj kvalifikované pracovní síly, který zaplňuje mezery strukturální nezaměstnanosti v jednotlivých krajích republiky. Filipínští imigranti a imigrantky (OFWs) jsou médiu i vládními strukturami představováni jako poměrně nová imigrační skupina, která vhodně vyplňuje nedostatek pracovních sil v průmyslu, zemědělství i službách (viz např. iRozhlas 2024, iDnes.cz 2024).



Důvody, které motivují pracovní migraci z Filipín do ČR nejsou dostatečně popsány ani vysvětleny. Zásadním motivem filipínské migrace do ČR, okolo které se točí většina interpretací, zůstává prozatím diskurz ekonomické migrace, řízené státem (tedy ČR a Filipíny), ačkoli již při letmé rešerši článků o pracovní migraci Filipínců v zahraničí vidíme, že situace je o mnoho komplikovanější (viz např. Opiniano, Ang 2024). Vedle klasických makro *konceptů*, jako *push and pull* faktor, či ekonomických *teorií* migrace, se na první pohled uplatňují rovněž institucionální teorie migrace, teorie dvojího trhu a teorie sociálních/migračních sítí. S tím nutně souvisí ukotvení migračních praxí v transnacionálním prostoru a individuální modely *decision making a jumping*.

Toto vše odráží i sociální situaci Filipínců a Filipínek v centrální¹² Evropě jako takové, včetně ČR. V předkládaném textu čtenáře seznámíme s případy, které nejsou nepodobné sociální situaci pracovních migrantů/ek ze zemí Evropské unie (zejména Bulharsko, Rumunsko, Slovensko) či Ukrajiny. Velmi dobře se i zde ukazují rovněž koncepty marginalizace, pracovního vykořisťování, diskriminace a zneužívání. Výrazné rozdíly do pracovní migrace z Filipín přináší zejména její organizace za strany institucí a států, které se na ni bezpodmínečně podílejí (srov. Opiniano, Ang 2024). Česká republika jako země přijímající a Filipínská republika jako země vysílající uzavřely vzájemnou dohodu¹³ o hospodářské spolupráci v roce 2017. Podpisu v Manile předcházela další jednání, nicméně zásadním dnem je vstup v platnost, kdy od 1. 5. 2018 bylo umožněno českým podnikům žádat o filipínské pracovníky v rámci programů řízené ekonomické migrace. Současným *Programům ekonomické migrace* (platným od roku 2019), v jejichž rámci zde pracuje nejvíce Filipínců a Filipínek, tak předcházely tzv. *Režimy*, přičemž jedním z nich byl i *Režim ostatní státy*, který zahrnoval právě Filipínskou republiku. Lze obecně shrnout, že právě v roce 2018 se začíná rodit současná podoba ekonomické migrace Filipínců a Filipínek do ČR.

¹² Pojem Centrální Evropa chápeme v souladu s texty Ivana Kalmara, jako geograficky, historicky a politicky vymezený sociální prostor, orámovaný zeměmi V4 (Česko, Slovensko, Polsko, Maďarsko).

¹³ Agreement on Economic Cooperation between the Government of the Czech Republic and the Government of the Republic of the Philippines, Manila 31. 7. 2017. (MZV 2024).



3.4.1 Lidská práva a migrace z Filipín do ČR

Pohybům ekonomické migrace pracovní síly v rámci Programu předcházely migrační pohyby jednotek až desítek žen na český trh služeb. Objevily se kusé informace o Filipínkách zneužívaných ve sféře domácích prací a masážních salonů. Téma bylo velmi aktuální v roce 2013, o čemž svědčí i zápis z Výboru pro práva cizinců¹⁴, kde věc tematizovaly organizace jako Člověk v tísni a SIMI. Již v roce 2012-2014 tedy evidujeme snahy podchytit zneužívání pracovnic z Filipín v domácnostech a můžeme doložit tedy i filipínskou pracovní migraci, v té době ještě neřízenou.

„Fenomén placené práce v domácnosti se týká i České republiky. Prací různého druhu se poslední dobou v českých domácnostech ujímají zejména (ale nejenom) migrantky z Ukrajiny, Moldavska a jiných zemí bývalého Sovětského svazu, přibývá také Filipínských a dalších asijských pracovnic. Jedná se o zcela zvláštní a svou povahou nový segment pracovního trhu a fenomén posledních let, který spadá ve velké části do sféry šedé ekonomiky.“ (SIMI 2012).

Dalším výrazným momentem byla Kauza Nemesis v roce 2019. Jednalo se organizované zneužívání žen z Filipín v jižních Čechách formou nucené práce a nucené prostituce. Kauza byla nakonec řešena jako obchodování s lidmi. Některé ženy z této kauzy pracovaly pro vykořisťovatele až 4 roky. Přítomnost nucených prací a obchodování s lidmi se ženami z jihovýchodní Asie zmiňuje i rozhovor s Veronikou Čáslavovou v roce 2019, rovněž v Českém rozhlase (iRozhlas 2019a). Zhruba od roku 2019 je mediální diskurz zaměřen na prezentaci pracovníků a pracovnic v rámci Programů, zprávy o vykořisťování anebo porušování práv Filipínců a Filipínek se neobjevují. To však neznamená, že se tyto praxe nedějí.

Z Trafficking in Persons Report 2024, který prezentuje národní data o obchodování s lidmi za rok 2023, vyplývá, že Filipínci a Filipínky se v ČR stali oběťmi obchodování s lidmi za účelem sexuálního vykořisťování a také pracovního vykořisťování (TIP report 2024). Dle zprávy GRETA¹⁵ zjišťujeme, že filipínští

¹⁴ <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/r/p/vybory/pro-prava-cizincu/ze-zasedani-vyboru/zasedani-vyboru-17--rijna-2013-112399/>

¹⁵ GRETA - The Group of Experts on Action against Trafficking in Human Beings.



migranti a migrantky se mezi lety 2019-2023 staly obětí obchodování s lidmi v ČR nejméně v 7 případech (4 ženy a 3 muži). Dále je uvedeno, že jedna osoba využila programu dobrovolného návratu v r. 2020, kdy se navrátila zpět na Filipíny. Klasifikaci oběti obchodu s lidmi ztěžuje v českém prostředí dlouhodobě rigidně vymezený trestný čin a dosavadní zkušenosti s definicí obchodu s lidmi, stejně jako pracovního vykořisťování. V tuto chvíli tedy můžeme říci, že se obchodování s lidmi v ČR týká i občanů a občanek z Filipín, ale není jasné, v jaké míře. Věrnější monitoring totiž chybí (srov. GRETA 2024).

Ministerstvo vnitra ve své souhrnné Zprávě o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2023 uvádí, že povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území (§42e zákona o pobytu cizinců) nebylo uděleno. Tento pobytový status slouží pro osoby, které se staly pravděpodobnou obětí trestného činu obchodování s lidmi a spolupracují s orgány činnými v trestním řízení. Platným pobytovým oprávněním tohoto druhu na území ČR nadále disponuje 6 filipínských státních příslušníků, kterým bylo uděleno v roce 2019 (MV Zpráva 2024:8).

Potencionální oběti obchodování s lidmi a jinak vykořisťované a zranitelné oběti z Filipín registruje organizace La Strada. *„Nejvíce zastoupenou skupinou cizí státní příslušnosti byli občané Filipín, podobně jako v předchozích letech. Jednalo se o 18 osob.“* (MV Zpráva 2024:16). Zpráva dále zmiňuje možné vykořisťování a sexuální zneužívání žen v podnicích masážních salónů.

„V roce 2023 ZÚ Manila oslovil emailem český novinář, který žije v Indonésii a věnuje se regionu jihovýchodní Asie. Tento novinář přeposlal ZÚ Manila email od své filipínské známé se vztahem k ČR (mimořádně se jedná o pracovníci filipínského honorárního konzulátu na Kanárských ostrovech). V tomto emailu popisovala některé patologické jevy související se zaměstnáváním filipínských masérek v ČR některými masážními salony, včetně údajného nucení k prostituci. ZÚ informoval ústředí a také ZÚ Filipín v Praze. Reakce ZÚ Filipín byla opatrná především s ohledem na způsob komunikace tématu. Pracovnice filipínského honorárního konzulátu v jiné zemi měla podle názoru filipínských kolegů z Prahy především o svých poznatcích informovat tento filipínský zastupitelský úřad, případně rovněž ústředí v Manile.“



Na pracovní úrovni se ZÚ Manila v prosinci 2023 rovněž dozvěděl, že filipínský úřad pro migrující pracovníky působící na ZÚ Filipín v Praze (MWO – Migrant Workers Office) v listopadu 2023 přestal na základě instrukce ústředí (Ministerstvo pro migrující pracovníky – Department of Migrant Workers – DMW) poskytovat českým zaměstnavatelům a pracovním agenturám součinnost z hlediska zaměstnávání filipínských masérek v ČR.“ (MV Zpráva 2024:56). Jak dopadlo prošetřování věci, není veřejně známo.

Obecně se tedy setkáme s výstupy, které pozitivně hodnotí ekonomický a rozvojový potenciál obou zemí. Pozitivně hodnotí přínos migrace z Filipín pro český trh a vyzdvihuje uplatnění kvalifikací nově příchozích. O to méně se hovoří o zranitelnosti, kulturní odlišnosti a bariérách, které jsou ve vztahu k lidským právům migrantů a migrantek z Filipín relevantní. Výrazně však v ČR není akcentována ani jejich sociální situace. Ve skutečnosti tedy příliš nevíme nic o tom, jak svoji situaci v ČR tyto lidé rozumějí a vnímají. Neexistují seriózní a komplexní texty o tom, jaké jsou pracovní, ekonomické, či sociální podmínky, ve kterých tyto lidé žijí. Proto se obracíme i do jiných zemí EU.

3.5 Pracovní migrace Filipínců v dalších zemích EU

Některá data můžeme abstrahovat z Polska, kde existuje více podrobných, opět zejména mediálních, ale i odborných výstupů k filipínské imigraci. Se vši opatrností a s kritickým pohledem na mediální výstupy, lze konstatovat, že v Polsku, dochází k fenoménu prekarizace práce a pracovního vykořisťování Filipínců a Filipínek poměrně běžně. K podmínkám v Polsku nemáme prostor se široce vyjadřovat, nicméně dle zdrojů zde dochází k několika souhrám faktorů, které můžeme pozorovat i v České republice a jimž se tato studie věnuje (viz Pawlak, Wanicka 2024, nebo aljazeera.com. 2024, thediplomat.com. 2024).

V první řadě, Polsko se otevírá jako nová imigrační země pro pracující z Filipín v rámci obdobných vládních programů migrace. Je vnímána jako atraktivní, evropská země. Toto vnímání je utvářeno příběhy jiných migrantů a migrantek, mezigeneračně předávaným vzorcem migrace, mediálními sděleními a narativy pracovních agentur. Pozitivní vnímání práce v Polsku vychází také z předchozích migračních zkušeností. Nábor do Polska probíhá po celém světě a většina pracovníků má předchozí migrační zkušenost (Blízký východ, asijské země).



V druhé řadě – Polsko často slouží jako tranzitní země. Důvod tranzitu není komplexně popsán, ale odkazuje nejen ke špatným pracovním podmínkám, ale rovněž ke konceptu sociálního dumpingu a zmiňovaného *jumpingu*.

Za třetí – objevují se rozsáhlé organizační skupiny, personální agentury a zprostředkovatelé. Nově příchozí žijí v sociálně vyloučených lokalitách, často na ubytovnách a za úkony zprostředkovatelů platí nemalé částky. Narativy agentur o lepší práci a vysokých výdělcích, stejně jako narativy jiných migrujících na digitálních sociálních sítích, jsou jedním z *pull* efektů, který pracovní sílu do Polska směřuje.

V neposlední řadě, vychází ze studií, že pracovní podmínky jsou v Polsku často jiné, než bylo lidem slíbeno před migrací. Část osob vyhledává další možnosti (často nelegálního) přivýdělku, nebo směřuje dále do Evropy a zde vstupuje do iregulárního postavení. Část migračních pohybů v Evropě je uskutečňována za pomoci sociálních sítí (kontaktů) a velkou roli rovněž, podobně jako jinde ve světě digitální sociální sítě, zejména platforma Facebook a tzv. *youtubers*. Ti jsou stále poměrně novým fenoménem a díky nim je obraz práce v Evropě různě prezentován – od vize bezpečné Evropy a stabilní práce, přes prezentaci zvyků, kultury a základní orientace ve společnosti, až po sdílení negativních zkušeností. Část těchto *youtubers* je však zároveň napojena na neformální zprostředkovatele. Dle všeho tak hrají svou roli při rozhodování se o dalším migračním pohybu.

Ve zkratce tedy nahlížíme do sousedního Polska, abychom pochopili vztah filipínské komunity k evropskému prostředí, jejich motivace a rovněž některé momenty rozhodovacích procesů.

Další informace o filipínské pracovní migraci do EU můžeme abstrahovat z poměrně rozsáhlé studie o filipínské migraci na Maltě (Debono, Vassallo 2019). Výzkum byl prováděn přímo v komunitě Filipínců a Filipínek na Maltě. Základními tématy výzkumné zprávy byly pracovní podmínky, zdraví, příjmy a náklady migrace. Autoři stati shrnují, že v oblasti zaměstnání shledávají velké množství problémů. Ačkoliv si filipínští pracovníci a pracovnice *nestěžují* na pracovní podmínky, většina z nich trpí zhoršením zdravotního stavu v souvislosti s výkonem práce a oproti domácí populaci čelí zhoršeným sociálním a bytovým podmínkám. Rovněž dochází k sociálnímu napětí mezi majoritní populací a nově příchozími (Debono, Vassallo



2019:82). K těmto problémům, dle autorů, dochází v souvislosti s nedostatečně nastavenou integrační (autoři užívají termín *inkluzivní*) politikou, s neošetřenou diskriminací, i s volbou samotných migrantů. Ti se dle studie velmi často sami vystavují prekérním podmínkám, například ve vztahu k práci přesčas. Tato studie rovněž poukazuje na další specifické faktory, které mohou přispívat k převládajícím horším pracovním podmínkám filipínských pracovníků a pracovníc na Maltě. Jedná se o nevyužití jejich kvalifikací ze země původu, zaměstnávání na nízko kvalifikovaných pracovních místech a fenomén intersekcionality (Debono, Vassallo 2019:82). Z toho vyplývající multizranitelnost ovlivňuje kvalitu života nově příchozích, ale i déle usazených Filipínců a Filipínek. Celá situace na Maltě se jeví jako klasický obraz situace pracovních migrantů v Evropě. Tato studie je pro naši analýzu rovněž inspirujícím materiálem, neboť upozorňuje na tak tradiční diferenci pracovního trhu na primární a sekundární, dle konceptu dvojího trhu (Piore 1979).

Situace v Polsku, nebo třeba právě na Maltě, je pro nás pouze ilustračním obrazem, podmínky v obou zemích jsou částečně odlišné od podmínek v ČR. Přesto mohou sloužit jako inspirace k dalšímu šetření, zejména při absenci serióznějších textů v ČR.

Zcela odlišná je situace v Itálii. Je zde poměrně lépe dostupný trvalý pobyt a to pro migrantky, které jsou zvýhodněny, pokud pracují v oblasti péče. V letech 1987, 1990, 1995, 2002 a 2009 proběhlo několik tzv. amnestií pro nelegální migranty, čímž došlo k legalizaci pobytu některých Filipínek, čímž se zlepšila jejich pozice, a hlavně ochrana na trhu práce (Parreñas 2015). Filipínky jsou v Itálii vnímány jako „prémiové“ pracovnice a jejich práce v domácnosti jako jistá míra exkluzivity. Jsou více začleňovány do domácností a snáze se integrují. Na druhou stranu v posledních letech dochází k výraznému stárnutí populace migrantů a migrantek a s tím související nedostatek sociálních jistot (sociální zabezpečení). V zákoně ukotvená flexibilita umístění do zaměstnání, kde nejsou vázáni na jednoho zaměstnavatele, podobně jako např. v ČR, či Kataru, snižuje jejich zranitelnost.

Komplexní, avšak ne zcela aktuální obraz filipínské komunity v Evropě může dále nabídnout například i sborník textů editovaný Filomenitou Mongaya Hoegsholm, filipínskou aktivistkou a akademičkou (Hoegsholm 2007). Krátký exkurz



do jiných zemí Evropy nám ukazuje zkušenosti pracovních migrujících a částečně nastavuje i zrcadlo praxím, které uplatňujeme v ČR.



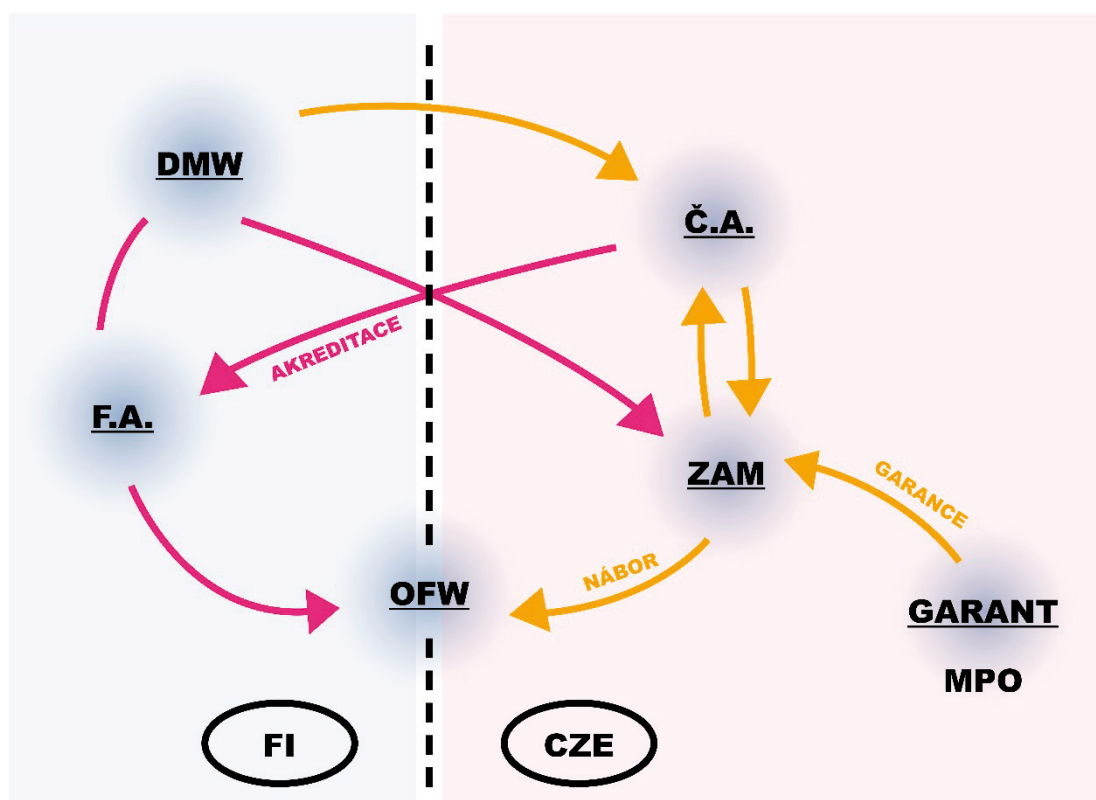
Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

4 ŘÍZENÁ MIGRACE Z FILIPÍN DO ČR

V následujícím oddíle představíme dva způsoby podpory migrace z Filipín. Prvním je řízená státní podpora emigrace z Filipín a druhým způsobem je řízená imigrace do ČR. Jedná se o nadstavbu, která *nebyla* součástí výzkumného záměru, ale vhodně dokresluje kontext celé věci. Dovolujeme si tedy představit analýzu vztahů, praxí a rolí aktérů migrace, včetně nastínění legislativního rámce pobytu Filipínců a Filipínek v ČR. Zařazujeme ji nad výsledky samotného výzkumu, byť rovněž vychází z analýzy a našich dat. Pro větší přehlednost představujeme následující schéma, které vyobrazuje vztahy v migračním procesu, které následně vysvětlujeme.



ZKRATKY:

FI – Filipíny
CZE – ČR
MPO – Ministerstvo průmyslu
a obchodu

ZAM – Zaměstnavatel
OFW – Overseas Filipino worker
Č.A. – Česká agentura
F.A. – Filipínská agentura

(Schéma č. 1_Vztahy v migračním procesu Filipínců a Filipínek, Rumpík a kol. 2025)



Spolufinancováno
Evropskou unií



4.1 Emigrační podpora

V této kapitole popíšeme strukturu aktérů, která filipínskou migraci podporuje, reprodukuje a udržuje. Migrace je běžnou součástí hospodářského i sociálního života Filipín. Za účelem řízení a posílení emigrace, vytvořila filipínská administrativa silně rozvinutou politickou strukturu migrační politiky a ní navazující síť institucí a dalších aktérů (Ang, Tiongson 2023).

Místní administrativa si je vědoma přínosu migrace pro domácí ekonomiku a rozvoj, a tak okolo migrujících vytvořila robustní síť transnacionálních institucí. V kontextu filipínské pracovní migrace se užívá termín Overseas Filipino Workers (OFWs) v překladu referující k zahraničním pracovníkům a pracovnícím z Filipín. Podle některých zdrojů došlo k utvoření institucí zejména z důvodu řízení pracovní emigrace, v posledních letech převládá názor, že instituce se zaměřují zejména na podporu a ochranu OFWs. *„V průběhu let se migrační politika posunula od podpory zaměstnávání v zámoří k ochraně blahobytu OFW, přičemž Filipíny se staly vůdčím hlasem v celosvětovém dialogu o migraci. V zájmu lepší ochrany blahobytu migrujících pracovníků uzavíraly Filipíny stále rozsáhlejší mnohostranné a dvoustranné dohody. Migrační politiky se také vyvíjely tak, aby zahrnovaly podmínky konkrétních odvětví a odrážely významnou roli migrujících pracovníků v národních rozvojových plánech a odvětvových strategiích.“* (World Bank 2023: 12).

Tradice řízené pracovní migrace z Filipín má kořeny v 60. letech minulého století. Ang a Tiongson zasazují tyto procesy do kontextu rozpadu koloniálního systému a následné globální sociální i hospodářské transformace v 60. letech. Rovněž je spojují s náborem pracovní síly z Filipín do Spojených států amerických a následně v 70. letech na Blízký východ, do zemí Perského zálivu (blíže Ang, Tiongson 2023). Autoři shodně s dalšími uvádí, že institucionální zakotvení filipínské emigrační politiky a podpora emigrace je spjata rovněž s náročností procesů, které nastavily imigrační země (USA, Nový Zéland, Austrálie, později země Perského zálivu, nebo země EU). To znamená, že strukturu podporované migrace utvářely faktory vnitřní – snaha naplnit potřeby svých občanů a zároveň skrze vysílání pracovní síly posílit rozvoj samotné země, tak faktory vnější – imigrační opatření a pravidla hostujících zemí.



4.1.1 Institucionální ukotvení pracovní migrace Filipín do r. 2021

Na Filipínách je tedy emigrace pracovních migrantů a migrantek centrálně řízena a podporována. Správa a dohled státního aparátu, provází celý životní cyklus migrace, od premigrační, přes migrační až po postmigrační fázi. Filipínská republika rovněž podporuje reintegraci, neboť některé migrace nejsou trvalé, ale jen dočasné.

Na úseku zahraniční zaměstnanosti došlo mezi lety 2021-2023 k transformaci dlouho ustálených procesů a rolí jednotlivých rezortů a institucí. Do roku 2021 byla pracovní migrace z Filipín řízena sítí státních institucí v čele s Ministerstvem práce a zaměstnanosti (Department of Labour and Employment – DOLE). DOLE zastřešovalo klíčové orgány jako Philippine Overseas Employment Administration (POEA), Overseas Workers Welfare Administration (OWWA) a Philippine Overseas Labor Office (POLO).

POEA byla odpovědná za licencování náborových agentur a zajišťovala administrativní podporu migrace. POLO, fungující při zastupitelských úřadech, monitorovalo pracovní podmínky migrantů a vyjednávalo o standardech zaměstnávání filipínských pracovníků v zahraničí. V České republice tuto roli zastávala dlouhodobě attaché paní Llewelyn Peréz.

Kromě DOLE hrály důležitou roli i další instituce: Ministerstvo zahraničí (DFA), Ministerstvo sociálního rozvoje (DSWD) a další přidružené složky jako OSWA (social welfare attaché) či OUMWA. Tento systém se vyznačoval vysokou mírou fragmentace, což vedlo k obtížné koordinaci mezi jednotlivými složkami. V praxi vznikala duplicita agend a komplikace při ochraně práv migrujících pracovníků. To se stalo jedním z hlavních důvodů pro institucionální reformu, která začala v roce 2021.

4.1.2 Institucionální ukotvení pracovní migrace po roce 2021

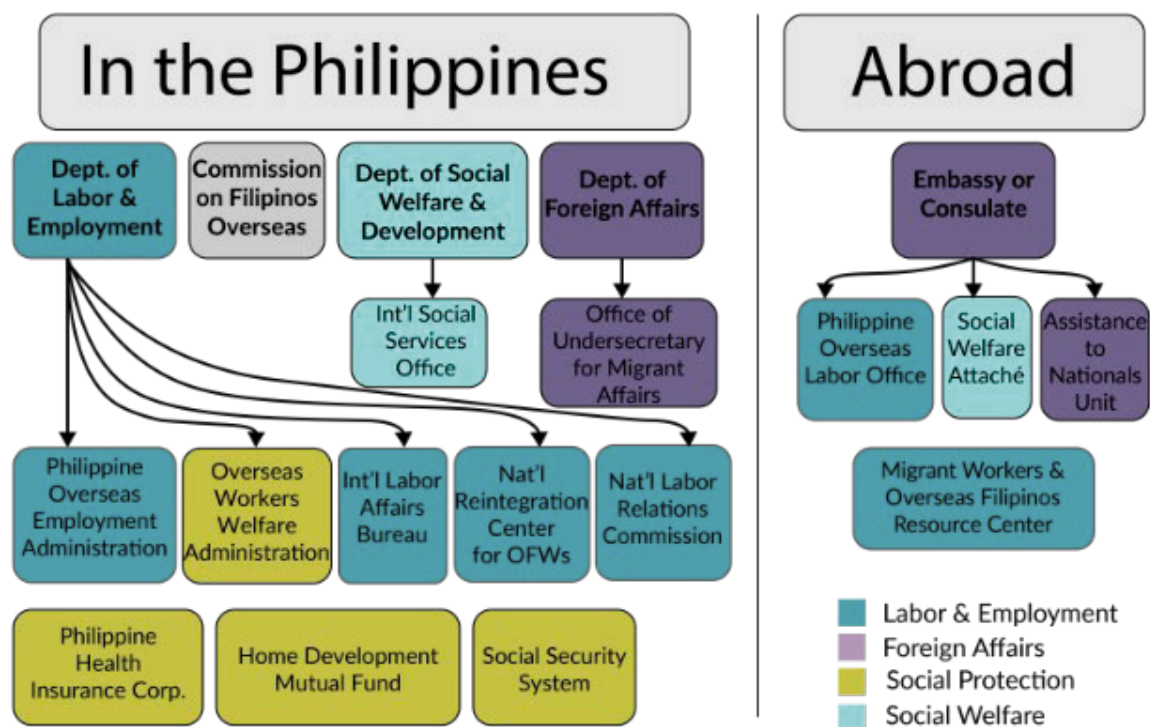
Koordinací státní politiky zahraniční emigrace je od roku 2021 pověřeno Department of Migrant Workers (fil. *Kagawaran ng Manggagawang Pandarayuhan*, dále jen DMW):

„V reakci na problém koordinace filipínská vláda nedávno integrovala celý migrační proces do jediného institucionálního úřadu, který koordinuje jednotlivé fáze migrace.“



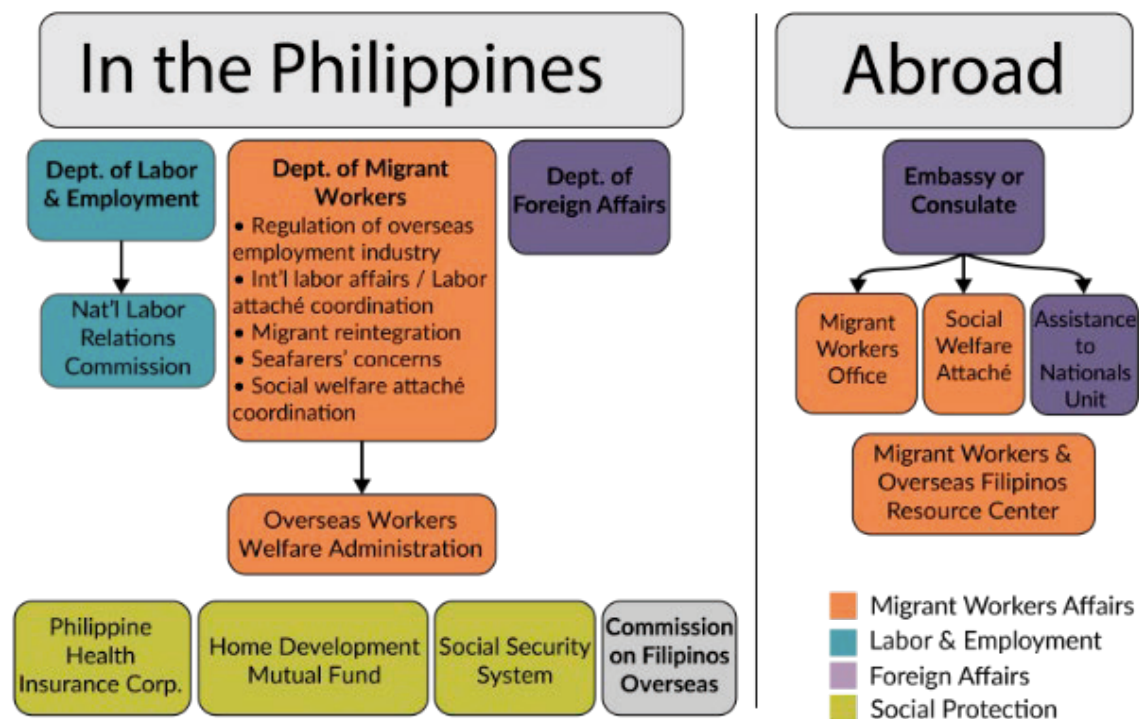
Prostřednictvím zákona č. 11641 vytvořila Oddělení pro migrující pracovníky (*Department of Migrant Workers, dále jen DMW*) které má sloužit jako 'jednotné kontaktní místo' a sdružuje jednotlivé instituce pod jednou střechou.“ (Ang, Tiongson 2023:4).

DMW je odpovědné, spolu s další administrací (zahraničí, práce, spravedlnosti), za vytváření emigrační a reintegrační politiky ve vztahu k OFWs. Úkolem DMW na národní úrovni je ochrana a podpora práv migrujících OFWs, digitalizace, správa apod. (blíže viz <https://dmw.gov.ph/>, tzv. 10points agenda). Historický vývoj jednotlivých institucí je v zahraniční literatuře velmi dobře popsán (např. Oppiniano, Ang 2024).



Tato změna zjednodušila a sjednotila procesy, které jsou s pohybem za prací do zahraničí spojené. „V prosinci 2021 filipínská vláda zaznamenala důležitý milník v podobě zřízení nového oddělení, které dohlíží na blaho a práva OFW a usnadňuje jejich bezpečné a produktivní zaměstnávání.“ (World bank 2023: 12).





Schéματα (Oppiniano, Ang 2024) ukazují institucionální změnu v čase.

Aktéry migrace obecně tak zůstávají DOLE (Ministerstvo práce a zaměstnanosti) i DOFA (Ministerstvo zahraničí), emigrace a reintegrace spadá pod koordinaci DMW. DOFA zastřešuje zastupitelské úřady, jejichž součástí je také *Migrant Worker Office (MWO)*, *Social Welfare Attache* a Asistenční služba pro Filipínce a Filipínky v zahraničí. Formálně tato administrativa spadá pod DMW, respektive Overseas Workers Welfare Administration (dále jen OWWA). OWWA zastupuje roli, kterou dříve mělo tzv. POLO. Přesněji hlavním úkolem OWWA je chránit práva migrujících a starat se o jejich bezpečí v zahraničí. To zahrnuje sociální, pobytovou i legislativní péči o ně. OWWA vytváří advokační strategie a podpůrné programy v oblasti zaměstnanosti, a tím chrání své občany a občanky a reprezentuje jejich zájmy (blíže viz What is the meaning of... 2025).

DMW jako hlavní garant emigrace z Filipín tedy disponuje detašovanými pracovišti v zahraničí (MWO), které se nacházejí na zastupitelských úřadech (viz schéma Oppiniano, Ang 2024). S výzkumným tématem je úzce spojená role DMW zástupce v ČR (paní Peréz). Na základě analýzy rozhovoru, který jsme se zástupkyní DMW vedli, uvádíme základní kompetence a role DMW/MWO v České republice. DMW a MWO v našem výzkumu chápeme jako shodné instituce, respektive MWO jako prodlouženou ruku DMW pro region střední Evropy.



Ústřední rolí MWO je kontrola a monitoring migrace, včetně zajištění důstojných pracovních, životních podmínek migrujících. DMW/MWO rovněž akredituje zaměstnavatele i agentury, tak, aby mohli provádět nábor na Filipínách. Právě akreditace zaměstnavatelů, která je hrazená poplatkem a spočívá v kontrole podmínek budoucí práce, je další významná součást agendy DMW/MWO v ČR. DMW/MWO tak asistuje svým lidem při problémech, a v případech porušování podmínek odebrává udělované akreditaci (např. při nevyplacené mzdě, vykořisťujících podmínkách a neetickém chování zaměstnavatele). To však nezaručuje, že se zaměstnavatel nemůže ucházet o další pracovníky v rámci Programů, například z jiných zemí. Jak víme, Garantem v ČR jsou hospodářské subjekty a svazy, které nemusí vnímat porušení podmínek obdobně, jako filipínská strana.

DMW v ČR klade důraz na spolupráci se státními i nestátními institucemi. Spolupráci navazuje například s MPSV, MV, nebo s mezinárodními organizacemi, jako je třeba IOM. Právě spolu s IOM jsme jako zástupci Diakonie Západ vedli vzdělávací seminář na zastupitelském úřadě o prekérní práci a rizicích agenturního zaměstnávání. Tato přímá zkušenost prohloubila spolupráci s DMW/MWO v ČR. Víme, že z pomáhajících organizací spolupracují též s Diakonií SCPS, organizací InBáze, La Strada či se státními CPIC. Většina akcí, které v prevenci pracovního vykořisťování zástupkyně DMW vedou, směřují k propojení obětí, nebo potencionálně zranitelných osob s neziskovkami, které pomáhají v ČR. Přímé akce DMW nedělá a podporu tak migrující osoby nacházejí v síti jejich partnerů a dalších aktérů. Výsledkem prevence nekalých praxí může být, jak zmíněno výše odebrání akreditace.

Zásadní je rovněž advokační práce na straně DMW v rámci celého systému migrace. Zástupkyně DMW vyjadřuje kritiku vysokých nákladů na straně pracovníků, pracovníc. Tyto náklady jsou, jak zmiňuje, navyšovány vyžadováním tzv. *placement fee*, které hradí pracovníci a pracovníce filipínským agenturám. DMW podporuje model, kdy *placement fee* hradí zaměstnavatel (např. podobně jako v Kataru). Zvyšující se náklady na vrub migrujících, je činí, dle DMW, více zranitelnými. Zároveň však DMW samo licencuje agentury, které se náborem pracovní síly zabývají. Poplatek *placement fee* je zakotven v zákoně č. 8042, známém rovněž jako Migrant Workers and Overseas Filipinos Act, z roku 1995. Výše uvedené tedy spíše předkládá návrhy k diskuzi, kdy je zřejmé, že náklady



migrantů navyšují poplatky, které vyžaduje a umožňuje samotný vysílající stát. Toto je nutné řešit v rámci systémových změn a mezinárodních diskuzí, kdy jsme přesvědčeni, že nižší ekonomický tlak na pracující povede k jejich nižší zranitelnosti i fluktuaci.

Závěrem této kapitoly tedy shrnujeme, že zástupci DMW v ČR poukazují na řadu strukturálních problémů v systému ekonomické migrace do ČR. Dle svých slov usilují o lepší ochranu filipínských pracovníků, etičtější proces náboru a systémové řešení nerovnováhy v nákladech. Rovněž zmiňují, že kulturní, komunikační a ekonomické faktory hrají v migraci zásadní roli. Mezi ně patří zejména jazyková bariéra, kulturní systém hodnot a zadlužení. Kombinace těchto faktorů vede často ke zklamání pracovních migrantů a migrantek a může způsobovat jejich zvýšenou fluktuaci.

4.1.3 Význam placement fee

Placement fee, tedy poplatek za zprostředkování zaměstnání, představuje jednu z hlavních nákladových položek pracovní migrace z Filipín. Je vybírán filipínskými licencovanými agenturami a v českém kontextu zpravidla odpovídá výši jednoho měsíčního platu (cca 25 000 – 35 000 Kč). Rozhovory s pracovníky, pracovnícemi i experty potvrzují, že placement fee zvyšuje zadluženost migrantů a snižuje jejich vyjednávací pozici během prvních měsíců v ČR. Význam *placement fee* jsme zpočátku nebyli schopni plně pochopit, postupné zahušťování tohoto termínu ukazuje na jeho důležitost pro všechny aktéry.

Zástupci DMW z MWO Praha, se k poplatku vyjadřují následovně:

„Poplatek za zprostředkování, jak je definován filipínským zákonem (zákon č. 8042 ve znění zákona č. 10022), je poplatek účtovaný filipínskými náborovými agenturami za služby zprostředkování zaměstnání. Účtování poplatků za zprostředkování však závisí na kategorii zaměstnání (například poplatky za zprostředkování nelze vybírat od uchazečů o práci v domácnostech) a na bilaterálních dohodách o práci mezi Filipínami a cílovými zeměmi.

V případě České republiky se nábor zahraničních pracovníků z Filipín výrazně zvýšil po roce 2017. Zpočátku mnoho pracovníků nemuselo platit poplatky za zprostředkování zaměstnání díky pilotním programům nebo sponzorství



zaměstnavatelů. S rozšiřováním běžných soukromých náborových kanálů však některé filipínské licencované personální agentury začaly účtovat poplatky za zprostředkování zaměstnání, zejména pro kvalifikované a polokvalifikované (nízkokvalifikované – pozn. autor) kategorie.“ (DMW, MWO, 28. 5. 2025, z emailové korespondence).

Poplatek je tedy vybírán během náboru na Filipínách. Pojem zprostředkování zaměstnání zahrnuje služby související s přiřazením pracovníka zahraničnímu zaměstnavateli, vyřízením dokumentů a přípravou před vysláním. V závislosti na kvalitě zprostředkovatelské agentury, může poplatek, dle MWO sloužit k účelům:

- náborových a zprostředkovatelských služeb;
- vyřízení dokumentů a administrativním úkonům;
- zajištění orientačního semináře před odjezdem;
- zajištění ubytování během pobytu uchazeče v Manile, kde vyřizuje dokumenty nezbytné pro vyslání;
- asistence na letišti v den odletu;
- poskytování sociální pomoci OFW ze strany agentur a v případě potřeby k jejich repatriaci. (MWO, 28. 5. 2025, z emailové korespondence).

Zástupce jedné personální agentury vysvětluje, že rámce pro fungování filipínských agentur sice nastavuje tamní legislativa, ale zakázky jim zprostředkovávají české agentury. To znamená, že podmínky podpory určují i české agentury. Ty spolehlivé a etické, tak údajně stojí o důstojné podmínky, zastoupení a péči o budoucí pracovní síly, které zprostředkovávají koncovým zaměstnavatelům. Podoba před odletové péče se tedy neodvívá ani toliko od výše *placement fee*, ve smyslu vyšší platba – lepší servis, ale naopak od spolehlivosti a reputaci partnerství mezi zprostředkujícími subjekty. Mezi nimi se na obou stranách najdou problematické a zneužívající subjekty.

„Všechno, co tady platí ten Filipínek, to není pro nás, nebo pro českou stranu, tady to ze zákonného hlediska ani není možný. To platí té partnerské agentuře na Filipínách. My máme samozřejmě dohodu a účtujeme si náklady u zaměstnavatele. Cokoliv se platí navíc, nejde nám, ale té filipínské straně. Do toho úplně nevidím, ale jsou tam garance, že se sem dostanou... je to za práci recruitera, za to že



podporuje, je to vše to, co musí udělat pro to, aby se dostal na ten pohovor.“
(Agentura 2, 13.3. 2025, Plzeň).

Výše *placement fee* v kontextu migrace do ČR obvykle činí průměrný budoucí plat pracovníka. Panuje konsensus mezi aktéry na české straně, že jeho výše cca 1000 euro (cca 25 000 Kč, cca 65 000 PHP). Ve skutečnosti poplatek a jeho výše má v legislativě pouze horní nejasnou hranici a to, že nesmí přesahovat výši hrubé budoucí měsíční mzdy. Výše poplatku se také liší dle odběru a počtu vysílaných osob. Čím více lidí podnik nabírá, tím je *placement fee* dle některých informátorů nižší. Poplatek se vybírá za zprostředkování za: „... *práci filipínských agentur.*“
(Agentura 1, 11.2. 2025, Plzeň).

„A z toho poplatku se platí ještě poplatek na DMW za tu registraci, poplatek za to, že jim vystaví výstupní dokumenty a hradí se z toho pojištění (...), které vlastně pojišťuje repatriaci a je to povinné bez toho nemůžou odletět, a to pojištění jen na dva roky. Ale váže se na zaměstnavatele. Pokud změní zaměstnavatele pojištění ztrácí. A to vlastně agentura na Filipínách platí z toho měsíčního poplatku. To je z jedné měsíční mzdy, tak jsou tam ještě drobnější nějaké poplatky, různé administrativní, které my úplně neznáme dopodrobna, co vlastně z toho poplatku platí pak ta filipínská agentura dál. Část toho poplatku jim nějakým způsobem zůstává.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, online).

Do roku 2017 nebylo běžné za zprostředkování migrace do ČR poplatek vybírat. V kulturní tradici migrace z Filipín má však poplatek své místo a odvíjí se od něj řada představ, praxí a očekávání migrantek a migrantů. Budoucí migrující totiž očekávají, že mzda v ČR bude ve výši poplatku, nicméně po příjezdu obvykle dochází k redukci mzdy o povinné odvody, nebo o služby. Někdy je čistá mzda dokonce nejen nižší než samotný poplatek, ale zároveň nižší, než bylo zasmluvněno před odjezdem.

„Když jsme přijeli, dali nám podepsat jiný papír. Tam byla jiná mzda. Když už jsem ale byla tady, řekla jsem si, to musíš zvládnout...“ (Clarissa, 1. 4. 2025, jižní Čechy).

Očekávání migrujících pak naráží na rozčarování z první mzdy a může způsobit nedorozumění, v krajním případě také fluktuaci. Vstup do migračního procesu však bez *placement fee* není možný. V některých případech je poplatek hrazen zaměstnavateli v ČR. Jedná se o větší korporace, nebo na trhu dlouhodobě



působící firmy. Záleží na dohodě mezi aktéry – agenturami a zaměstnavateli. Obecně je však náklad spojen s výdaji migrujících. Vedle tohoto poplatku se hradí ještě další poplatky, včetně výpisu rejstříku trestů, zprostředkovatelský poplatek osobám mimo legální systém. Tím, že se výše poplatku liší a odvíjí se od budoucí mzdy, umožňuje s výší *placement fee* manipulovat. Zastropování poplatku by umožnilo lepší kontrolu nad jeho užitím a nutně snížilo náklady na migraci. Zároveň by udělalo poplatek transparentním.

V ČR tomu tak zatím není, ale je známo, že v některých zemích *placement fee* neplatí účastníci programů, ale zaměstnavatelé v plné výši. Tím narůstá zranitelnost a vazba mezi pracovníkem a zaměstnavatelem, na druhou stranu klesají vstupní náklady migrujících, čímž předchází vysokému zadlužení. Obě varianty mají svá úskalí. Zároveň zůstává otázkou, kdy je *placement fee* po pracovních migrantech a migrantkách požadován. Každý zdroj uvádí jiný moment. Hovoří se buď o platbě spolu s podpisem pracovní smlouvy, nebo před odletem, tedy „...*jakmile mají v ruce letenky*.“ (Agentura 3, 30.4.2025, online).

Jiná situace bývá u samovstupů z tzv. třetích zemí. Tedy z druhých, nebo třetích imigračních zemí, kde migrující osoby pobývaly před cestou do ČR. Zde se náklady na migraci pohybují v mnohem vyšších sumách, ačkoliv je migrace v těchto podmínkách, dle informátorů a informátorek rychlejší. Dle shromážděných dat odhadujeme *placement fee* v průměru na 80 000-100 000 Kč. Nejvyšší sumy platí osoby, které přicházejí z Tchaj-wanu.

Odhlédneme-li od *placement fee* na straně OFWs, zaznamenali jsme, že obdobné sumy ve výši jednoho průměrného platu mají platit i zaměstnavatelé českým agenturám. Platba, vychází z dat, není za filipínské pracovníky, ale za služby agentury, které pomáhá spolu s partnerskou agenturou na Filipínách pracovníky a pracovnice dovézt. Reálně se stává, že náklady zaměstnavatele spočívají v placení služeb agentury, která dělá akreditaci, nábor, testování a zajišťuje dopravu a následný *care* (péči) v cílové zemi. Takové náklady se pak mohou vyšplhat do výše milionových faktur za skupinu pracujících.

Z hlediska institucionálního rámce zůstává praxe výběru *placement fee* legální, avšak v řadě případů eticky problematická, zvláště pokud není migrantům zaručena transparentnost a smluvní ochrana. Výrazněji zranitelní jsou ti, kteří do



České republiky přijíždějí mimo oficiální Program – nemají garanci výše mzdy, podmínek práce ani formální podporu zaměstnavatele, či DMW.

4.1.4 Agentury a další aktéři

Významným aktérem na Filipínách, jsou náborové agentury a náborová centra, která na Filipínách spadají pod aktivity těchto agentur. Agentury mají sídlo převážně v Manile, nebo v dalších provinčních centrech. Naši informátoři o agenturách mluví jako o aktérech, bez kterých není možný migrační proces.

Agentury, které zde působí jsou mezinárodními subjekty, napojené na globální personální trhy. Dříve spadaly pod odbor POEA a v současné době jejich zřízení a provoz podléhá administrativě DMW. DMW licencuje tyto agentury obdobně, jako MPSV pracovní agentury v ČR.

Licenční proces spočívá v tzv. *panel interview* během kterého dochází k ověření jednatele (výpis obdoby rejstříku trestů, minulost, bezdlužnost, vzdělání, záměr), složení kauce ve výši 2 000 000 PHP a nutnosti disponovat kapitálem ve výši 5 000 000 PHP. Poté je udělena licence a agentura může zprostředkovávat migrační proces a práci v zahraničí.

Tuto aktivitu agentury na Filipínách činí v partnerství se zástupci lokálních trhů práce. V kontextu ČR se jedná o náborové a personální agentury, které se specializují na nábor pracovní síly na Filipínách. Některé agentury na lokálním trhu práce, které zde působí, mají globální přesah. Jedná se o velké nadnárodní skupiny. V současné době na Filipínách působí 3 773 agentur, některé z nich však mají odebranou licenci, nebo jsou v procesu povolování (srov. v ČR působí zhruba 1700 agentur práce). Seznam lze nalézt na stránkách DMW. Seznam by měl zahrnovat všechny personální agentury s licencí k náboru filipínských pracovníků pro práci v zahraničí. Zahrnutý jsou také agentury, které byly uzavřeny nebo trvale vyloučeny z účasti v náborovém odvětví, a agentury, jejichž licence byly zrušeny nebo pozastaveny. Licence je udělena jednou a pro všechny možné cílové země OFWs.

Tyto náborové agentury jsou vstupní branou do procesu migrace. Dle informací od attaché jsou oprávněny k vybírání poplatků za zprostředkování procesu migrace (*placement fee*), je jedním z příjmů těchto agentur. Obecně, s mnoha variantami, které zmiňujeme dále v textu, se výše poplatku agentuře ze



strany Filipínců a Filipínek pohybuje v rozmezí jedné průměrné měsíční mzdy budoucího pracovníka. Ta je samozřejmě v různých státech různá a pro ČR tato suma obvykle pohybuje okolo 1000 eur. Tato suma, zahrnuje zejména náklady agentury spojené s procesem migrace budoucích OFWs do zahraničí. Jedná se o poplatky za pomoc s vízy, za komunikaci s českými zaměstnavateli a jejich partnery, nábor, výběr uchazeče a další. Situace je však o něco komplikovanější. Dle informací z filipínské ambasády víme, že žadatelé o práci v některých státech – například Kataru – poplatek neplatí a náklady hradí hostitelská země. V jiných zemích se aktéři na úhradě spolupodílejí. V ČR tyto náklady zaměstnavatelé nehradí, v případě že se na tom ostatní aktéři migrace nedohodnou. Český zaměstnavatel, jak uvidíme dále platí obdobné sumy, které ale slouží k pokrytí nákladů českých náborových agentur – partnerů.

Vedle náborových agentur se ve světě hledání práce na Filipínách objevují další aktéři, kteří jsou nazýváni *recruiters*, jedná se o neoficiální zprostředkovatele. Za jejich služby se však obvykle také platí. Tito *recruiters* mohou zprostředkovat práci, ale primárně zprostředkovávají kontakty v síti. V souladu s koncepty migračních sítí se jedná o osoby, které směňují svůj sociální kapitál, za kapitál ekonomický. Vzniklá síť zprostředkovatelů práce, kontaktů, náborových možností na Filipínách se jeví jako neformální struktura, která vzniká jako další instituce (rovněž aktér) ve složitém emigračním procesu. Tyto osoby jsou navázané na agentury na Filipínách, ale nejedná se již o oficiální subjekty. Tito *recruiters* jsou mimo systém kontroly institucí, za své služby však inkasují od licencovaných agentur i od migrantů a migrantek samotných poměrně vysoké sumy. Jejich role není dostatečně popsána a náš výzkum nemá možnost se jí více věnovat. Nicméně rovněž zde se objevuje problematický moment vysokých plateb za zprostředkování migrace. Z terénu víme, že některé sumy za zprostředkování se pohybují v rozmezí několika stovek tisíc pesos. Tyto sumy atakují v přepočtu hranici dvou stovek tisíc korun.

„Kamarádka chtěla práci, zaplatila nějaké nelegální agentuře, normálně chlap přišel a ona mu dala 600 000 pesos. Slíbil jí práci, ale už se nikdy neukázal.“ (Expertka 1, Praha 10.3. 2025).

Dalším aktérem je rovněž síť zdravotnických center, neboť každý OFW musí před dojezdem disponovat dokladem z tzv. *medical search*. Je to komplexní zdravotní



prohlídka. Zdravotnická centra jsou nepřímo napojena na náborové agentury a musí mít licenci od státu. S agenturami pak obvykle sdílí příjem z těchto prohlídek, jak vysvětluje informátorka: „*Oni se podělí o příjem od těch lidí, víte? Tam za každý doporučení něco platíte.*“ (Expertka 2, Praha 8.4. 2025). Systém doporučení a plateb za služby center je velmi netransparentní. Agentura má doporučovat partnerské zařízení ke zdravotní prohlídce, to si účtuje obvykle sumu ve výši 3 000 PHP. Prohlídky potencionálních OFWs, dle některých informátorů obvykle stojí okolo 1 000 PHP a 2000 PHP centrum platí agentuře za doporučení.

V neposlední řadě jsou aktéry rovněž rodiny samotných migrantů, které se podílejí na emigračním procesu sdílením nákladů na migraci. Jsou zcela běžné půjčky mezi rodinnými příslušníky. Významné se jeví rovněž bankovní a nebankovní společnosti a pojišťovací subjekty. Na proces jsou navázány další a další aktéři – jejich výčet není vyčerpávající; hlubší analýza přesahuje rámec této práce.

Tato kapitola ukazuje, jak jsou emigrace, zaměstnání a pobyt filipínských pracovníků a pracovnic v ČR strukturovány sítí institucí Filipín. Věnovali jsme proměně filipínské administrativy, jejímu přínosu a roli, a také významu agentur a *placement fee*. Následující kapitola se zabývá imigrační podporou, včetně legislativního rámce pobytu Filipínců a Filipínek v ČR.

4.1.5 Význam předodjezdových seminářů

Součástí emigrační podpory jsou rovněž tzv. *pre-departure orientation seminars* (PDOS) – neboli předodjezdové semináře. Jsou povinné pro účastníky a účastnice migrace při (prvo)výjezdech do zahraničí. Naši informátoři a informátorky z Filipín v souvislosti s informovaností o těchto seminářích téměř nehovořili – z dat vyplývá, že jim nepřisuzují váhu. O seminářích tazatelé s informátory a informátorkami hovořili okrajově, rozhovory kopírovaly to, co dotazovaní považovali za podstatné. Kusé informace zmiňovaly základní orientaci v ČR, počasí, měnu, anebo například nutnost mít pracovní smlouvu. Ne každý z Filipínců a Filipínek v našem vzorku semináře podstoupil.

Bližší význam seminářů pro emigranty a emigrantky jsme abstrahovali z emailové korespondence s Agenturou 3 a zástupkyní DMW/MWO. Semináře jsou, dle zástupců DMW, povinné pro všechny OFWs, kteří jedou do zahraničí poprvé. Jsou povinné pro všechny OFWS v rámci Programu. Nejsou povinné pro osoby



mimo Program, pro navrátní a znovu cestující. Seminář má zajistit filipínská agentura, PDOS jsou však dotovány z programu DMW (blíže <http://owwa.gov.ph/>). S absolvováním semináře souvisí vydání OEC (*overseas exit clearance*), což je potvrzení pro vycestování. OEC je informací od DMW i agentur povinný doklad pro vycestování, který migrující předkládají na migračním oddělení na filipínském letišti. Informátoři a informátorky opět sdělují, že ne všichni OEC disponují. Ne poprvé, a ne naposled se zde objevuje částečný rozpor mezi povinnou praxí (strategií) a zažívanou každodenností (taktikami migrujících).

Program PDOS tak má pokrývat klíčové informace důležité pro pobyt a práci v cílové zemi: od pracovních standardů, bezpečnosti, zdravotní péče a letištních procedur až po základní orientaci v kulturním a právním prostředí. Jsou uzpůsobeny konkrétní cílové zemi a někdy i konkrétní profesi.

Kromě toho někteří čeští zaměstnavatelé nebo agentury údajně rovněž organizují vlastní doplňkové semináře, které se zaměřují na praktické informace o životě a práci v ČR – například vysvětlení pracovního zařazení, systému zdravotního pojištění, rozdílu mezi hrubou a čistou mzdou, nemocenských dávek, klimatických podmínek nebo povinných adaptačně-integračních kurzů. Tyto semináře tak slouží jako důležitý nástroj pro prevenci nedorozumění, zvýšení bezpečnosti a podporu úspěšné adaptace pracovníků v novém prostředí.

4.2 Imigrační podpora

Ze strany ČR je migrace z Filipín rovněž regulovaná. Administrace, které se touto regulací zabývají jsou resorty vnitra, práce a sociálních věcí, resort průmyslu a obchodu a samozřejmě zahraničních věcí. Abychom však postihli celý strom aktérů, je, podobně jako v kapitole výše, nutné oddělit institucionální podporu od dalších aktérů migrace. Imigrační podpora nepadá totiž jen na rámě institucí státních, ale i na personální náborové agentury práce v ČR, které dělají tzv. *care* a nábor, zprostředkovatele, koncové zaměstnavatele, garanty a další. My se budeme věnovat legislativě, povinnostem zaměstnavatelů a působení MWO v ČR.

4.2.1 Vstup a pobyt Filipínek a Filipínců v ČR

Je vhodné rozlišovat mezi různými typy vstupu do ČR. Aktéři se liší dle toho, jestli Filipínek či Filipínka vstupují na základě Programu, tedy organizovaně, vesměs



kontrolovanou oficiální cestou, nebo na základě *samovstupu* se zaměstnaneckou kartou (z Filipín, nebo z jiné třetí země¹⁶). Pro adekvátní pochopení spojených aktérů, procesů, možností a regulace pobytu je nutné se zaměřit na analýzu legislativy spojené se vstupem občanů a občanek Filipín do ČR. Tato legislativa vytváří strukturu aktérů, kteří podporují, regulují a reprodukují migrační proces v cílové destinaci. Citované paragrafy a výstupy zde uvádíme jako zdroje v poznámce pod čarou pro větší srozumitelnost a plynulost textu. Autorem následující kapitoly je kolega JUDr. Michal Pitař.

4.2.1.1 Vstup občanů Filipín na základě zaměstnanecké karty na území ČR

Občané Filipín mají možnost požádat o zaměstnaneckou kartu několika způsoby, resp. na několika místech. Z hlediska místní příslušnosti je primárním místem podání žádosti ZÚ v Manile.¹⁷ Zde může být žádost o zaměstnaneckou kartu podána jak v návaznosti na jeden z programů ekonomické migrace, tak mimo tyto programy.¹⁸ Dle nařízení vlády č. 220/2019 Sb. je ovšem počet žádostí o zaměstnaneckou kartu na tomto zastupitelském úřadu omezen (tzv. zakvótován) aktuálně na čísle 10 550 žádostí za rok.

Z tohoto čísla je 150 žádostí vyčleněno pro Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec a Program klíčový vědecký personál a dalších 10 300 žádostí je vyčleněno pro Program kvalifikovaný zaměstnanec.¹⁹ Mimo programy ekonomické migrace tak aktuálně může být pro možnost využití podání žádosti o zaměstnaneckou kartu pouze 100 žádostí za kalendářní rok. Počet těchto kvót se přitom v průběhu času postupně zvyšoval s ohledem na potřeby trhu. Původní kvóta

¹⁶ Jakákoliv země mimo EU.

¹⁷ Místní příslušnost zastupitelských úřadů byla upravena vyhláškou č. 35/2020 Sb., o stanovení územních obvodů zastupitelských úřadů pro účely podávání žádostí o oprávnění k pobytu, která byla ke dni 30. 6. 2023 zrušena a aktuální územní obvody jsou stanoveny na webu Ministerstva zahraničních věcí. Místní příslušnosti je v Manile zakotvena celkově pro občany těchto států: Filipínská republika, Republika Palau, Republika Nauru, Federativní státy Mikronésie, Republika Marshallovy ostrovy. Všechny tyto občany se tedy dotýkají zavedené kvóty.

¹⁸ K příjmu žádostí nicméně v praxi slouží vízové centrum VFS Global.

¹⁹ Aktuální volné počty (nejen) u občanů Filipín jsou pravidelně zveřejňovány na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu. Dostupné z: <https://mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>



činila celkem 1 200 míst, od ledna 2021 činila 2 200 míst a od listopadu 2022 činila 2 500 míst. Od ledna 2024 došlo k navýšení na 5 550 míst a od května 2024 platí současných 10 550 míst. Po celou dobu existence kvót přitom existovalo 100 míst jako doposud, u kterých lze žádat o zaměstnaneckou kartu mimo programy ekonomické migrace. Jak kapacity mimo programy ekonomické migrace, tak v rámci programů ekonomické migrace nebyly ovšem vždy využity v plném rozsahu (např. od roku 2020 do roku 2024 bylo vydáno pouze 196 zaměstnaneckých karet mimo programy ekonomické migrace, ačkoliv potenciálně mohlo jít o 500 zaměstnaneckých karet).²⁰

Program kvalifikovaný zaměstnanec společně s jinými programy ekonomické migrace navázal na předchozí režimy - v případě občanů Filipín se jednalo o Režim Filipíny, který fungoval od 1.5. 2018 až do zavedení programů ekonomické migrace od 30.8. 2019.²¹ Postupným zavedením kvót je zřejmá snaha pracovní migraci regulovat a omezovat vstup cizinců pouze pro konkrétní zaměstnavatele, kteří splnili určité podmínky pro vstup do programu.²² Po vyčerpání kvót je jakákoliv další žádost o zaměstnaneckou kartu nepřijatelná²³, nicméně v rámci programů tato kvóta není prozatím naplňována, a to ani v letošním roce (např. od ledna do března 2025 bylo v rámci PKZ přiděleno 1 021 termínů, tj. cca 40 % kvóty).

Další možnost získání zaměstnanecké karty občanem Filipín je podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na jiném příslušném zastupitelském úřadu. Konkrétně „*ve státě, jenž vydal cestovní doklad, jehož je držitelem, nebo ve státě, ve kterém má povolen dlouhodobý nebo trvalý pobyt, a ve kterém oprávněně pobývá nepřetržitě po dobu nejméně 2 let.*“²⁴ V praxi přitom někteří občané Filipín o zaměstnaneckou

²⁰ Nicméně je třeba upozornit na skutečnost, že kvóta je omezena na počet žádostí, kterých sice bylo každoročně podáno více, nicméně nevydáním zaměstnanecké karty mohou být různé důvody (např. nesplnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty či nedostavení se k podání žádosti).

²¹ V té době byla maximální kapacita 1000 míst pro občany Filipín v rámci režimu.

²² V některých státech je přitom kvóta nulová a neexistuje zde možnost požádat o zaměstnaneckou kartu ani přes program ekonomické migrace, především z bezpečnostních důvodů (např. Irák, Vietnam atd.)

²³ § 169h odst. 4 zákona o pobytu cizinců.

²⁴ § 169g odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Podmínka pobytu 2 let byla zahrnuta do zákona o pobytu cizinců s účinností ke dni 1. 7. 2023 z důvodu, že občané některých států obcházelí



kartu žádají z jiných zemí, ačkoliv tento postup není ze strany filipínských úřadů podporován (DMW). Např. v roce 2024 bylo podáno nejvíce žádostí o zaměstnaneckou kartu (mimo ZÚ v Manile) na GK v Hong Kongu v počtu 258, v ostatních státech tvořily žádosti spíše jednotky či max. desítky případů.²⁵

Kromě žádostí o zaměstnaneckou kartu mohou občané Filipín shodným způsobem (přes ZÚ v Manile či dle oprávnění k pobytu v jiném státu po 2 letech) přicestovat na základě jiného oprávnění k pobytu, a to např. na základě dlouhodobého pobytu za účelem společného soužití rodiny s občanem, který již je držitelem zaměstnanecké karty, modré karty apod. Přístup k zaměstnání se pak liší dle konkrétního oprávnění k pobytu a jeho účelu, tj. zda mají volný přístup na trh práce anebo potřebují povolení k zaměstnání. Dle statistik Ministerstva vnitra nicméně vyplývá, že drtivá většina občanů Filipín, kteří pobývají na území České republiky přechodně (tj. bez povolení k trvalému pobytu) je z celkového počtu 10 601 občanů Filipín 9 874 na základě účelu zaměstnání.²⁶

4.2.1.2 Rozdíl podmínek držitelů zaměstnanecké karty v rámci PKZ a mimo Program

Programy ekonomické migrace mají určena konkrétní pravidla jak pro zaměstnavatele, tak pro zaměstnance a jejich pracovní zařazení. Tím se v některých ohledech liší od pravidel, která musí být splněna v případě pracovních pozic, které jsou obsazovány mimo Program dle zákona o pobytu cizinců (jak na ZÚ v Manile, tak při podání žádosti v jiných státech). Seznam zaměstnavatelů, kteří

zavedené kvóty tím, že si vyřídili oprávnění k pobytu v jiném státě, kde by žádost mohli podat. Viz důvodová zpráva k zákonu č. 173/2023 Sb.

²⁵ Odpověď Ministerstva zahraničních věcí na základě žádosti o poskytnutí svobodných informací dle zákona č. 106/1999 Sb. ze dne 09. 05. 2025, č.j. 111145-4/2025-MZV/OK.

²⁶ Údaje platné ke dni 31. 03. 2025. Ke shodnému datu pobývá zbytek občanů Filipín v počtu 601 na základě účelu sloučení s rodinou, 76 na základě účelu studia, 26 na základě účelu ostatní, 12 na základě účelu výzkumu a 12 na základě účelu podnikání. 537 občanů Filipín mělo k tomuto datu již udělený trvalý pobyt.

Viz Odpověď Ministerstva vnitra na základě žádosti o poskytnutí svobodných informací dle zákona č. 106/1999 Sb. ze dne 09. 05. 2025, č.j. MV- 76218-2/OAM-2025.



do programů ekonomické migrace spadají, není nikde zveřejněn²⁷ a pro občany Filipín je tak nedohledatelné, kdo je zaměstnavatelem, se kterým se lze domluvit na vyřízení zaměstnanecké karty skrze Program, a proto je přímé kontaktování zaměstnavatele omezené a je v praxi činěno skrze různé zprostředkovatele.

I s ohledem na nepřehlednost celého procesu občané Filipín přitom nemusí tušit, zda v jejich případě jejich zaměstnanecká karta byla vůbec vydána v rámci Programu anebo mimo Program, neboť téměř nikdy v obou případech nedochází k přímému propojení zaměstnance a zaměstnavatele. Ostatně vízum za účelem převzetí zaměstnanecké karty (D/VR) a následně průkaz povolení k pobytu ve formě zaměstnanecké karty neobsahuje žádnou informaci, zda se jedná o zaměstnaneckou kartu v rámci Programu, či nikoliv. Občané Filipín si tak nemusí být po celou dobu výkonu zaměstnání vědomi, zda jeho zaměstnavatel je součástí Programu, a vztahují se ně specifická pravidla Programu, anebo zda k vydání zaměstnanecké karty došlo mimo Program.

Ačkoliv zákon o pobytu cizinců²⁸ zakotvuje možnost u programových zaměstnanců změnit zaměstnavatele až po uplynutí doby, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, Program kvalifikovaný zaměstnanec výslovně umožňuje změnit zaměstnavatele za stejných podmínek jako u držitelů zaměstnanecké karty mimo tento Program, tj. nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vydání zaměstnanecké karty (převzetí průkazu o povolení k pobytu).

Rozdíl je, že programy ekonomické migrace míří vždy na konkrétní pracovní pozice dle tříd v CZ-ISCO – v Programu kvalifikovaný zaměstnanec se jedná o pracovní pozice v třídách 4-8.²⁹ V rámci programů přitom není možné

²⁷ Např. Ministerstvo vnitra uvedlo, že aktuálním seznamem zaměstnavatelů v Programu kvalifikovaný zaměstnanec nedisponuje a je nutné jej získat u Ministerstva průmyslu a obchodu. To nicméně uvedlo, že tímto seznamem také nedisponuje a je třeba se obrátit na konkrétní garanty programu.

²⁸ Srov. § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců: „*Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval*“.

²⁹ V Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec se jedná o třídy 1-3 CZ-ISCO a v programu Klíčový a vědecký personál o třídy také 1-3 CZ ISCO s výjimkou zdravotnických profesí, které spadají do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec.



přicestovat za prací v rámci třídy 9 CZ-ISCO, tj. nízkokvalifikované pozice (*Pomocní a nekvalifikovaní pracovníci*), na které je tedy možné přicestovat pouze prostřednictvím zbytkové kvóty mimo programy, resp. lze na takovou pozici přejít oznámením o změně zaměstnavatele z „programové“ pracovní pozice anebo na území České republiky, pokud již občan Filipín pobývá na základě jiného oprávnění k pobytu.³⁰

Dalším rozdílem jsou mzdové podmínky. Aktuálně je v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec stanovena minimální mzda v rozsahu 1,22násobku minimální mzdy, která musí být pobírána po celou dobu výkonu zaměstnání.³¹ Nicméně taková podmínka není pro držitele zaměstnanecké karty mimo Program nastavena, což může mít diskriminační charakter, byť má nadále zaměstnavatel poskytovat shodnou mzdu za shodnou práci³². V praxi se tak i na shodných pracovních pozicích mohou mzdy lišit pouze z důvodů, že jedna pracovní pozice je zařazena do Programu, a druhá nikoliv.

Rozdílem je také rozsah týdenní pracovní doby. Program kvalifikovaný zaměstnanec zakotvuje podmínku plného úvazku (40 hodin týdně), zatímco v rámci zaměstnanecké karty mimo Program je minimální rozsah pouze 15 hodin týdně (s nutností dodržení minimální mzdy).³³

Program kvalifikovaný zaměstnanec je nenárokovým programem – žádný zaměstnavatel nemá nárok na vstup do toho Programu. Vstup kontrolují Garanti. Garantem vstupu do Programu jsou hospodářské a další subjekty a svazy:

- Hospodářská komora ČR;
- Svaz průmyslu a dopravy ČR;
- Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR;

³⁰ Žádost o zaměstnaneckou kartu může být podána na území České republiky dle § 42g odst. 5 zákona o pobytu cizinců: „V průběhu pobytu na vízum k pobytu nad 90 dnů nebo na povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem může cizinec žádost o vydání zaměstnanecké karty podat ministerstvu.“

³¹ Tato výše nahradila předchozí výši 1,2násobek zaručené mzdy. S ohledem na zrušení zaručené mzdy tak došlo ke změně výpočtu minimální mzdy v rámci programu.

³² Srov. § 110 zákoníku práce.

³³ § 42g odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců.



- Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR;
- Agrární komora ČR;
- Potravinářská komora ČR;
- Zemědělský svaz ČR;
- Lesnicko-dřevařská komora ČR;
- Asociace soukromého zemědělství ČR;
- Agentura pro podporu podnikání a investic CzechInvest.

Zaměstnavatelé žádají o vstup do Programu Garanta a musejí splnit několik podmínek (např. podnikání po dobu min. 2 let, zaměstnávání min. 6 zaměstnanců po dobu nejméně 3 měsíců ke dni podání žádosti o zařazení do Programu apod.). Naopak v případě zaměstnanecké karty mimo Program nemusí zaměstnavatel splnit žádné specifické podmínky, nicméně i u něj je nutné nebyť tzv. nespolehlivým zaměstnavatelem, jinak by nemohla být zaměstnanecká karta cizinci vydána či prodloužena.³⁴ Pokud by tak někteří menší anebo nově vznikající zaměstnavatelé chtěli zaměstnat občany Filipín, je nutné projít procesem získání zaměstnanecké karty ve zbytkové kvótě³⁵, resp. v rámci žádosti o zaměstnaneckou kartu ze země, ve které pobývají minimálně 2 roky.

Další z těchto podmínek v rámci Programu kvalifikovaný zaměstnanec je nemožnost, aby se do toho Programu práce přihlásila agentura práce³⁶. Legislativní omezení možnosti agentur práce u občanů třetích zemí je trendem posledních let. Agentury práce až do 28. 7. 2017 nemohly přidělovat k práci cizince, kteří byli držiteli zaměstnanecké karty. Následně došlo k umožnění zaměstnání prostřednictvím agentur práci i pro držitele zaměstnanecké karty. Nicméně další omezení přišlo v souvislosti se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty. Od 31. 7. 2019 platí, že *„(d)ržitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li*

³⁴ Srov. § 178f zákona o pobytu cizinců.

³⁵ V rámci zbytkové kvóty provádí ZÚ v Manile čtvrtletní slosování 25 žadatelů, kteří mohou žádost o zaměstnaneckou kartu podat, neboť žádostí je vždy více než volných míst. K poslednímu slosování viz: https://mzv.gov.cz/manila/cz/viza_a_konzularni_informace/informace_pro_cizince/dlouhodobá_viza_a_povoleni_k_pobytu_nad/zamestnanecka_karta/vysledek_elektronickeho_slosovani_za_3.html

³⁶ Ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.



budoucím zaměstnavatelem agentura práce.“ Zákon o pobytu cizinců tedy již několik let neumožňuje po vydání zaměstnanecké karty změnit zaměstnavatele na agenturu práce, a proto agentura práce může být zaměstnavatelem pouze při prvostupu občana Filipín.

S ohledem na skutečnost, že programy ekonomické migrace výslovně vylučují, aby agentury práce byly účastníky programů, mohou agentury práce zaměstnávat občany Filipín pouze v případě zbytkové kvóty 100 míst mimo PKZ anebo pokud žádost o zaměstnaneckou kartu je podána prostřednictvím jiného zastupitelského úřadu ČR, kde může občan Filipín žádost podat. Zároveň jsou agentury práce omezeny některými konkrétními třídami prací, v rámci kterých nemohou cizince zaměstnávat.³⁷ Ministerstvo vnitra nicméně nedisponuje informacemi, kolik žádostí ve zbytkové kvótě je podáváno k zaměstnavateli, který je agenturou práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí disponuje údajem k 31.12. 2024, kdy u agentur práce pracovalo 396 Filipínců a Filipínek, tedy přibližně 3,8 % všech pracujících Filipínců.

4.2.2 Povinnosti zaměstnavatele v Programu a ochrana pracujících

Na následujících řádcích představujeme povinnosti zaměstnavatele v Programu kvalifikovaný zaměstnanec. Povinnosti strukturujeme do kontextu migračního procesu a krok po kroku vysvětlujeme, čím je zaměstnavatel, který se uchází o pracovníky v Programu, zavázán.

Pracujeme s jednotlivými, ale propojenými fázemi procesu. Ty lze strukturovat do pěti kroků na:

- akreditační proces,
- registrace u garanta,
- nahlášení volných pracovních míst,
- vízový proces,

³⁷ Dle § 1 nařízení vlády č. 64/2009 Sb., se jedná o práci „*v podzemí hlubinných dolů nebo pro takové druhy prací, k jejichž výkonu postačuje nižší stupeň vzdělání než střední vzdělání s maturitní zkouškou s výjimkou druhů prací uvedených v příloze k tomuto nařízení.*“ Srov. Přílohu 2 tohoto nařízení.



- odlet a příjezd pracovní síly do ČR.

V této kapitole tyto fáze stručně shrneme, včetně povinností, které jsou dále spojené s náklady na tento proces. Detaily se mohou lišit. Náklady dále podrobně rozebíráme v kapitole 5.6, zde ukazujeme, jak proces náboru sytí rozsáhlou sítí aktérů, čímž je navyšována cena pracovní síly.

Proces začíná **akreditací** zaměstnavatele na Filipínách, respektive pod DMW. Výsledkem je podpis akreditační smlouvy. V převážné většině s akreditací pomáhají české personální agentury, které se věnují náboru pracovní síly. Uzavřením spolupráce s agenturou je tedy první krok. Běžný bývá proces, kdy akreditaci zařizují personální agentury, přímo na zakázku koncového zaměstnavatele. Filipínská legislativa i povinnosti jsou údajně pro tuzemské zaměstnavatele natolik složité, že využívají zprostředkovatele.

„Abyste mohli realizovat nábor na Filipínách, musíte být akreditovaný tou agenturou, kterou tam mají na to určenou.“, „...myslíte DMW?“, „Ano takže museli jsme absolvovat tento akreditační proces, který jsme úspěšně prošli a následně společně s partnerem který má ještě dalšího subdodavatele na Filipínách se rozběhl ten nábor. (...) Dohodli jsme se, co zabezpečujeme my a co zabezpečuje ten partner.“ (Zaměstnavatel 1, 13.3. 2025, Plzeňský kraj).

Akreditace obsahuje ověření zaměstnavatele, podmínek, za kterých hodlá zaměstnance zaměstnávat (předložení vzorové smlouvy o smlouvě budoucí) ad. Uzavírají se tzv. akreditační dohody, kde se zaměstnavatel zavazuje k dodržování bezpečných, ale i dalších podmínek pro zaměstnance a zaměstnankyně. Z analýzy vyplývá, že DMW předkládá zaměstnavateli akreditační formulář, který ale neodpovídá naší legislativě a zaměstnavatele zavazuje k povinnostem, které nemají ukotvení v českém právu. Formulář je mezinárodní a vztahuje se zejména na ochranu migrujících v hostujících zemích Blízkého východu. Formulář DMW bývá tedy s pomocí solidních personálních agentur upraven pro potřeby českého trhu. Přesto jsou dle informátorů některé podmínky akreditace poměrně svazující. Akreditace stojí 2 250 Kč (40 dolarů) za jeden dokument, předkládaných podkladů může být více.

Akreditace může být skrze spolupráci agentury na české a filipínské straně, přičemž každá agentura se zabývá jinou pozicí. Akreditace tedy ve své podstatě



znamena proces navázání se do sítě filipínských zprostředkovatelských agentur. Provádět nábor pracovníků a pracovníc na Filipínách bez české agentury se z analýzy jeví jako enormní zátěž pro koncového zaměstnavatele. Zároveň provádět nábor bez filipínské agentury není legální. Při náboru musí být spolupráce s těmito subjekty navázána. Proces potom trvá zhruba měsíc. Napřímo se čeští zaměstnavatelé většinou neakreditují a pokud ano, proces trvá delší dobu (až 3 měsíce), nebo není dokončen pro jeho náročnost. Ilustrujme na výpovědi:

„Jako to je pětiset sedmi stránková akreditační smlouva, kterou jsme se museli zavázat. Některé věci, které tam jsou popsány nás zavazují po celou, jakože dobu toho zaměstnání, a část věcí je tam jako platných celosvětově.“ (Zaměstnavatel 1, 13.3. 2025, Plzeňský kraj).

Jiný zaměstnavatel uvádí problémy s dokumenty a tím zdůrazňuje potřebu další osoby (aktéra), který by s věcí mohl pomoci:

„A když jsme u těch dokladů v devadesáti procentech, co slýchám tak problém je, že než jeden doklad získáte, tak ten druhý začíná propadat. To je opravdu mít oddělení, kde vezmete v době, kdy to začne být aktuální, tak si najmete člověka, který bude mít na starosti jenom objíždění těch úřadů, jinak nemáte šanci.“ (Zaměstnavatel 4, Plzeňský kraj, 8.4. 2025).

V rámci akreditačních dohod jsou další ustanovení, která musí český zaměstnavatel dodržovat i v ČR (blíže viz DMW Rules and Regulations 2023).

„Pro zaměstnavatele připravíme dokumenty na míru, nikdy nepoužíváme ty dokumenty, které nám předkládá filipínská ambasáda, protože jsou to mustry, které ne úplně odpovídají českému pracovnímu právu, takže upravujeme dokumenty klienta a dokumenty té filipínské strany tak, aby odpovídaly co nejvíce českému zákoníku práce, aniž by porušovaly pravidla té filipínské strany.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, online).

Bližší zkoumání této situace vyžaduje opět hlubší analýzu vztahů mezi českou stranou a DMW, kde doporučujeme vyjednat podmínky tak, aby byly pro české zaměstnavatele transparentní. Jak vysvětluje zástupce zaměstnavatele:

„Jsem v tom zběhlá, tak teoreticky bych dokázala ušetřit ty náklady za to zprostředkování. Ted' jde o to, jestli by ta agentura nám, jestli by ta agentura to



povolila, abych si ty doklady udělala já sama...“ (Zaměstnavatel 4, 8.4. 2025, Plzeňský kraj).

Podrobnost smlouvy a důsledky, které z ní plynou jsou dány zejména neblahou situací filipínských zaměstnanců a zaměstnankyň na Blízkém východě, jak vysvětluje zástupkyně české agentury:

„Tak se stane, že se ztratí skupinka žen v Saudské Arábii, poslední skupinka, která se tam ztratila, tak je prostě najmulí na akreditovanou agenturu, přes akreditovanou společnost. Někde na trati je sebrali, posadili je do call center a nutili je pracovat za minimální mzdu. (...) Ten systém na jednu stranu na nich vydělává, ale na druhou stranu se je snaží chránit – jak se tam říká, stát je takový striktní rodič.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, Plzeňský kraj, podtržení vlastní).

Dalším krokem po akreditaci následuje **registrace do Programu** zde v ČR. Registrace probíhá ustáleným procesem, řízením s Garantem pod MPO (blíže viz Program kvalifikovaný zaměstnanec 2025). Poté, co je přidělen Garant³⁸, dojde k udělení „garance“ a může začít náborový proces. Tato fáze trvá až 30 dní.

Náboru předchází rovněž **nahlášení volných pracovních míst do centrální evidence** na stránky Úřadu práce ČR. Počet volných nahlášených míst kopíruje počet požadovaných pracovníků. V tomto čase je možné provádět nábor na Filipínách. Proces není jednotný – záleží, zda nábor probíhá v náborových centrech filipínských agentur, nebo pouze v kancelářích partnerů na české straně, záleží na dohodě. Některé kroky mohou probíhat i online – například první pohovory. Rovněž to závisí na délce náborového procesu, počtu účastníků a schopnosti partnerských agentur připravit podklady. V předchozí kapitole jsme opsali proces z pohledu pracovníků a pracovníc. Tato fáze je spojena s již zmíněným testováním, pohovory a lékařskými prohlídkami. Zaměstnavatel může jet na Filipíny, nábor a výběr uchazečů kontrolovat. Profil úspěšného uchazeče musí splňovat mj. i dobrou úroveň anglického jazyka a významné jsou údajně i křesťanská vyznání. Pro zaměstnavatele jsou toto rovněž kritéria, neboť dle informátorů nemusí upravovat např. stravování v podniku, lépe začlenění pracovníky do kolektivu a podobně. Další

³⁸ Subjekty hospodářských, ekonomických a zemědělských svazů, jako například Svaz průmyslu a dopravy ČR, Hospodářská komora apod.



kvality záleží na požadavcích pracovní pozice. Následuje podpis smlouvy o smlouvě budoucí, platba *placement fee* a přichází vízový proces s konkrétními uchazeči.

Garant tedy komunikuje s MZV a žádá o uvolnění kvóty na zastupitelském úřadě v Manille. Podávají se doklady na vízová centra (poplatek VFS Global, anebo ambasádě) a začíná **vízový proces**, který trvá až 30 dní. K tomu se připravuje seznam vhodných uchazečů, připravuje se další kolo ověřování. Pokud je vše v pořádku, dochází k udělení termínu na zastupitelském úřadě k vylepení víza DV/R za účelem vycestování. Rovněž jsou vybaveny povinnosti OFWs na DMW a zahraničním oddělení, kde musí získat tzv. *exit clearance* (oficiální název je Overseas Employment Certificate). Tímto procesem jsou uchazeči a uchazečky provázeny filipínskými agenturami. Následuje jejich **odlet** do ČR.

Za celý proces a provedení tímto procesem samozřejmě platí zaměstnavatel na české straně. Dále platí navíc relokaci pracovní síly do ČR a náklady s tím spojené (letenky, pojištění apod.). Cena za jednoho pracovníka je ustálená na ceně hrubé mzdy. Samozřejmě záleží na šíři služeb, které si zaměstnavatelé poptávají u českých agentur. Jejich cena se navyšuje s tím, jak hluboce musí agentura do procesu akreditace, náboru, vízového procesu zasahovat.

Dále **po příjezdu** většinou svěří péči o příchozí české agentuře. Ta s Filipínci a Filipínkami zařizuje další kolečko – ubytování, biometrii na OAMP, lékaře a zdravotní prohlídky. Role agentury je tedy nezastupitelná a její služby jsou to, co navyšuje cenu za jednoho člověka. Čím více lidí si zaměstnavatel poptává, tím je cena za osobu nižší. Tím je proces u konce a pokračuje samotný výkon práce.

Z dat se ukazuje, že pokud by firmy nemusely využívat služeb agentur nad rámec náboru, ušetřilo by to jejich náklady. Zaměstnávání by mělo probíhat za bezpečných podmínek, pod výraznou kontrolou SUIP a také Garantů, ale výhradně v rámci českého práva. Garantí by mohli mít vlastní kontrolní mechanismy a povinnost sdílet informace se SUIP. To znamená, že by všichni aktéři nastavili bezpečné podmínky pro pracovníky a pracovnice z Filipín. Vnímáme velmi silně, že právě podmínky dané ze strany DMW, které do našeho prostředí implementují ochranu OFWs nad rámec práva českého, spolu s relokací a cenou agentur výrazně navyšují cenu této pracovní síly. Ochrana je na místě.



Přestože unijní a české právo zajišťuje poměrně slibné garance zaměstnancům a stojí za jejich právy, problémem je kontrola, vymahatelnost práva, kapacita i kompetence českých úřadů. Pokud by česká strana zajistila silnější garantovanou ochranu těmto pracovním migrantům a migrantkám v rámci Programu, mohlo by to snížit náklady na celý proces ze strany zaměstnavatelů. Taková snaha je však, z našich zkušeností na dlouhou debatu a nebude otázkou několika měsíců, ale spíše let. Na závěr chceme uvést, že v rámci rozhovorů se rovněž objevily stížnosti garantů i zaměstnavatelů na délku celého procesu, což v některých případech vede i k nečerpání otevřené kvóty. Dle výpovědí participantů výzkumu z obou skupin se doba, za kterou se dostanou pracovníci a pracovnice z Filipín do ČR se pohybuje v rozmezí od 6-12 měsíců. Z dat vyplývá, že doba se přibližuje k hranici šesti měsíců zejména v posledních letech. Nejkratší termíny se u našich informátorů a informátorek pohybovaly okolo 5 měsíců.

4.2.3 Význam MWO pravidel, aneb stát jako striktní rodič

Poměrně striktní pravidla DMW v rámci akreditačních dohod, která jsou nastavována celosvětově mají chránit pracovní migranty a migrantky při výkonu práce v zahraničí. Z pohledu analýzy jsou tato pravidla částečně na místě. Mělo by se tak předejít vykořisťování, ale zároveň zamezit fluktuaci. Část odpovědnosti samozřejmě vždy nesou filipínští pracovníci a pracovnice, český stát a zaměstnavatelé. Obecně je ale ochrana nastavována i filipínským státem a ten má patrný zájem rozhodovat o jeho občanech v zahraničí. Pro tento stav se používá termín *striktní rodič* (*strict parent*). Jedná se o implementaci filipínského zájmu do zájmu české ekonomiky.

„Oni jim říkají, vy máte vydržet u toho zaměstnavatele dva roky, vy se máte chovat slušně, vy nemáte kazit dobré jméno Filipínské republiky a my se o vás postaráme. Ale vy musíte dodržet tyhle pravidla. Zaměstnavatel zase musí dodržovat tyhle pravidla a na základě toho my se o vás postaráme, když se vám bude dít něco špatného.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, Plzeňský kraj, online).

V tomto oddíle 4 a jeho kapitolách jsme podrobně vysvětlili procesy řízené migrace z Filipín do ČR. Nyní se již přesuneme k samotným výsledkům výzkumu a odpovíme na výzkumné otázky.



5 VÝSLEDKY VÝZKUMU

Mimo strukturované odpovědi na výzkumné otázky, které jsou rozpracovány v jednotlivých kapitolách níže, přinášíme rovněž pohled na proces migrace ze strany migrujících. Jeví se zásadním, pro uchopení další práce. V kapitole 5.1 zde přinášíme popis procesu migrace, který dělíme do několika fází (srov kapitola 4.2.2), v kapitolách 5.2 až 5.6 detailně rozpracováváme odpovědi na položené výzkumné otázky, včetně dalších spojených témat.

5.1 Proces migrace

Proces migrace OFWs nahlížený ze strany samotných migrujících začíná na Filipínách, nebo v jiné zemi. Z výzkumného vzorku lze odvodit dvě cesty na pracovní trh do ČR, přičemž první je z tzv. *první země*, tedy Filipín, druhá z tzv. *druhé*, nebo *třetí země*. Těmi míníme v souladu s výkladem DMW, země mimo EU, kam OFWs migrovali před cestou do ČR. Jedná se zejména o Taiwan a Hong Kong.

Proces lze rozdělit do šesti fází, které zahrnují jak premigrační, tak migrační a postmigrační situaci. Shrnujeme ve schématu č. 2.

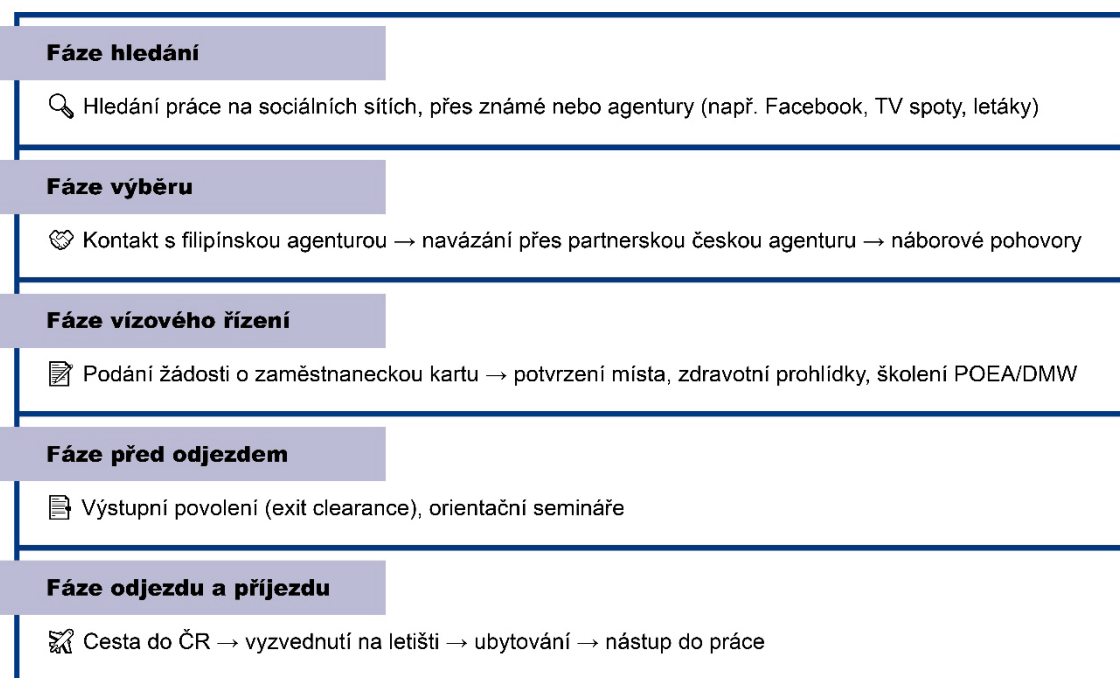


Schéma č. 2 – migrační proces (vlastní)



5.1.1 Fáze hledání

Během standardního procesu migrace vše začíná hledáním práce v zahraničí na Filipínách. Většina zájemců a zájemkyň hledá práci na Facebooku, přes známé, někteří reagují na náborové spoty v televizi (např. TVPatrol). Jiné nabídky jsou sdělovány i ústně a skrze letáky v ulicích velkých měst.

Následuje kontakt s agenturou, která práci v zahraničí nabízí. Obvykle se jedná o licencované agentury, které mají napojení na ČR. Tato napojení jsou přímo skrze české podniky, ale většinou se jedná o propojení skrze partnerské české personální agentury.

„Pak tam už probíhá ten nábor. Na Filipínách máme partnera vždycky, když tady nějaká agentura, nebo i zaměstnavatel nabírá, tak on by měl mít, tak musí mít partnera na těch Filipínách, tedy jako partnerskou agenturu.“ (Agentura 2, Plzeň, 13. 3. 2025).

První kontakt probíhá emailem. Do agentury uchazeči posílají své životopisy a na nabídky reagují většinou emailem. Pokud jsou vybráni do pohovoru, musí si nakoupit vhodné oblečení, zaplatit cestu do náborového centra agentur. Tyto náklady zmiňují informátoři a informátorky velmi často, přičemž je sami pokládají za náklady, které se pojí s migrací. To ilustruje například následující výpověď, která však ve vzorku není ojedinělá.

„A také co je pro mě dost, to každodenní dojíždění, autobus, jídlo, oblečení. To jsou pro mě velké peníze.“ (Binge, Plzeň, 7. 2. 2025).

V některých případech jsou postupy opačné. Člověk, hledající práci osloví přes inzerát přímo zaměstnavatele, který prezentuje možnost práce ve skupině na FB. Ten potom po obdržení CV a uznání vhodného uchazeče, či uchazečky, doporučí mail/agenturu, kam se má osoba obrátit.

„Reklama, prostě na sociálních sítích a platformách, jako třeba Facebook. Postují tam nějakou práci, třeba že otevírají nové salóny. A tak jsem je kontaktovala, jestli berou i manikérky. Řekli mi, že mám poslat CV na tenhle speciální mail. Když jsem ho poslala, sdělili mi, že jim mám poslat portfolio mé práce. To jsem udělala. Líbila



jsem se jim, a tak mi dali kontakt na agenturu, která tady na Filipínách dělá nábor.“
(Mel, Praha, 29.4. 2025).

5.1.2 Fáze výběru

Úspěšný výběr pokračuje tzv. *initial interviews* a směřují v tzv. *final interview*. Po úspěšném prvním pohovoru následuje *medical*. Zdravotní prohlídka je totiž dalším zásadním krokem v celém procesu. Prohlídka je hrazena uchazeči a každá agentura má své smluvní zařízení, kde lze prohlídku nechat udělat. Cena se pohybuje okolo 3000-5000 PHP (1100-1800 Kč), přičemž někteří OFWs zmiňují, že část peněz za prohlídku jde od zdravotního zařízení agentuře jako *všimné*. Není tedy zcela jasné, zda se jedná jen o formalitu, nebo o řádnou prohlídku. Každopádně víme, že i tato zařízení mají disponovat akreditací od DMW.

Během zdravotní prohlídky si lékaři všímají fyzického stavu. Mezi nejčastější zaměření prohlídky informátoři i informátorky uvádějí stav karpálních tunelů, zuby, těhotenství a interní problémy (diabetes, srdeční vady apod.). Vzhledem k předpokládaným pracím vykonávaným v zahraničí je fyzická zdatnost nutným komponentem procesu. To souvisí s náklady na migraci, očekáváními zaměstnavatelů i agentur, či samotných migrujících. Ačkoliv víme, že téma karpálních tunelů je často zmiňované v kontextu *medical*, mnoho Filipínců a Filipínek mívá s „karpály“ v ČR problémy. Neexistuje přímá souvislost s fyzickými dispozicemi Filipínců a Filipínek a jejich zraněními, která v práci v ČR mají. Nicméně lze odhadovat, že charakter práce, kterou vykonávají klade nároky na dobrou fyzickou zdatnost. Někteří budoucí migrující uzavírají dokonce pojištění pro návrat do země původu, či repatriaci těla a pojištění pro účely refundace rodině.

Z celého procesu *medical* vidíme, že je to věc, která opět navyšuje náklady migrace. „(...) a pokud zaměstnavatel má nárok, nebo chce mít nějakou speciální zdravotní prohlídku, tak to už si musí hradit zaměstnavatel sám nějaké EKG vyšetření třeba.“ (Agentura 3, online, 30.4. 2025). Zároveň, ačkoliv rozumíme tomu, že je třeba zjistit zdravotní stav požadovaného zaměstnance, nebo zaměstnankyně, setkali jsme se s mnoha případy, kdy právě z důvodu špatného zdravotního stavu zaměstnavatel osoby propustil ještě před lhůtou prvních 6 měsíců. Jednalo se právě o problémy s karpálními tunely u významného zaměstnavatele v Plzeňském regionu. S tím souvisí i otázka poctivosti těchto zdravotních prohlídek.



Po prohlídce následuje další kolo pohovorů, na které jsou pozváni i zástupci českých partnerů – buď agentury, nebo zaměstnavatele, nebo obou. Tento proces se nazývá *testing*. Na Filipínách se nacházejí rozsáhlá testovací a školící střediska zprostředkujících agentur, někdy i samotných podniků. Testování probíhá v technickém směru, v oblasti péče, ale i v oblasti služeb. Pokud osoba projde testováním přichází k *final interview*, kde je podepsána smlouva o smlouvě budoucí, nebo pracovní smlouva. Ta je spolu s tzv. *jobs order* předána zaměstnanci. V této fázi by mělo rovněž dojít k platbě *placement fee*, nicméně některé výpovědi uvádějí platbu *placement fee* těsně před odletem (tedy po vízovém procesu).

5.1.3 Fáze vízového řízení

Posléze začíná fáze vízového řízení. Uchazeči a uchazečky pošlou do agentury další podklady. Osobní údaje, kopie dokladů a případně své uznání kvalifikací, obdobu výpisu rejstříku trestů (tzv. *NBI*). Žádosti bývají podávány ve VFS vízových centrech. Někdy je podává uchazeč sám, jindy to za něj dělá agentura na základě plné moci. Žádost o vízum probíhá formálně a závisí na počtu uvolněných kvót pro Program, stejně jako na vypsání pracovních místech. Během vízového procesu rovněž dochází ke kontrole tzv. *jobs order* (tedy ve své podstatě smluv o smlouvě budoucí) ze strany DMW. Celému procesu musel samozřejmě předcházet krok vypsání volných pracovních míst na ÚP ČR, akreditace zaměstnavatele u DMW, jeho akreditace u Garanta v ČR apod. (viz kapitola 4.3).

Od podání žádosti o vízum se čeká. Následně jsou vydána rozhodnutí na zastupitelském úřadě a je uděleno vízum k převzetí zaměstnanecké karty, DV/R víza. Ta jsou vylepována do pasu uchazečů. V této fázi čekání je možno dále vyjednat s DMW podporu ve formě *Overseas Employment Certificate* (lidově rovněž *exit clearance*). Tento dokument, dle zástupce DMW v Praze, prokazuje, že pracovníci a pracovnice prošli přes DMW, podstoupili kurzy PDOS, umožňuje rychleji projít letištní procedury a osvobozuje je od letištních poplatků, které jsou na Filipínách účtovány. *Exit clearance* (OEC) je hrazená migrujícími. Ne každý však OEC disponuje, ale dokument výrazně ulehčuje migrační proces.



5.1.4 Fáze před odjezdem

Před odjezdem uchazeči a uchazečky podstupují, je-li to možné, předodjezdové semináře. Tyto PDOS (*pre departure orientation seminary*) slouží k základní orientaci budoucích migrujících v cílové zemi (blíže kapitola 4.1.5). Obecně lze však tvrdit, že o ČR mnoho nevědí. Zásadní je, jak si ukážeme následovně, že Česká republika je v Evropské unii. Obyčejně vědí, že zde sněží, jsou chladné zimy a mění se letní a zimní čas (čemuž ale nerozumí). U těch, kteří disponují OEC, dochází ze strany DMW k validaci pracovního víza, kontroly pracovní smlouvy a validaci cestovního pasu.

5.1.5 Fáze odjezdu

Během odjezdu se většinou setká migrující znovu se zástupci agentury. Jsou jim předány letenky (hradí zaměstnavatel v ČR). V této fázi také může dojít platbě *placement fee* (srov. viz Fáze výběru). K odjezdu si migrující vybavují rovněž různé druhy pojištění. Také si kupují teplejší oblečení, někteří si sebou berou i potřeby na výkon práce, které také dokupují, dle jejich očekávání. V našem vzorku se objevují zimní bundy, obuv, teplé kalhoty a sady triček. Toto zahrnují migranti i migrantky do nákladů migrace. Dále jsme u osob, které hledají štěstí ve službách (např. v salónech krásy, kadeřnictví apod.) zaznamenali nákup nůžek, masážních potřeb, kufříků.

Odlet je organizován. Odlétá většinou skupina pracovníků jedné agentury, počty uvádějí běžně kolem 5-10 osob v jedné skupince. Větší skupiny jsou organizovány do některých z významných korporací a zkušeností s procesem z předešlých let.

5.1.6 Fáze příjezdu

Po příletu (Praha, Vídeň) jsou většinou pracovníci očekáváni zástupci české partnerské agentury, která se zabývá nejen nábořem, ale obvykle i *care*. Tento *care* zahrnuje běžně i vyzvednutí OFWs na letišti a jejich odvoz do ubytování. Po několika málo dnech odpočinku po náročné cestě jsou zástupci (koordinátory) agentur převezeni na OAMP k vyřízení všech nutných postupů, zejména odevzdání biometrie. Na vyřízení pobytové karty se poté čeká několik týdnů, ale práce může být zahájena již během následujících dní, po vydání rozhodnutí.



Postmigrační situace vyžaduje zvýšený *care* ze strany partnerských agentur koncových podniků. Některé agentury však neposkytují komplexní servis a naši informátoři si na některé postupy stěžují. Stalo se, že ačkoliv byla domluvena pomoc při cestě z Vídně do ČR, nikdo na ně nečekal a pouze jedna z pracovníků dostala instrukce, jak se mají dostat do Brna a dále do místa výkonu práce. Museli si kupovat jízdenky a jeli autobusem, či vlakem. Se zástupci agentury se setkali až v místě výkonu práce, kde je ubytovali v místě práce. Již zde vidíme, že forma *care* ukazuje na přístup jednotlivých zaměstnavatelů. Zatímco v oblasti výroby jsme zaznamenali poměrně dobrou péči o pracovníky a pracovnice, v oblasti služeb je *care* agentur méně dostupný. Menší a střední podniky, které lidi z Filipín čerpají si nemohou nejspíš dovolit solidní *care* služby, a tím snižují i svoji reputaci mezi filipínskými pracovníky, kteří očekávají v prvních dnech po příjezdu zvýšenou podporu, tak jak ji znají z narativů.

Závěrem lze říci, že dělení tohoto procesu do fází se jeví jako užitečné pro jeho pochopení a zároveň lze identifikovat role jednotlivých aktérů v postupných krocích. Kromě toho je užitečné pro budoucí možná opatření.

5.1.7 Migrace ze třetí země

Proces migrace z jiné země, než z Filipín je mnohem méně komplexní. Většina osob využívá rovněž náborových agentur a reaguje na nabídky na internetu. Emigrační zemí jsou převážně Taiwan, Hong Kong, nebo Jižní Korea. Podmínky odjezdu nejsou tak formální, jako u organizované migrace. Zásadním rozdílem tedy je, že tato migrace není pod dohledem filipínského státu.

Lidé většinou hledají na sociálních sítích nabídky práce mimo Program (ačkoli mezi účastí v Programu a mimo Program sami nerozlišují). Tyto nabídky jsou distribuovány na sociálních sítích typu Facebook, Instagram. Pro vstup do pracovní migrace slouží doporučení, stejně jako přímá spolupráce s agenturou, nebo podnikem. Agentury, které zprostředkovaly migraci z třetí, nebo druhé země byly většinou situovány na Blízkém východě a byly v kontaktu s dceřinými společnostmi (personálními agenturami) v ČR.

České agentury vstupují do tohoto procesu nejen jako zprostředkovatel migrace, ale i jako koncový zaměstnavatel. Zástupci některých aktérů, které jsme měli ve vzorku běžně zaměstnávají osoby z Filipín, které vstupují do ČR z jiné země.



Tento vstup samozřejmě nepodléhá kontrole DMW, Garantů a výrazně ani MV, či MPSV. Jedná se o jedinou z cest, která umožňuje zaměstnat cizince ze třetí země pod agenturou práce, ačkoliv v Programu není takový stav možný.

Informátoři a informátorky hovoří o procesu migrace ze druhé, nebo třetí země jako o rychlejším, ale nákladnějším. Přesto je motivace být v EU silnější než vstupní náklady. Tento proces je ale také mnohem méně bezpečný, mnohem méně transparentní. Vedle toho je zde, ačkoliv proces nespadá pod filipínské právo, účtován *placement fee*. Zde se více zdůrazňuje jeho ekvivalent *processing fee*, kdy je dokládáno, že platba je za zpracování migrace (vízová aktivita, proces, nábor apod.).

V tomto procesu samozřejmě neexistují žádné předodjezdové semináře, exit clearance, nebo zdravotní prohlídky. V našem vzorku se tato migrace objevila a ne jednou. Vnímáme ji jako další z možných cest, ale i informátoři hovoří o vyšších rizicích a nákladech s ní spojených. Proces dle nich trvá ale kratší dobu (do 4 měsíců), než standartní proces.



5.2 Důvody pro výběr ČR a očekávání filipínských pracovníků a pracovníc (VO 1)

Tato kapitola přináší odpověď na první výzkumnou otázku, která zní: Jaké jsou důvody pro výběr ČR a očekávání filipínských pracovníků a pracovníc. Řekněme, že prvotní motivací jsou finance, nízké výděly na Filipínách a členství ČR v EU. Jednoduše: „*It's all about the money...*“ (John, 28. 4. 2025, Plzeňský kraj). Zde přehledný souhrn kapitoly.

Shrnutí situace filipínských pracovníků v ČR

Hlavní motivací pro odchod je výdělek (až 4× vyšší než na Filipínách) a bezpečnost a právní transparentnost spojená s členstvím ČR v EU.

Informace o ČR migranti získávají převážně z neoficiálních zdrojů (Facebook, YouTube, osobní kontakty).

Očekávání zahrnují zajištěné ubytování od zaměstnavatele, transparentní mzdu a možnost posílat část výdělku rodině ve formě remitencí.

Úroveň integrace zůstává v adaptační fázi – chybí jazykové dovednosti a kontakt s majoritní společností.

Agentury zajišťují důležitý servis, ale vytvářejí závislost a oddalují samostatnost migrantů.

Typické pracovní pozice jsou převážně nízkokvalifikované a nekvalifikované (např. výroba, úklid), časté je fyzické přetížení, což souvisí i se zhoršeným zdravotním stavem migrujících.

Bydlení bývá sdílené, často přeplněné, bez většího soukromí, a zpočátku dotované zaměstnavatelem nebo agenturou.

Volný čas tráví migranti převážně odpočinkem, přivýdělkem a komunikací s rodinou; výrazně šetří.

Komunitní a náboženský život slouží jako stabilizační prvek a zdroj vzájemné podpory.

Znalost práv je nízká, oficiální kanály nesledují; orientace v systému ČR je slabá, integrace nedostatečná.

Ze získaných rozhovorů můžeme konstatovat, že výběr ČR je čistě náhodný. Závisí na příležitostech a nabídkách, které poskytují aktéři. Samozřejmě nelze opomenout význam navyšování a vůbec otevření kvót jako jednu z kumulativních příčin migrace Filipínců a Filipínek do ČR. Tento makro faktor je však akcentován jinde v textu, pokud jde o individuální motivace, poukážeme níže na význam sociálních a ekonomických faktorů.

Migranti z Filipín většinou nevědí, kde přesně leží Česká republika, informace o cílové zemi vyhledávají dodatečně a čerpají z neoficiálních kanálů (YouTube, Facebook), další informace dostávají od filipínských agentur. V neposlední řadě



obdrží informace od agentur českých. Musíme rovněž zmínit, že část informací získávají v předodjezdových seminářích, pokud se jich účastní a jsou pro ně vůbec připraveny.

Českou republiku vnímají jako část Evropy. S tímto významem se pojí její členství v EU a také bezpečnost. Zmiňovány jsou rovněž podmínky podnebí a žádné riziko výraznějších živelných katastrof. Můžeme vyloučit, což se ukazuje na základě zjištění, že by hrála roli blízkost vyznání obou zemí, jak je někdy zdůrazňováno. Naopak víra nehraje roli při výběru České republiky. Primární motivací je však bezesporu stabilní zaměstnání s poměrně dobrým mzdovým ohodnocením, ve srovnání s Filipínami. Mzda, kterou získají v ČR je až 4x vyšší než v zemi původu. Zásadní, při motivaci migrovat je rovněž socioekonomická situace v zemi původu. Faktory ovlivňující rozhodnutí jsou velikost rodiny³⁹, zázemí a rodinný stav, školní docházka dětí a jejich další vzdělávání, zdravotní stav rodiny, kvalifikace a motivace podnikat v zemi původu a poznat svět. Migranti a migrantky z Filipín jsou ve smyslu *agency* dalšími z aktérů samotné migrace. To ilustrují i následující citace:

„Myslím, že je to moje zodpovědnost, pomoci rodičům a také jako svobodná matka musím nakrmit svého syna. Takže jsem jela takhle pracovat. Na Filipínách není snadné vydělat peníze, výplata je tam malá.“ (Theresa, 5. 2. 2025, Ústecký kraj).

„Příjmy nejsou tak stabilní, tak jsem se rozhodl jet sem, protože když budu pracovat u nás, nebude to akorát, nebude to prostě dost. Výplata není tak vysoká pro moje potřeby, nebo pro naše potřeby.“ (Jovito, 14. 3. 2025, Plzeňský kraj).

„Všechno je to o penězích. Tady můžu ušetřit, protože doma na Filipínách jsme chudí. Takže kdybych chtěl postavit jednoho dne dům pro moji rodinu, můžu. To je to, proč jsem přijel do Evropy, pracovat, pracovat, pracovat a vydělat peníze.“ (Ace, 15. 3. 2025, Plzeňský kraj).

Jiní mluví blíže o tom, proč odjeli pracovat do Evropy, což upřednostňují před pojmem Česká republika:

³⁹ Na Filipínách spolu žije v rodinách několik generací dohromady. V provinciích je zcela běžné, že se děti starají o své rodiče, i prarodiče, což je poměrně velká zátěž pro rodinný rozpočet.



„Po Pekingu, Hong Kongu, to bylo osm let. A potom jsem sice chtěla zůstat v Hong Kongu, tam je dobrá výplata, vysoká. Ale přišla příležitost získat pobyt v Evropě, nebo teda tady v České republice, tak jsem se jí chopila.“ (Torry, 2.4. 2025, Plzeňský kraj).

Souhrnně lze tedy tvrdit, že motivací jsou finance a možnost vydělat peníze v bezpečné v Evropě. Informátoři a informátorky shodně tvrdí, že zde nehrozí katastrofy a nebojí se vycházet po setmění ven. Očekávání, jaká mají Filipínci a Filipínky od pobytu v ČR se různí, ale společným jmenovatelem je vyšší výdělek než v zemi původu. Opět hraje roli i umístění ČR v EU – regionu „právních“ států. Od pracovního prostředí v ČR očekávají spravedlnost, bezpečí a zajištění základních práv.

V souladu se zaběhnutou praxí čekají rovněž, že ubytování bude poskytováno zaměstnavatelem zdarma, nebo za zvýhodněných podmínek, a to alespoň zpočátku. Ubytování by mělo mít dostatek soukromí a mělo by být čisté. Podmínky ubytování se u pracovníků liší. Někteří vyhledávají i bydlení v soukromí a upřednostňují jej před bydlením v ubytovnách, nebo ve sdílených bytech a domech s dalšími lidmi. To jsou často případy žen a mužů, kteří chtějí v budoucnu sloučit a přivést své rodiny.

Od první mzdy očekávají transparentnost a především to, že bude ve výši zmiňovaného poplatku *placement fee*. Mzda by měla v průběhu pobytu pokrýt výlohy na migraci, na které si většina Filipínců a Filipínek půjčuje. Jinak je tomu u samovstupů z třetích zemí, kde si na náklady většinou ušetřili. V neposlední řadě jsou významné remitence, očekává se, že pracovníci budou schopni poslat do země původu minimálně třetinu platu. V našem menším vzorku se neukázalo, že by ženy remitovaly více než muži. Mladší lidé obvykle remitovali méně.

Zejména lidé, kteří zde byli kratší dobu a přijeli v rámci Programu, remitovali pravidelně, a to každý měsíc. Náklady na život v ČR jsou pro tyto osoby skutečně nízké a pravidelně kupují pouze drobné, základní potraviny (např. rýži, maso a zeleninu). Příliš neutrácí. Pokud bychom to zobecnili, na dluhy jde třetina mzdy a jsou schopni/é je doplatit přibližně do půl roku. Třetina mzdy jde na podporu těm, co zůstali doma a třetina jde na ubytování, stravu a potřeby v ČR.



5.2.1 Informovanost Filipínských pracovníků a pracovnic

Úroveň informovanosti a integrace u Filipínských pracovníků a pracovnic v ČR je nízká. Ačkoliv se integrace zatím nedá spolehlivě v českém prostředí měřit, je patrné, že u pracovních migrantů v Programu i mimo něj, nejsou ideálně naplněny všechny dimenze integrace. Sanace potřeb a informovanost probíhá skrze digitální sociální sítě (srov. Augur 2024:6), sociální kapitál a částečně v rámci adaptačně integračních kurzů, či v předodjezdových seminářích. Z dat dále vychází, že k ověřování základních informací dochází skrze známosti a osobní sociální sítě, agentury, zaměstnavatele. Nesledují informace z oficiálních českých kanálů, ať ÚP, nebo MPSV, či MV. Nenavštěvují stránky pro cizince v ČR, nesledují česká média.

Před odjezdem i v ČR čerpají ze sociálních sítí, skupin na virtuálních platformách, jako je například *Filipinos in Czech Republic*, *Mga Filipino OFW sa Czech Republic*, *Filipinos in Czechia* apod. Minimálně jsme se setkali, v rámci našeho vzorku, s hledáním informací na YouTube. Přesto nevylučujeme, že kanály na YouTube, které mají vysokou sledovanost, mohou hrát svoji roli při seznámení se s prostředím v ČR, ale rovněž při sdílení informací o pobytových náležitostech, povinnostech a právech v ČR, či při hledání nového zaměstnání. Dle sledovanosti odhadujeme, že oblíbený je například kanál *Filipino Czech Family*, kde zábavným způsobem představuje česko-filipínský pár kulturní rozdíly mezi oběma zeměmi. Další videa a kanály jsou propojeny s oficiálními televizními stanicemi (např. UN TV, TV Patrol) na Filipínách, je zde představena v kostce kultura ČR, pobytové náležitosti, pracovní návyky. Posledním významnějším kanálem jsou video spoty, tzv. *reels*, která produkují uživatelé YouTube, včetně českých a filipínských agentur.

Informace, které lidi mají zejména o svých právech v zaměstnání a pobytových právech jsou převážně sdělovány skrze zaměstnavatele a české personální agentury, které poskytují *care* a *aftercare* služby. To odkazuje k poměrně velké izolaci nově příchozích.

*„My tomu říkáme *mammacare*. Někdy je opravdu nutné je vodit za ručičku...“*
(Agentura 1, 11. 2. 2025, online rozhovor).

Provázející neboli *care* poskytující agentury, našim informátorům a informátorkám skutečně poskytovaly poměrně dobrý servis. Někteří jsou ve spojení s agenturou dlouho po příjezdu. Agentury samozřejmě podporují migrující, tak aby nedocházelo



k fluktuaci, protože do jisté míry za přivezené pracovníky a pracovnice ručí. Ztráta pracovní síly bývá sankcionována ze strany koncového zaměstnavatele. Náklady na *care* totiž nese tento koncový aktér, podobně jako náklady na letenky, ubytování a další.

V našich případech se objevila i asistence Filipínkám, při přechodu od jednoho zaměstnavatele ke druhému, poté, co s nimi první zaměstnavatel ukončil pracovní poměr ve zkušební době. V době 60 dnů na podání oznámení změny zaměstnavatele je agentura podporovala, našla jim jinou práci a pomohla s dokumenty, údajně bezplatně. Významný podíl agentur a agentů na péči o příchozí Filipínce a Filipínky potvrzují jak informátoři, tak agentury a zaměstnavatelé. Tento *mammacare* ve svém důsledku oddaluje osoby od řádné integrace. Filipínci pak nemají potřebu zkoušet vyřešit své věci sami a svá rozhodnutí do jisté míry činí s ohledem na názor agentury:

„Řekli, že po šesti měsících je to pro mě legální, ano, je legální změnit práci.“ (Kevin, 12.2. 2025, Plzeňský kraj).

Jsou vděční za péči a podporu, na druhou stranu se cítí zavázání. Ačkoli je téma podpory agentur v ČR velmi aktuální a zdá se, že bez toho by byla situace ještě horší, paradoxně oddaluje migrující od české společnosti, jak ukazují data. Ačkoliv tedy agentury nejsou zaměstnavateli, velmi často jsou prostředníky i dlouho po příjezdu. Jsou to zaměstnavatelé, kdo ovlivňují pobytovou situaci nově příchozích, ale jsou to agentury, kdo strukturují jejich každodennost.

„The agency, since the agency is the one who helped help us all here. They have their portion on our life.“ (Binge, 7. 2. 2025, Plzeňský kraj).

Při přechodu a hledání nové práce se také velmi často spoléhají na HR asistenty, kteří jsou filipínského původu a jsou dlouhodobě ukotveni u zaměstnavatelů. Tito asistenti, často rovněž pracovní migranti, asistují a podávají informace o procesu změny zaměstnavatele. Často to jsou, vedle dalších, také osoby, které napomáhají přetahování zaměstnanců z firmy na firmu.

Dalším kanálem, kde Filipínci a Filipínky získávají informace jsou zmíněné *pre departure orientation seminars*, které jsou uskutečňovány na Filipínách. Každopádně, ne každý z našich informátorů prošel tyto kurzy, ne každá pracovní



příležitost je se seminářem automaticky spojena. Nemůžeme tvrdit, že známe dobře kvalitu těchto kurzů, ale je patrné, že semináře se věnují zejména tématu šestiměsíční doby u prvního zaměstnavatele, nutnosti ideálně setrvat v pracovním poměru u prvního zaměstnavatele, informace o letu, cestě a základních povinnostech po příjezdu.

V neposlední řadě dochází k předávání informací skrze kanál DMW a MWO v Praze. Informace jsou do skupiny předávány skrze facebookový profil zastupitelského úřadu, nebo skrze semináře, které v krajích MWO spolu např. s IOM pořádají. V oficiální rovině vypadá prezentace informací poměrně užitečně, informátorky, které měly zkušenost s kurzy a semináři od DMW však nebyly příliš spokojené. Ačkoliv udržují s MWO styk, vědí, že se na ně mohou obrátit, v případě potřeby, rovněž sdělují, že podpora spočívá spíše v psychologické rovině. Reálná podpora přichází podle nich, z české strany.

Adaptačně integrační kurzy byly v rozhovorech zmiňovány, ale obecně jim nebyla přikládána velká váha. Samozřejmě jsme se přímo na kurzy doptávali, ale informátoři a informátorky pouze konstatovali, že je absolvovali, nebo absolvují. Někteří z nich navštěvují také kurzy českého jazyka v neziskových organizacích. Úroveň češtiny je však obecně nízká, neboť se většinou spoléhají na svoji angličtinu. Anglický jazyk z našich zkušeností ovládají všichni, více či méně dobře. Dokáží se domluvit, ale nic nenasvědčuje tomu, že by angličtinu upřednostňovali před nativním jazykem a dialektu. Když mluví mezi sebou, používají tagolog dialekt, který slouží k dorozumění v etnicky diferencované společnosti, pokud mluví s rodinou a kamarády z místa bydliště, užívají lokální dialekt. Anglicky mluví jen s neFilipínci.

Výraznou oporou bývá sama „komunita“. Přátelé a známí, kteří již žijí v ČR delší dobu, nebo mají zkušenost s jinými zaměstnavateli, či agenturami jsou pro filipínské migranty a migrantky spolehlivým zdrojem. Obecně neformální vztahy, závazky a směna kapitálů, tak příznačná pro jiné cizinecké skupiny, funguje i zde.

5.2.2 Integrace

S tím, že v ČR aktuálně pobývá tisíce Filipínců a Filipínek, kteří přijeli do ČR pracovat, se nutně pojí otázka sociálního začleňování a proces integrace. K diskusi nad integračním procesem nás vede myšlenka, že stále více osob z Filipín v ČR



zůstává dlouhodobě a hovoří o slučování rodin. Předpokládáme, že i pracovní migranti a migrantky budou uvažovat a uvažují o trvalém usazení v ČR, což vyžaduje připravit integrační opatření.

Sociální integraci vnímáme jako multidimenzionální proces, oboustranný proces. Tyto dílčí procesy lze dělit do čtyř skupin, respektive dimenzí. Typologie, vycházející z práce Hardtmunda Essera (2000) rozvíjí Bosswick s Heckamnnem, kteří hovoří o následujících dimenzích:

- Strukturální – získání a nabývání práv a přístup k institucím hostitelské země
- Kulturní – získání znalostí a kompetencí přijímající společnosti
- Interaktivní – přijetí a začlenění do primárních vztahů a sociálních sítí
- Identifikační – subjektivní pocit sounáležitosti s místními a začlenění přijímající společností (srov. Bosswick, Heckmann 2006).

V souvislosti s procesem integrace lze dále tvrdit, že v České republice neexistuje prozatím oficiální nástroj, který by umožnil integraci měřit, či dokonce neexistuje jednotná shoda na tom, co integrace je (srov. Pařízková a kol. 2023). My jsme se přiklonili k definici *multidimenzionálního procesu* a s teoretickou bází, naznačenou výše jsme si pro naše účely vystačili. Podstatné je, že *proces vnímáme jako oboustranný a tím klademe nároky nejen na Filipínce a Filipínky samotné, ale také na otevření institucí a garanci rovných příležitostí v České republice*. Mechanismy a procesy, které působí v rámci představených dimenzí integrace jsou tedy velmi úzce provázané a navzájem se ovlivňují.

K integračnímu procesu lze uvést, že většina našich informátorů se nachází spíše v adaptační fázi. Sledovali jsme indikátory integrace v oblasti zaměstnání, bydlení, trávení volného času, sociálních vazeb v ČR. Nebylo účelem našeho výzkumu popsat všechny čtyři dimenze integrace (srov. Esser 2000, nebo Pařízková a kol. 2023). Přesto jsme zaměřili na základní indikátory a podrobněji jsme se věnovali integraci v rámci strukturální, kulturní a interaktivní dimenze. K tomu byly konstruovány specifické otázky v rámci našich polostrukturovaných tematických rozhovorů. Obyčejně opomíjená a tolik důležitá identifikační dimenze uniká bohužel i našemu výzkumu, neboť není prostor a čas hlouběji a citlivě proniknout k informátorům a informátorkám. Přesto jsme schopni v současné době předběžně naznačit, že v rámci této čtvrté dimenze neexistuje příliš silné naplnění.



O identifikaci filipínských přistěhovalců a přistěhovalkyň s majoritou zatím nemůže být řeč. *Odlíšná může být zkušenost Filipínek, které nabyly trvalé pobyty a přijely do ČR na základě uzavřených sňatků s občany ČR.* Lze odvodit, že uzavíráním sňatků Filipínek s občany ČR dochází nejen ke změně geografického prostředí v rámci postmaritální rezidence, ale zejména ke změně postmaritálního uspořádání rodin a genderových rolí. V procesu migrace bývá identifikována změna genderové moci. Gender je vnímán jako ukotvený v institucích a ve společenských vztazích, které nejsou závislé na prostoru. V případech transnacionálních sňatků se ukotvenost projevuje v instituci rodiny (Parreñas 2015). Rodinné vazby, hierarchie přetrvávají i přes prostorovou vzdálenost a ačkoli se nabízí možnost vyvázání se z těchto struktur, dochází k jejich reprodukci skrze vytváření ekonomické a sociální závislosti na partnerech v ČR (Kotrbatá 2013). Parreñas dokonce hovoří o tom, že migrace je proces, při kterém se Filipínky dostávají z jednoho typicky patriarchálního prostředí do prostředí jiného, ohraničeného rasou a třídou (Parreñas 2001:78). V rámci těchto konceptů je patrné, že identifikace a sebeidentifikace u takto transnacionálně ukotvených migrantek bude mnohem komplikovanější a zaslouží si vlastní zkoumání.

5.2.2.1 Trh práce

Velká část příchozích zažívá integraci na sekundární trh práce, kde je také provázaný pobyt a zaměstnání. Tato integrace se vyznačuje silnou vazbou na podmínky zaměstnání, kdy většina z našeho vzorku pracovala v nízkokvalifikovaných, či nekvalifikovaných pozicích ve výrobě, které není možné z různých důvodů obsadit českou populací. Tento sociální prostor většinou sdílí s jinými cizinci, často ze zemí jako Ukrajina, Vietnam, Bulharsko, Indie, nebo Indonésie. Běžně vykonávané práce spočívaly v jednoduchých úkonech ve výrobě. Pozice lze zařadit do CZ ISCO 8, ale není vyloučeno, že charakter vykonávaných prací je na pomezí kategorií 8-9 (nízko a nekvalifikovaných). Jmenovitě se jedná o pozice operátor výroby, montér výrobků, operátor linky. Náplní práce byla manipulace s výrobky, šroubování nebo balení zboží. Jednotlivci pracují na středně kvalifikovaných pozicích, rovněž ve výrobě – například jako obsluha CNC zařízení, svářeči.

Část zkoumané populace pracuje v oblasti služeb a gastro průmyslu. Zde jde zejména o pozice masérů/masérek, pedikérů/pedikérek apod. Ženy, oproti mužům



více působí ve službách. Muži více na středně kvalifikovaných pozicích, v nízkokvalifikovaných až nekvalifikovaných pozicích pracují muži i ženy.

Na trh práce jsou Filipínci ve své podstatě umisťováni. Pracovní smlouvě většina rozumí, ačkoli nerozumí všem ujednáním. Kontrolují zejména mzdové nároky a dobu pracovního poměru. Smlouva bývá přeložena do anglického jazyka a pracovníci a pracovnice s ní bývají seznámeni před odjezdem. Proces jsme vysvětlili v kapitole 5.1. Podpora ze strany zprostředkovatelských agentur je výrazným faktorem, který napomáhá k udržování Filipínců na pozicích v rámci Programu. Mobilita a hierarchický posun v rámci pozic je možný, ale bariérou bývá jazyk i odlišná kulturní pravidla pro jednání s nadřízenými a autoritami. Tento kulturní rys je často důvodem, proč k posunu nedochází. Jistá opatrnost a zdvořilost často způsobuje nedorozumění a stagnaci osob na pozicích, které jsou pod jejich kvalifikací. Zároveň jsou vnímané jako svazující nutnost setrvat minimálně 6 měsíců u jednoho zaměstnavatele (a to i v případě porušování pracovních právních podmínek, nebo původních ujednání!), stejně jako tlak na dokončení první smlouvy dvouleté smlouvy. Informace o těchto podmínkách, na rozdíl od jiných povinností a práv, však migrující osoby mají a jsou si vědomi jejich významu pro jejich budoucí pobyt v ČR. Jsou jimi často zveličovány a upřednostňovány na úkor jejich práv, která naopak neznají, nebo je v rozhovorech upozadují. To je dáno primárně jejich neznalostí, ale zároveň jejich kulturně specifickou, pokornou povahou a strachem ze skončení pobytu v Evropě. Pobyt občanů a občanek Filipín je spojený s pracovní pozicí a silně ovlivňuje jejich rozhodovací praxe i možnost mobility, tak, aby se nemuseli vracet do země původu.

V zaměstnání se pracovníci řídí pokyny přidělených mistrů, kteří jsou zaměstnanci zaměstnavatele. K dispozici jim bývá rovněž koordinátor agentury, nebo překladatel – může to být osoba z komunity, která je v ČR delší dobu, nebo zkušenější kolega s anglickým jazykem.

„To jsou takový moje zlatíčka, klucí filipínský... Mám jich tam asi pět (...). Normálně na pohodu, všechno anglicky.“ (Martin, mistr ve výrobě, 7.2. 2025, Plzeň).

Komunikačním jazykem je ve většině případů tedy angličtina. Problémy Filipíncům a Filipínkám činí komunikace v českém jazyce, nerozlišují mezi slovanskými jazyky a v našem vzorku se objevily i případy, kdy pokyny zadávaly osoby z Ukrajiny,



přičemž zde byla jazyková bariéra patrná. Neznalost anglického jazyka u českých, ale i ukrajinských kolegů je pro Filipínce překvapivá a bývá bariérou pro větší zapojení se do hovoru s nimi.

„To zásadní, možná jakoby, že ne všichni lidé mluví anglicky, hlavně teda ti lidé, se kterými pracujeme, řekněme kolegové. Jako někteří se snaží, protože vidí cizince, ale většina z nich se asi bojí, nebo neví, jak mluvit anglicky. Takže většinu času jsme používali gestikulaci rukama...“ (Marco, 5. 2. 2025, Ústecký kraj).

Ve výrobě jsou pracovníci a pracovnice z Filipín zvyklí držet krok a tempo, příliš nevyčínat. Vnímají se jako součást týmu, nebo skládky, kdy je nutné odevzdat zadaný úkol. Díky svému cizímu původu a jazykové bariéře často čelí různým formám šikany ze strany ostatních zaměstnanců – Čechů, Ukrajinců – především. Zaměstnavatelé hovoří o tom, že v rámci pracovních kolektivů dělají osvětu a snaží se, zejména ve větších korporacích vytvářet welfare prostředí pro multinárodní výrobní týmy.

Dodržování pracovních práv pracujících z ciziny je otázkou zaměstnavatele. Velmi často se odvíjí od firemní kultury, etiky zaměstnavatele, formy zaměstnání, ale rovněž od etnického původu zaměstnavatele, či typu práce, kterou osoby vykonávaly. Dalším faktorem byla samozřejmě také účast zaměstnavatele v Programu kvalifikovaný zaměstnanec, kde ale nelze jasně určit, zda je migrace v rámci Programu bezpečnější, nebo zda snižuje zranitelnost příchozích. Rizika překerní práce se objevovala i v rámci Programu, i když méně než u samovstupů ze třetích zemí.

Pracovní práva byla lépe naplňována v rámci velkých **výrobních podniků**, které přijímaly osoby z Filipín v rámci Programu. Tam, kde docházelo k silnému zájmu, péči o proces migrace a tam, kde se často zástupce zaměstnavatele zapojil přímo do výběru pracovníků, byly podmínky lepší. Byly jsme v kontaktu se čtyřmi velkými firmami ze západních Čech, přičemž jejich strategie byly obdobné. Cílem bylo zapojit pracovníky a pracovnice do velkých multinárodních týmů ve výrobě, zvýšit tím efektivitu vykonávané práce a zaplnit mezery na trhu práce v nízkokvalifikovaných, často linkových výrobcích. Snaha podpořit je v procesu integrace na trh práce a poskytnout ubytování byla dána zejména motivací



k dobrému pracovnímu výkonu a také pravidly mezinárodních ujednání a smluv, které klade DMW.

Ty koncové podniky, které se spolu s partnerskou náborovou agenturou podílely na náboru na Filipínách a vstoupily do procesu hledání vhodných pracovníků hned od začátku, poskytovaly z našeho pohledu i pohledu informátorů lepší podmínky. Takové podniky si dále platí *care* o nově příchozí a zajišťují jim základní podmínky k pobytu v ČR (bydlení, transport, stravu, lékařskou péči). Některé podniky dokonce diverzifikují dodavatele služeb pro Filipínce. Lze říci, že tyto korporace investují do celého procesu, od platby letenek, akreditaci u DMW, přes placení *care* agentury, po ubytování.

Zajištění pracovních práv je pro takové subjekty z jejich slov samozřejmostí a zaměstnanci a zaměstnankyně (filipínského původu) z těchto společností vypovídají o dodržování práv v pozitivním slova smyslu. Na druhou stranu jsou to ty samé subjekty, které využívají služeb agentur práce a dalších subjektů, které jiné pracovníky ze zahraničí vykořisťují (srov. Rumpík a kol. 2024) a nevíme, jakým způsobem by jednaly, pokud by *welfare* podmínky nediktovaly ujednání s DMW. Ne všechny podniky jsou tolik snaživé a plní to, co je po nich požadováno v mezivládních smlouvách. Všechny aktivity spojené s náborem pracovní síly delegují na dodavatele – agentury a více se o pracovníky nestarají. Tam kde práce agentury není dobrá, dochází ke kumulaci problémů v oblasti bydlení, zdravotní péče apod. Extrémně zhoršené pracovní podmínky, jako například v Polsku, jsme však až na výjimky, nezaregistrovali. Mezi tyto výjimky patří, například to, že přesčasy byly místo proplacení zahrnuty do tzv. *banking hours*, tedy do náhradního volna, s čímž pracovníci a pracovnice z Filipín nepočítali. Dle informátorů a informátorek během odstavek (tedy překážky na straně zaměstnavatele), nebyly hrazeny náhrady mzdy v plné výši, či zaměstnanci plně nerozumí odvodům a výplatním páskám. Objevovala se rovněž zmíněná šikana, xenofobie a rasismus.

Ačkoliv podmínky práce ve výrobě nejsou Filipínci a Filipínkami vnímány extrémně negativně, často naráží na zdravotní problémy, které plynou z přetížení a monotónních pohybů, které denně vykonávají. Díky zdravotním problémům, často s karpálními tunely, jsou někteří zaměstnavatelé s těmito pracovníky a pracovnicemi nespokojeni a ukončují je během zkušební doby. To je samozřejmě



pro Filipínce velký problém, neboť si musí do 60 dnů najít nového zaměstnavatele, aby neskončilo jejich pobytové oprávnění.

Naopak výrazně problematické situace jsme registrovaly u osob, které v rámci Programu přicházeli do gastro průmyslu, nebo služeb. Problémy s porušováním pracovních práv se ukázaly v zaměstnání, které bylo spojeno s prací v zábavním průmyslu (kasina), úklid hotelů, práce v restauraci, salóny krásy (masáže, pedikúra, manikúra, modeláž nehtů). Případy porušování jsou zachyceny podrobně v kazuistikách a budou interpretovány v samostatné kapitole.

5.2.2.2 Bydlení

Jako další kategorii ke sledování integračního procesu jsme vybrali oblast bydlení. Bydlení spadá do dimenze strukturální integrace, obdobně jako zaměstnání. Ubytovací smlouva, nebo potvrzení o zajištění ubytování, musí být přítomna již při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu (ZoC). Je tedy pochopitelné, že Filipínci a Filipínky nemají jinou možnost, než zpočátku využívat bydlení přes zaměstnavatele nebo agenturu. Tím se navyšuje závislost na zaměstnavateli.

Většina Filipínců a Filipínek bydlí na sdílených ubytovacích zařízeních – ubytovnách, pronajatých domech agentur, nebo zaměstnavatelů. Situace není nepodobná situaci jiných pracovních migrantů, s tím rozdílem, že část bydlení je závazně hrazena zaměstnavateli (případně *care* agenturou). Ověřovali jsme ceny ubytování v Plzni, přičemž nemůžeme tvrdit, že je Filipíncům hrazeno to, co deklarují zaměstnavatelé a vyžadují ujednání s MWO, či filipínskými agenturami. Reálná cena na osobu je obvykle o tisíc korun nižší.

První rok bývá garantováno ubytování zdarma, ale běžná je poloviční spoluúčast. Platba za bydlení je automaticky stržena ze mzdy. Ve většině případech se jedná v prvním roce o 50 % a následně pracovníci a pracovnice hradí až 100 % nákladů na bydlení. V jiných případech dochází k poskytnutí ubytování skrze *care* agenturu, která poskytne ubytovaným smlouvu a nechá si za své kapacity hradit měsíční poplatek. Tyto nejběžnější případy mají své variability. Vedle toho je patrné, že bydlení a benefit bydlení zdarma je často motivací k tomu zůstat u zaměstnavatele, stejně jako jiná nabídka dalšího bezplatného, nebo zčásti hrazeného ubytování, může být důvodem k odchodu od něj.



„Když jsme se bavili o smlouvě, o ubytování, na začátku, řekli nám, že budeme bydlet zdarma. V Čechách potom už tohle pravidlo neplatilo a řekli nám, že za ubytování budeme platit padesát procent, tedy 3500 korun.“ (Allan, 2.3. 2025, Plzeňský kraj).

„A to nejhorší, pokud odděláš dva roky, nebo víc jak dva roky, je, že platíš za bydlení plnou sumu.“ (Jay, 23. 2. 2025, Plzeňský kraj).

„A řekněme, že ubytování, to je jeden z faktorů. Když společnost poskytuje řekněme na jeden rok zdarma, jeden rok za padesát procent, tak když půjdou na jinou firmu, tak ona jim dá třeba zase na rok zdarma, a to už je důvod, ne, chápeš...?“ (Marco, 5.2. 2025. Ústecký kraj).

Cena za bydlení se obvykle pohybuje okolo 7000-9000 Kč za pokoj na sdíleném bytě, domě, nebo na ubytovně. Pokud by i polovinu hradil zaměstnavatel, je zřejmé, že se ve sféře ubytování Filipínců generují vysoké zisky – obdobně, jako v jiných případech obchodu s bydlením pro cizince. Pokoj bývá naplněn až třemi osobami. To činí z ubytování výnosný obchod – kdy za jeden pokoj můžeme evidovat až 27 000 Kč. Bydlení přitom, zejména zpočátku pobytu v ČR, bývá skromnějšího charakteru. Informátoři a informátorky uvádějí, že bydlení je čisté, ale nevybavené. Sdílení sociálního zařízení, kuchyně, kuch a absence soukromí je pro některé velmi nepříjemné.

„To bylo na začátku jistý druh pekla to bydlení.“ (Theresa, 5. 2. 2025, Ústecký kraj).

V jiných případech jsou podmínky ubytování spíše katastrofální, zejména s ohledem na totální absenci soukromí a na počet osob v jednom pokoji, jak se nám ukázalo například v Moravskoslezském kraji u zaměstnavatele, který poskytoval sám ubytování blízko místa výkonu práce:

„Ze začátku jsme bydleli v pěti v pokoji, a vedle v obývacíku bydlel taky jeden. Potom se ten jeden přestěhoval a my jsme v průchozím obývacíku, oddělený jenom takovým kartonem. Pokoj nejde zamknout. Přičemž vedle bydlí v pokoji ještě nějaký Vietnamci, i muži.“ (Tes, 2.6. 2025, Moravskoslezský kraj).

To potvrzují i další její kolegyně. Absence soukromí a také sdílené sociální zařízení jsou vnímány jako problém. Zvláště, pokud mají lidé stejné směny a nemohou odpočívat, když se ostatní baví, telefonují domů, nebo odchází do práce.



Poměrně běžně dochází také k potyčkám a kulturním nedorozuměním, neboť někteří informátoři bydleli na ubytovnách, kde bydleli i osoby jiné národnosti. Velmi často Ukrajinci, Slováci, nebo Rumuni. Navzdory tomu se většina našich informátorů a informátorek cítila v bydlení v bezpečí, stejně jako v lokalitě, kde ubytování bylo poskytováno. K pocitu bezpečí dodávají, že lépe se cítí, pokud jsou v místě další Filipínci a Filipínky. Bydlení na ubytovnách a ve sdílených bytech však nenaznačuje vyšší míru integrace v oblasti bydlení.

Ani po několika letech někteří neopouštějí ubytování tohoto typu, důvodů je více. Za prvé nejsou schopni najít vlastní, samostatné bydlení z důvodu diskriminace a jazykové bariéry a nedostatečných kompetencí. Dále jsou v bydlení spokojeni, ačkoliv přináší nějaká negativa, zásadní je co nejvíce za bydlení ušetřit a poslat více peněz do země původu. Za třetí bydlení funguje jako další pojítka zaměstnavatele a zaměstnance – skrze bydlení dochází často také k manipulacím – ztráta bydlení a absence adresy na území může znamenat komplikace při prodloužení pobytového oprávnění.

Ti, kteří se odstěhovali do soukromí, velmi často využili pomoc známých z „komunity“. Někteří se sestěhovali k sobě, spolu s dalšími Filipínci. Jiní si pronajímají byty a často je sdílí s jinými migranty a migrantkami – například zcela běžně s Ukrajinci. Tyto osoby ale také často čelí nejasným podmínkám ubytování a problémům se smlouvami, neboť se jeví, že absolutně nerozumí pravidlům pronájmu a platbám za bydlení v ČR:

„Nejdřív byla cena 10 000, potom ale najednou 13 000 korun, to jsem nechápal, to nám neřekli, že bude ještě extra částka za vodu a elektřinu, to nám pak řekli o další peníze navíc (...) no a nakonec mě vyhodili, protože jsem potřeboval smlouvu pro imigrační. Řekli mi, že ale majitel není ten, s kým jsem podepsal smlouvu, ale někdo jiný, tak jsem se na to ptal a nakonec jsem zjistil, že majitel ani neví, že tam bydlím.“
(Jovito, 14.3. 2025, Plzeňský kraj).

V bydlení tráví filipínští pracovníci a pracovnice většinu svého volného času, kdy odpočívají po práci. Bydlení opouští jen zřídka, pokud jdou nakoupit potraviny, nebo se projít. Po setmění málo vycházejí na ulici.

Z uvedeného odvozujeme, že integrace v oblasti bydlení není naplněna. Strukturální dimenze, související dále s trhem práce, pobytem, ekonomickou



soběstačností a právy, není z pohledu výzkumného vzorku vhodně nasycena. Převládají dočasné formy ubytování (ubytovny, sdílené bytové domy a byty), panuje nízké povědomí o právech v ČR a jazyková bariéra přispívá k častým nedorozuměním. Poskytování *care* agenturami v ČR sanuje chybějící kontakty mezi majoritou a filipínskými pracovníky a pracovnicemi. Na jednu stranu napomáhá v kontaktu s majoritou a službami, na druhou stranu oddaluje proces integrace skrze udržování závislosti na svých službách. Maximalizuje se tak vysoká pracovní aktivita, podporuje se nesamostatnost migrujících, posiluje se jejich závislost, která je doprovázená nízkou mírou zplnomocňování. Filipínci a Filipínky, jsme přesvědčeni, prozatím nenašli své místo ve společnosti České republiky a prozatím nejsou schopni naplnit, ani další dimenze integrace.

5.2.2.3 Volný čas

Ve volném čase se většina Filipínců a Filipínek věnuje odpočinku. Někteří naopak využívají volný čas pro další pracovní úvazek, nebo přivýdělek. Mimo práci tedy často konají další drobné, často výpomocné práce, jako je úklid, zahradničení, nebo péči.

Běžně se věnují online telefonátům s rodinami v zemi původu. Rovněž nakupují potraviny a nezbytné produkty denní potřeby. Příliš neutrácejí. Obecně platí, že více než 2/3 mzdy posílají do zahraničí svým rodinám, nebo na splátku dluhu za migraci. Často vyžijí s několika málo jednotkami tisíc korun na měsíc.

Pokud je v místě bydliště větší komunita Filipínců a Filipínek, scházejí se. V jižních Čechách a v Plzeňském kraji, odkud bylo nejvíce informátorů a informátorek, se setkávají v rámci církevních sborů a nacvičují chorály na své filipínské mše, které jsou pravidelně ve velkých českých městech. Obdobné to bude i v jiných městech. Ti, kteří jsou katolíci využívají i menší katolické mše v českém jazyce.

Víra nehraje roli v migračním procesu. Dle našich zjištění ale víra hraje poměrně významnou roli v chápání a porozumění světa. Filipínci a Filipínky na základě křesťanských hodnot často definují své cíle a normy. Ty vychází nejen z kulturních aspektů, ale jsme přesvědčeni, že částečně i z křesťanské (tedy západní) morálky. Ukazuje se důraz na spravedlnost, solidaritu a velká míra kolektivního jednání. O dalších faktorech bychom jen spekovali, ale víra hraje



poměrně důležitou roli v životě jednotlivců i komunit. Mezi našimi informátory a informátorkami byli zastoupeni vyznavači katolicismu a „Církve Kristovo“ (Iglesia Ni Cristo). Církev Kristova, která vznikla na Filipínách v roce 1914 obsahuje soubor věroučných zásad, které směřují k dobrotě, laskavosti a poslušnosti. Ve spojení s kulturními principem *pakikisama* (vést se k druhým dobře), který prostupuje filipínskou každodennost, může být jedním z faktorů, který posiluje ochotu pracujících setrvávat ve složitých podmínkách. To, dle našich kulturních informátorek, může přispívat i mylné interpretaci spokojených Filipínců a Filipínek v podmínkách ČR, přičemž se může naopak jednat o hluboce zakořeněné, ale nevyřčené frustrace a problémy, které mohou vyústit v psychické problémy, vyhoření, zhroucení, například. Na hlubší interpretaci zatím nemáme data.

5.2.2.4 Vazby v ČR

Filipínci a Filipínky pracující v České republice v rámci Programu nenavazují silnější vazby v ČR. Na našem vzorku ilustrujeme každodennost pracovníků a pracovníc z Filipín jako monotónní proces práce, ubytování, hovory s rodinou a přáteli. Obdobně jednoduchý život žijí, co se týče vztahů s majoritou. Vazby v ČR navazují až po delší době a často jen omezeně. V rámci hledání bydlení, lékařů, změny práce využívají služeb agentur, nebo svých známých (zkušenějších) z Filipín.

Žádný z našich informátorů nenavazoval přátelské vztahy s Čechy nad rámec pracovního života. Jiná situace může být v rámci sloučení rodiny s občany EU (ČR), čemuž se ale náš výzkum nevěnoval. Pokud již Filipínci nebo Filipínky mají přátele v ČR, jsou to déle usazení a v rámci integrace lépe situovaní jedinci. Někteří Filipínci chodí také s kolegy z práce do restaurací a hospod tzv. na pivo, jedná se ale o výjimky, spíše tam, kde jsou otevřené české kolektivy. Pro některé informátory a informátorky jsme byli prvními Čechy, se kterými řešili něco jiného, než práci a ubytování. Část vzorku také navazovala slabší vazby s dalšími cizinci v ubytovnách. Většinou se ale spíše drží zpátky.

Některé filipínské ženy v našem vzorku navazují vztahy s cizinci (Němec), případně milostné vztahy s českými muži. Jedna informátorka v ČR otěhotněla s Čechem, seznámila se s ním v zaměstnání a prožila s ním roční vztah. Vztah netrval dlouho a mladý muž se zalekl zodpovědnosti a dívku zanechal samotnou a těhotnou.



Závěrem této kapitoly lze tedy říci, že ze sledovaných indikátorů nevyplývá vyšší informovanost o ČR a připravenost filipínských pracovníků a pracovníc na život ve Střední Evropě. Nic z našich dat, prozatím neindikuje vyšší míru zapojení Filipínců a Filipínek do české společnosti. Nabývání jejich práv souvisí s omezeným pobytovým statutem. Agentury a zaměstnavatelé přispívají a sanují potřeby svých pracovníků a pracovníc, ale na druhou stranu omezují rozvoj a drží je (možná nevědomky) v částečně závislém postavení. Závislé postavení fakticky definuje i samotný zákon o pobytu a nutnost setrvat u jednoho zaměstnavatele posiluje zranitelnost. Pocity závazků, nedostatečná znalost práv a nízká orientace v systému ČR, spolu s kulturními faktory, ovlivňují zatím nedostatečnou pozici v rámci integračního pole.

5.3 Důvody přechodu po 6 m (VO 2)

Tato kapitola přináší odpověď na druhou výzkumnou otázku, která zní: Jaké jsou důvody přechodu od zaměstnavatelů do 6 měsíců. Následující řádky se tedy budou věnovat fluktuaci pracovníků a pracovníc z Filipín v rámci zaměstnání. Ukazujeme faktory, které hrají roli při přechodu a vysvětlujeme proces přechodu. Praxe nejen popisujeme, ale zároveň vysvětlujeme z emického hlediska. Pro další uchopení je možné využít i strukturované shrnutí zde:

Shrnutí důvodů fluktuace po 6 měsících

Nesoulad mezi slíbenou a skutečnou mzdou

→ Migranti očekávají vyšší výdělky podle náborových materiálů a placement fee. Realita často přináší nižší mzdu, nejasné výplatní pásky a nepochopení srážek.

Neproplácení přesčasů a náročné pracovní podmínky

→ Místo příplatků bývají hodiny převáděny do náhradního volna (banking hours), které migranti nevyužijí. Těžká manuální práce, bolesti, nevyhovující směny a pracovní stres přispívají k rozhodnutí odejít.

Porušení nebo obcházení pracovních smluv

→ Pro migrující nejasné smlouvy, odlišnosti mezi slíbenými a skutečnými podmínkami, výplaty v hotovosti či chybějící dny volna.

Nedůstojné ubytování nebo atraktivní nabídka jinde

→ Bezplatné či lepší bydlení u nového zaměstnavatele láká k přechodu.

Komunitní a informační síť

→ Sociální vazby a informace z facebookových skupin ovlivňují rozhodování. Doporučení od krajanů hrají důležitou roli v orientaci na trhu práce.

Zákonné možnosti a vysoké zadlužení

→ Právo změnit zaměstnavatele po 6 měsících je běžně využíváno, zejména kvůli tlaku splácet dluhy z migrace, zde platí, že lepší mzdová nabídka je silnou motivací.



5.3.1 Role mzdového ohodnocení

Motivací pro příjezd do Evropy migrantů a migrantek z Filipín je primárně, jak jsme vysvětlili, jejich ekonomická situace v zemi původu, neschopnost uživit rodiny v prostředí zdrojové země, postavit se na vlastní nohy, či financovat vzdělání dětí.

Klíčovým faktorem, který ovlivňuje každodenní jednání, je tedy důstojné zaměstnání a dostatečné mzdové ohodnocení v cílové zemi. Mzdové ohodnocení by mělo pokrývat nejen výlohy denní potřeby, ale rovněž náklady migrace a remitence, které migrující zasílají nejen svým rodinám. O výši možné mzdy v ČR se pracovníci dozvídají během náborového procesu v tzv. *jobs order* (smlouva o smlouvě budoucí) a zároveň ji odvozují od výše *placement fee*, tedy vstupního nákladu na migraci. Naši informátoři a informátorky se o výši mzdy v budoucím povolání dozvěděli během náborového procesu. Přičemž část z nich původně zamýšlela migrovat do různých zemí Asie, Blízkého východu a EU. Na začátku hledání práce v zahraničí neměli jasnou představu kam za prací pojedou. Výběr ČR byl čistě daný strukturou příležitostí. O ČR, jak jsme popsali, pracovníci a pracovnice původně mnoho nevěděli a neměli tak ani ponětí, jaká je zde výše mzdy.

„Vlastně jsem náhodně požádala o práci v zahraničí, dříve jsem již takhle pracovala, toto je moje čtvrtá země.“ (Mel, 29.4. 2025, Moravskoslezský kraj).

Informace o mzdě je konstruována prvně skrze nabídky na sítích, TV, letáčích (*advertisement*). Jejich reálná výše nemusí odpovídat původní nabídce. Obdobně výše *placement fee*, která je dána domácími agenturami na Filipínách, odráží očekávání migrujících.

„Jeden z velkých důvodů, proč případně fluktuují je, pokud jim zůstává menší částka, než kterou čekali, tak to je potom problém, protože oni něco prostě očekávají.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, online rozhovor).

Posledním faktorem jsou potom informace sdílené při náborovém procesu a v rámci sítí, které potencionální migrující mají od již zaměstnaných.

Informace o budoucí mzdě, stejně jako informaci o práci, si migranti a migrantky ověřují málo. Ověřování bývá neformální. Probíhá skrze agenturu na Filipínách a jednáním se zástupci české agentury (online, nebo osobně na Filipínách). Dále



ověřují pomocí zkušeností dalších migrujících, které znají. Nechybí také bezmezná důvěra v agentury, ta bývá často vytvořená na základě reputace tohoto subjektu na Filipínách. Zkušenosti s agenturami jsou samozřejmě sdílené ještě v zemi původu. Přesto dochází k nepochopení mzdových podmínek v nové zemi, zejména pokud se změní anebo *absolutně* neseďí s tím, co bylo slíbeno.

„Není to jen tak. Je často pravidlem, že se smlouva změní po příjezdu. Ale pokud už přijedeme, tak to akceptujeme, co můžeme dělat. Ok, smlouva se změní, je to náročné přijmout, ale když se tak stane, nic jiného ti nezbyvá...“ (Allan, 2.3.2025, Plzeňský kraj).

Jak jsme vyrozuměli, sliby na Filipínách jsou pro OFWs zásadní a jejich špatný výklad v cílové zemi, nebo jejich porušení je důvodem pro opuštění práce. Osoby jsou si většinou vědomé podmínky šesti měsíců na první pracovní smlouvě, pokud jsou podmínky jinak snesitelné, vydrží šest měsíců, ale zamýšlí změnu. Pokud ohodnocení zaměstnání nesplňuje představy Filipínců a Filipínek, smlouvu po šesti měsících opouštějí a mění zaměstnavatele. Evidujeme případy, kde slíbené mzdové ohodnocení činilo 30 000 Kč, následně ale informátor pobíral mzdu v rozmezí 22 000 – 24 000 Kč, což ho přimělo přemýšlet o změně zaměstnavatele po 6 měsících. Existuje tedy jasně rozpor mezi slíbeným a očekávaným ohodnocením.

Situace je ale mnohem komplikovanější. Reálná výše mzdy nebývá nižší pro nic za nic. Filipínci a Filipínky často spekulují, proč jsou vyplácené peníze nižší. Ukazuje se, že část nerozumí výplatním páskám (pokud je dostávají). Nerozumí odvodům za sociální pojištění, částečně za zdravotní pojištění a případným daňovým srážkám, podobně jako srážkám za ubytování.

„Nerozumíme výplatním páskám, nejsme schopni porozumět všem věcem, který tam jsou napsané. Tohle je sociální, tohle jsou daně, tohle je za to a za to...“ (Marco, 5. 2. 2025, Ústecký kraj).

„A je to trochu víc, než jsme očekávali, tyhle srážky...“ (Kevin, 26.2. 2025, Plzeňský kraj).

Lze tedy říci, že nižší mzda vždy nemusí znamenat porušení podmínek, ale může být výslednicí legálních a legitimních srážek, odvodů. Ideální situace vznikají tam,



kde je výše mzdy vysvětlena před odjezdem – včetně odvodů. Následně je možné činit prevenci fluktuace osvětlením složek mzdy a odvodů ve výplatních páskách. Nově příchozí totiž často vnímají ponížení mzdy jako nečestné jednání a legitimizují tak svůj případný odchod.

Na druhou stranu motivací pro odchod je také vyšší ohodnocení nabízené jinde. Je snadné si domyslet, že mzda je určujícím faktorem, pokud je jinde nabízená vyšší mzda a její reálná výše je otestována zkušenostmi dalších, je motivem k odchodu. Uvědomíme-li si, že změna je po šesti měsících legální, není to nic překvapivého. Možnost výběru a změny zaměstnání po šesti měsících, stejně jako náplně práce a výše mzdy (i na regulovaném) trhu práce je základním právem.

Evidentně žádoucí je tedy klarifikace složek mzdy, výplatních pásek a zároveň důstojné platové ohodnocení. Minimální mzdové ohodnocení v rámci PKZ činí 1,22 minimální mzdy. Pokud víme, že většina nově příchozích je vysoce zadlužena, je naprosto přirozené, že i slíbené vyšší mzdové ohodnocení jinde bude motivem ke změně.

„Když ti v Německu nabídnou 6000 eur, je jasný, že tam půjdeš... sorry, ale všechno je o penězích...“ (John, 28.4. 2025, Plzeňský kraj).

5.3.2 Role pracovních podmínek

Dalšími motivacemi pro změnu jsou samotné pracovní podmínky, které, pokud nejsou pro pracovníky a pracovnice dobré, mohou být sami o sobě (často však ve spojení s dalšími faktory), důvodem pro změnu zaměstnavatele. Nejde přitom jen o dodržování podmínek ze strany zaměstnavatele, které mohou být standardní, ale i o subjektivní pocit pracovníků a pracovnic ve vztahu k prožívaným zkušenostem. Jednoduše, podmínky pro jednoho špatné, nemusí být špatné pro druhého. Nespokojenost a náročná práce se projevuje i na fyzickém stavu příchozích. V našem vzorku se často objevují bolesti rukou z náročné manuální práce, dýchací obtíže, náročné a monotónní pohyby, nespokojenost s nočními směny, nebo špatné zkušenosti s dopravou do práce. Ilustrujme motivaci na následující, ne však výjimečné, citaci, která poukazuje ještě na další fakt ohledně nevyplácených příplatků za práci přesčas:



„Rozhodl jsem se vydržet šest měsíců, a potom prostě jít jinam. Tolik mě bolí prsty. A také přesčasy. Nejsou proplácené, jdou do náhradního volna. To není dobré, že to neproplácejí, tak jsem se rozhodl pro změnu. Raději bych peníze, než náhradní volna...“ (Gerald, 23.3. 2025, Plzeňský kraj).

V případech, kdy jsou přesčasy převáděny do fondu náhradního volna (hovoří se o zmíněných *banking hours*) rovněž spokojenost zaměstnanců klesá. Napracované hodiny, zejména na počátku poměru, nebývají pracovníky využity. Dovolená a náhradní volno je využito minimálně a pokud, tak na cestu za rodinou. Zde je očekávaná delší doba dovolené a umožnění čerpání v kuse, nicméně až po roce pobytu. V prvních šesti měsících není ale zatím vůbec myslitelné, že by jeli na dovolenou, a tedy z pohledu migrantů a migrantek nejsou náhradní volna k ničemu užitečná. Ideální by tedy bylo zavést hrazení přesčasů v rámci měsíční mzdy. Přesto rozumíme situaci zaměstnavatele, který postupuje formou náhradního volna. To ve výrobě bývá využito při odstávkách k vykrytí potřeb zaměstnavatelů. Pokud jsou ale zahraniční pracovníci a pracovnice bez práce, nemohou splácet dluhy a remitovat. Je to pro ně zbytečně strávený čas „doma“.

„Banking hours, to je fond pro naše přesčasy. Když pak třeba v prosinci není práce, jsme měsíc doma a oni to platí z těch banking hours.“ (Jay, 28. 2. 2025, Plzeňský kraj).

Porušování pracovně právních podmínek, je vedle subjektivního vnímání práce, dalším z důvodů pro fluktuaci. Dodržování ujednání, která byla vyřčena – napsána před migrací, je silně negativně vnímáno všemi informátory a informátorkami. Nejde jen o výši mzdy, ale rovněž o pracovní dobu, hrazení přesčasů, tedy převážně aspekty spojené s ohodnocením. Negativně jsou přijímány také situace, kdy dochází k vyplácení stálé hodinové mzdy bez příplatků, či se objevují nejasnosti ohledně toho, pro koho pracují. Evidovali jsme rovněž výplaty v hotovosti, absenci volných dnů pro odpočinek, či šikanu na pracovišti a (subjektivně i objektivně vnímané) nerovné zacházení. Tyto praktiky, hraničící s prekérní prací byly tématizovány ze strany informátorů v rámci rozhovorů.

„Možná je to dáno také prostředím, pracovali jsme v náročném prostředí automobilového průmyslu. To je to, proč jsem skončila po 6 měsících a našla si novou práci. Samozřejmě také výplata – byla vyšší. Když nám dávali jenom 18 900



Kč a neplatili nám za víkendy, jak říká smlouva, nebo když jsme pracovali noční, měli nám dávat šedesát až osmdesát procent navíc, to je něco, co nedodržovali...“ (Torry, 2.4.2025, Plzeňský kraj).

Pokračuje: „Měli jsme také pracovat pro jeden podnik, ale ve smlouvě najednou stálo něco jiného – jiné jméno, nechápali jsme to, přesto jsme museli podepsat nové papíry.“ (Torry, 2.4. 2025, Plzeňský kraj).

Jiná informátorka vysvětluje problémy, se kterými se setkala po příjezdu:

„V naší smlouvě je uvedeno, že pracovní doba je osm hodin denně a zbytek jsou přesčasy, dva dny volna. Ale když jsem sem přišla, ptala jsem se zaměstnavatelky, jestli bude dodržovat naši smlouvu. Odpověděla, že ne. Řekla, že to je sice ve smlouvě, ale že v České republice se na to nehraje, to nám řekla.“ (Luvia, 28.5. 2025, Moravskoslezský kraj).

Povědomí o právech v zaměstnání postupem času narůstá a je také sdíleno v rámci komunity. Někteří se dostali k informacím od pomáhajících organizací. Pokud se lepší objeví jinde – je to důvod k rozvázání poměru po šesti měsících. Přesto není zaručeno, že to na novém místě bude lepší – lidé se spoléhají na zkušenost svých krajanů a krajanek.

„Víš, to je to, co jsem ti říkala, je tam komunita na Facebooku, je to filipínská skupina. Tam postují nabídky práce a jsou tam kontakty na agentury, které zprostředkovávají (hiring). Tak jsme to zkusili.“ (Torry, 2.4. 2025, Plzeňský kraj, závorka vlastní).

5.3.3 Role ubytování a sociální vazby

Dalším podnětem pro změnu zaměstnavatele jsou nevyhovující podmínky v ubytování či nové sociální vazby. Bydlení je zásadním ujednáním akreditačních dohod i jednání se samotnými pracujícími. Porušení podmínek bydlení, nebo naopak nabídka lepších podmínek jinde, rovněž přináší možnost fluktuace. Zvláště pokud je bydlení nabízeno zdarma, ušetří migrantům část výdajů a je silnou motivací pro změnu zaměstnavatele.

Jeden z dotazovaných informátorů (zaměstnavatel) v minulosti zvolil strategii nábory filipínských pracovníků a pracovnic na lokálním trhu práce. Nabídl lepší podmínky ubytování, bezplatné služby při změně zaměstnavatele a výborný *care*.



To a lepší ohodnocení podnítilo pracovníky (zejména muže – svářeče) k odchodu od původních zaměstnavatelů k našemu informátorovi. První pracovníci z Filipín v tomto podniku tak již přes rok užívají výhod, které zaměstnavatel poskytuje a nemají potřebu hledat jinou práci.

„Dělá se tam care, který záměrně převyšuje standardy a povinnosti zaměstnavatele, a děje se to záměrně, neboť víme, že tím snižujeme fluktuaci (...). Mají kompletně hrazené ubytování.“ (Zaměstnavatel 1, 13.3. 2025, Plzeňský kraj).

Ačkoliv je ubytování deklarováno jako bezplatné, do budoucna s příchodem nových pracovních sil z Filipín, počítá tento zaměstnavatel s naúčtováním servisních poplatků (služeb). Přesto stále počítá s tím, že původní skupina (z lokálního trhu) bude mít bydlení absolutně bezplatné, zatímco druhá skupina ne.

5.3.4 Proces přechodu po 6 měsících

V předchozích kapitolách jsme se věnovali motivacím k odchodu od zaměstnavatele po šesti měsících. V následujících řádcích rámcově vysvětlujeme proces tohoto přechodu. Přechod lze rozdělit do několika fází. Hovoříme zde o:

1. Prefázi
2. Decision making
3. Přechod
4. Nová práce
5. Návraty

V prefázi dochází k projevům nespokojenosti se současným zaměstnáním. Motivace k nespokojenosti a přechodu jsme vysvětlili. V prefázi také dochází k navazování nových kontaktů v síti, jejich zahušťování a ověřování nabídek. Migrující sledují facebookové skupiny, kde se vyskytují pracovní nabídky. Hledají lepší podmínky, účastní se diskuzí. Ověřují tak dotazy v rámci skupin, dostávají se do kontaktu s potenciálními zprostředkovateli. Obvykle se jedná o krajany, kteří jsou ukotveni v HR struktuře koncových podniků, objevují se ale rovněž zprostředkovatelé, kteří jsou spojeni s agenturami práce v ČR, či neoficiální zprostředkovatele, někdy i cizího národnostního původu (často Vietnamci). Tam kde chybí etnická podpůrná síť, je využito jiných příležitostí. Ověřování informací opět



probíhá skrze zkušenost krajanů. Skrze tyto zdroje v síti a sdílené zkušenosti vyhledávají nové pracovní pozice na českém, nebo i zahraničním trhu práce.

„Víš, to je to, co jsem ti říkala, je tam komunita na Facebooku, je to filipínská skupina. Tam postují nabídky práce a jsou tam kontakty na agentury, které zprostředkovávají (hiring). Tak jsme to zkusili.“ (Torry, 2.4. 2025, Plzeňský kraj, závorka vlastní).

„Po tom, co nás propustili jsme hledali novou práci, naše agentura nám dala kontakt na jinou agenturu. Jejich koordinátor přijel za námi a vše nám vysvětlil...“ (On, 26.2. 2025, Plzeňský kraj).

„Většina pracovníků tam, tak deset až patnáct procent na závodě jsou Filipínci, takže naši kolegové, kteří tam pracují už rok, dva.“ (On, 26.2. 2025, Plzeňský kraj).

Ve druhé fázi dochází k zvažování změny. Změna často souvisí i se změnami v osobním životě. Decision making model nám ukazuje, že aby se ke změně migrující rozhodli, musí se sejít více faktorů. Sami jsou poté aktéři (spolu s dalšími) změny ve smyslu konceptu agency. V našich případech se objevuje změna rodinného statusu, narození dítěte, onemocnění v rodině, zvýšení nákladů, nemožnost splácet dluh, protože byli propuštěni. Většina taktik směřuje k tomu, aby mohli v ČR, nebo jinde v Evropě zůstat. Argumentujeme, že pouhá nespokojenost se zaměstnáním, či porušování pracovně právních podmínek nehraje tak významnou roli, jako další sociální faktory, které přimějí Filipínce a Filipínky od původního zaměstnavatele odejít. Jedná se tedy o kumulaci příčin a faktorů, které jsou dostatečně popsány v kazuistikách. Lze se domnívat, že ne všechny přechody byly plánované a že by docházelo k záměrným *runaways* ve větší míře. Na reliabilitu tohoto tvrzení máme malý vzorek a museli bychom zvolit jinou metodu.

Ve třetí fázi přechodu dochází k vyřizování patřičných kroků ke změně zaměstnavatele. Formální proces změny zaměstnavatele lidé neznají, průvodcem jim jsou noví zaměstnavatelé, nebo agentury a zprostředkovatelé.

„Ano, to je člověk, Vietnamec, který pomáhá lidem přejít, má nabídky nové práce, udělá s tebou papíry.“ (Jay, 23.2. 2025, Plzeňský kraj).

Ve vzorku jsme se nesečkali se situací, kdy by lidé zcela opouštěli ČR. Přechody bývají do větších měst, se širší nabídkou zaměstnání (Praha, Plzeň, České Budějovice). Některé přechody, podmíněné špatnými pracovními podmínkami, či



rovnou neetickým zaměstnáváním a vykořisťováním, byly spojeny s pobytem v azylových domech pro oběti obchodování s lidmi a pracovního vykořisťování, kde poškození hledali útočiště na přechodnou dobu. Následně směřovaly kroky ke změně zaměstnavatele, a to za pomoci neziskové organizace, či po vlastních zprostředkovatelských sítích (opět krajané, agentury). Chybějící sítě podpory jsou nahrazovány v cílové zemi novými kontakty, tak jak to známe z jiných komunit. Za vyřízení změny někdy platí peníze zprostředkujícím, část jsou legální poplatky za administrativní úkony, část neoficiální poplatek za zprostředkování.

V případech se objevuje hrozba sankce za opuštění původního pracovního místa. Někteří neetičtí zaměstnavatelé si takto chtějí zavázat zaměstnance z Filipín. Zaznamenali jsme případy, kde se hovoří o tom, že je nutno uhradit sankci:

„Nemůžeš opustit společnost, ve které jsi na dva roky. Pokud ukončíš smlouvu po šesti měsících, nebo ještě dříve, musíš zaplatit.“ (Jay, 23.2. 2025, Plzeňský kraj).

Zmíněná citace není ojedinělá, v jiných rozhovorech se dozvídáme i částku, kterou si jedna zaměstnavatelka navíc pojistila to, že lidé neodejdou dříve jak po dvou letech. Takové ujednání je protizákonné, ale v praxi používané. Jednalo se o práci v salónech s pedikúrou a manikúrou.

„A také nás přinutili podepsat uznání dluhu sto tisíc korun, pokud práci opustíme dříve než za dva roky, to jsme podepsaly.“ (Mel, 29.4. 2025, Moravskoslezský kraj).

Praktikám neetické práce, prekérní práce, se podrobně budeme věnovat v kapitole 5.5.

Po vyřízení oznámení o změně zaměstnavatele a následného schválení změny ze strany MV (OAMP) probíhá nástup do nové práce. V některých případech bývají nástupy dříve, před schválením oznámení – dochází tak k výkonu nelegální práce. Tyto nástupy jsou většinou iniciovány zaměstnavateli, nebo prostředníky. Filipínci a Filipínky na podmínky přistupují. V některých případech jim přijdou nesrozumitelné a reflektují, že není legální pracovat bez schválení změny, většinou ale nemají na výběr, a v případě, že se ohradí, hrozí jim, že proces nebude dokončen a přijdou o pobytové oprávnění. Ztráta oprávnění znamená ztrátu možnosti práce v Evropě, do které mnoho investovali. Z těchto důvodů jsou Filipínci a Filipínky schopny přijmout i nestandardní praktiky zprostředkovatelů a nových zaměstnavatelů.



„Filipínci jsou schopný přijmout cokoli, jakoukoli práci, jakékoli podmínky, jen aby mohli pracovat v Evropě.“ (Neline, 1.4. 2025, Jihočeský kraj).

Pokud výkon nové práce a další souhra okolností umožní důstojnou práci, a zejména slušný výdělek (25 000+ Kč/měsíc), pracovníci zůstávají v novém zaměstnání a neodcházejí dále.

V poslední fázi se opět zvažují podmínky práce, příjem, forma a kvalita bydlení. Pokud se sejdou faktory, popisované výše, může dojít k další fluktuaci, stejně jako k návratu na předchozí pracovní místo do původního zaměstnání, což je praxe poměrně běžná.

Závěrem této kapitoly bychom chtěli uvést, že jsme se během výzkumu setkali se zaměstnavateli, kteří čelí minimální fluktuaci. Ti spolehlivější mají dobře vyřešený proces náboru, transparentní podmínky přesunu do ČR, kvalitní care partnerských agentur a vhodné ohodnocení pracovníků, kterým je dále umožněna mobilita a kariérní růst v rámci zaměstnání. Mohou být tedy spokojeni a zároveň mohou sloužit jako příklad „dobré praxe“ v tomto tématu. Taková fluktuace potom činí do 5-7 % při počtu několika desítek zaměstnanců a zaměstnankyň.

„Když začnu tou fluktuací, řekla bych, že je poměrně nízká. Měli jsme období, kdy odcházeli do Ostravy (...), tak tam a několik z nich se nám zase vrátilo zpátky, ale je to v řádech v podstatě jakoby kusů (...) jestli můžu odhadovat, tak třeba pět až sedm procent.“ (Zaměstnavatel 3, 26.3. 2025, Plzeňský kraj).

V Plzeňském kraji poté víme o podnicích, kteří čelí fluktuaci vyšší, stále však v řádu jednotek odcházejících osob. V Jihomoravském kraji máme informaci, že fluktuace v jednom z největších podniků, zaměstnávajících Filipínce nepřesahuje 10 % při stavu vyšších desítek osob.

„Takhle možná, že kolegové v Brně by vám řekli, že mají větší problém, ale oni tam mají obecně víc těch Filipínců. Třeba budou mít furt deset procent, ale už to nejsou jednotky, jako u nás, ale protože jich tam je třeba víc. Tak to budou asi desítky, možná že to bude víc. Já fakt nevím. Ale my jsme zatím prostě tady fakt na tom těch deseti procentech dobrý.“ (Zaměstnavatel 2, Plzeňský kraj, 24.3. 2025).

Odchody mohou být problematické tam, kde se nachází větší komunita pracovníků a pracovníků z Filipín. Z terénu víme, že pokud se rozhodne jedna osoba odejít, často



ji následují i další. Při nízkém stavu fluktuace se však stále jedná o jednotky, které ale menším podnikům mohou způsobit problémy:

„Ono je to možná i trochu tím, že oni fungují velmi komunitně. Ono to není tak, že by šel jeden, ono jich jde celá skupina ono, i když přijdou do kanceláře něco řešit, tak přijde jeden, ale pět jich stojí za dveřmi a přesně tak oni odchází (...). Takže když se jeden rozhodne odejít, obvykle nejde sám, jde jich třeba pět, sedm, deset najednou. Proto možná i třeba potom ty firmy mají takhle problém s tou větší fluktuací, protože oni, jak fungují komunitně, tak neodchází jako český zaměstnanec vám jde sám většinou, ale oni se trhají po částech celé té skupiny.“ (Zaměstnavatel 3, 26. 3. 2025, Plzeňský kraj).

Obecně se za snesitelnou fluktuaci zaměstnanců v České republice považuje míra mezi 5 a 10 %. Vyšší fluktuace, například nad 20 %, může signalizovat problémy ve firmě, jako jsou nízké mzdy, špatná pracovní atmosféra nebo nedostatečné možnosti profesního růstu. *„Odhaduje se, že organizace by se měla snažit udržet míru fluktuace kolem 10 %, přičemž většina společností má obvykle míru fluktuace mezi 12 a 20 %.“ (Ostrawska 2023).* K tomu lze doložit, že: *„Za zdravou míru fluktuace se obecně považuje 5-7 %, v ČR se však dlouhodobě pohybuje okolo 15 %. Nyní začala ve větší polovině firem ještě růst, a proto se boj s fluktuací letos dostal mezi hlavní priority 49 % zaměstnavatelů.“ (BusinessInfo.cz 2024, srov. Grafton Recruitment 2024).*

Pokud kriticky zhodnotíme situaci okolo fluktuace zaměstnanectva z Filipín, je možné sdělit, že fluktuace u našich informátorů činí do deseti procent. Nepřesahuje tedy průměr klasické české populace. Běžně bývá nižší a její míra záleží na podmínkách v daném odvětví a konkrétním podniku. Motivace odchodu jsou obdobné, jako u české populace, zvláště v odvětvích výroby a průmyslu. Výrazná nespokojenost zaměstnavatelů s fluktuací filipínských pracovníků a pracovníc je tedy nejspíš podmíněna nejen zkušeností, ale rovněž obecnou nespokojeností a zvýrazněním tématu fluktuace v prostředí českých firem obecně. V datech nic nenasvědčuje tomu, že by „filipínská“ fluktuace měla být výraznější než u jiných zaměstnanců. Zároveň jistá míra fluktuace je pro firmu zdravá, jak uvádějí ekonomicko-hospodářské zdroje (blíže viz např. Grafton Recruitment 2024).



Problémem může být vyšší investice do zaměstnanců z Filipín v rámci care a nábory. Nicméně i toto je riziko podnikání a rozhodnutí každého zaměstnavatele. Specialistka nábory české agentury k tomu říká:

„Tak ten největší problém je ten, že u Ukrajince, u Srba, u kohokoliv dalšího si zaplatíte třeba za to zprostředkování za ten recruit, za ten after care, to mají všude stejně, ale u těch Filipínců, co tam navíc platíte, ještě tu relokační, tu letenku. Jste svázaní těmi pravidly, které vy musíte dodržovat. A ten Filipínek potom řekne, no ale já prostě už tady být nechci. Česká republika to dovoluje a může měnit zaměstnavatele po 6 měsících. Ale taky Česká republika dovoluje, že já, když do tebe investuju, tak já si to můžu zase vzít zpátky kvalifikační dohody, svářečáky, řidičáky a tak dále, protože takhle to normálně s každým jiným zaměstnancem funguje. ‘Já ti zaplatím řidičák za dvacet tisíc. Ty se mě upíšeš na rok, odejdeš-jasně, odejdi, ale já chci půlku zpátky. Máme to ve smlouvě.’ A tohle vám ta filipínská strana nedovolí, a to je ten problém, který ti zaměstnavatelé řeší ten vstupní náklad. Pokud je tam nějaká návratnost a pokud ta návratnost je minimální nebo prodělečná, oni počítají s tím, že si že jim třeba vydrží rok. Oni nepočítají s těmi dvěma lety, ale to, že oni s tím nemůžou nic dělat častokrát, je ten problém, který jakoby řeší.“ (Agentura 3, 30.4. 2025).

V současné době, kdy je pracovní trh částečně nasycen pracovní silou ze zahraničí, je dle našich dat další nábor pracovníků z jihovýchodní Asie podmíněn volbou, strukturou příležitostí, nižšími nároky na mzdy apod. Tím sami zaměstnavatelé vstupují do rizik, spojených se zaměstnáváním zahraniční pracovní síly z Filipín. Tato rizika je nutné dobře ošetřit, preventovat fluktuaci vhodnými opatřeními, dobrými mzdovými podmínkami i zlepšením podnikové kultury. Předcházet musí rovněž projevům diskriminace, xenofobie a rasismu na pracovišti. Je vhodné poskytnout i „něco navíc“, jak ilustruje výpověď z dalšího podniku:

„Máme zhruba 30 filipínských pracovníků dlouhodobě. Ti mají již jiné postavení ve firmě a mají ubytování, které hradíme, ta care, kterou nyní poskytujeme je speciální, víme, že mohou připravit podmínky pro nově příchozí. Tak ty koordinátoři z Prahy vozí třeba celé pytle rýže ze Sapy. Takže tohle se děje záměrně, a tam myslím si, že to jako převyšuje nějakou povinnost, kterou nemáme jako zaměstnavatel, že jo, a děje se to záměrně kvůli tomu, protože víme, že tím snižujeme fluktuaci. (...) Ubytování řešíme třeba také přes jiného partnera, protože když potom něco selže,



padne vám celý systém.“ (Zaměstnavatel 1, 13.3.2025, Plzeňský kraj).

5.4 Důvody přechodu do 6 m (VO 3)

Tato kapitola se věnuje třetí výzkumné otázce, tedy: Jaké jsou důvody přechodu do šesti měsíců? V rámci zkoumaného vzorku jsme se setkali s odchody do 6 měsíců minimálně. Pokud informátoři a informátorky zmínili odchody v této lhůtě, souvisely s poměrně logickými důvody. V rozhovorech se objevily výpovědi ve zkušební době, problémy s ubytováním a dopravou do zaměstnání, neočekávané životní události a nové vazby a vztahy. Mezi důvody odchodu do šesti měsíců se řadí obdobné faktory, jako v procesu přechodu po 6 měsících. O šestiměsíční lhůtě, Filipínci a Filipínky vědí, a velmi dbají na to, aby byly schopni dostát této povinnosti, neboť ztráta zaměstnání v prvních šesti měsících může znamenat ztrátu pobytu v ČR. Opět nabízíme stručný přehled v podobě strukturovaného shrnutí:

Shrnutí (VO3 – odchody do 6 měsíců)

Odchody do 6 měsíců nejsou časté, ale nastávají při závažném porušení smluvních podmínek, pracovního vykořisťování či z důvodu nevyhovujícího ubytování nebo zdravotních komplikací.

Pracovníci často setrvávají i v těžkých podmínkách, protože ztráta práce v této lhůtě znamená ztrátu pobytového oprávnění.

Klíčové příčiny fluktuace: nízká mzda, neproplácené přesčasy, dvanáctihodinové směny bez odpočinku, nedůstojné ubytování, skryté dluhy a strach ze sankcí (např. pokuta 100 000 Kč).

Neexistence pobytové ochrany v době prvních 6 měsíců vede k bezmocnosti a neschopnosti opustit neetického zaměstnavatele.

Následky vykořisťování: psychická vyčerpanost, frustrace, riziko sociálních patologií (zneužívání, útěky, deprese).

Systémové nedostatky: chybí kapacity na kontrolu pracovních podmínek, porušení podmínek Programu zůstává často bez postihu.

Doporučení: nezkracovat lhůtu 6 měsíců, ale zavést přechodnou pobytovou ochranu pro oznamovatele neetických podmínek, posílit roli kontrolních orgánů a ochranných opatření pro zranitelné pracovníky.

5.4.1 Faktory přechodu

Mezi běžné faktory patří nízké mzdy a ohodnocení, spolu s nepochopením výplatním pásek, nové sociální vazby jako *pull* efekt, informace o tom, že jinde jsou podmínky lepší, zajímavější mzdové ohodnocení. Výraznými faktory je potom



snížená, nebo žádná úroveň *care* služeb, či podmínky vykořisťování a celková nespokojenost. Tam, kde je úroveň péče a podniková kultura dobře nastavena k *jumpingu* a fluktuaci nedochází, či minimálně.

Velmi alarmující je, že ve stanovené lhůtě šesti měsíců často Filipínci a Filipínky mohou čelit vykořisťování, či jinému příkoří a nemají pobytovou ochranu, v případě, že by chtěli nekalého zaměstnavatele opustit. Z našich dat někteří skutečně čelí praktikám pracovního vykořisťování, prekarizace práce a nerovného zacházení. Velmi zřídka se ale brání, neobrací se k třetím osobám o pomoc a podmínky v prvních šesti měsících trpí, snáší. Jelikož neexistuje pobytová ochrana v tomto adaptačním období, cítí se více zranitelní.

„Tam teď přišli noví Filipínci, pane, a ti mají docela svazující smlouvu.“ (Jay, 23.2. 2025, Plzeňský kraj).

Informátorka Tess dokonce hovoří o smlouvě, kterou jim dali zaměstnavatelé v ČR, ta je zavazuje k tomu, že musí zůstat u zaměstnavatele dva roky, byť si je vědoma, že minimální doba u prvního zaměstnavatele je 6 měsíců:

„Řekla nám, že pravidla v Čechách jsou prvních šest měsíců u jednoho zaměstnavatele, ale problém je, že jsme u ní podepsali uznání dluhu, pokud odejdeme dříve. No a tady se bojíme a nevíme, co máme dělat.“ (Tess, 2.6. 2025, Moravskoslezský kraj).

Pokračuje: *„Když jsme o práci požádaly, smlouva byla na kadeřnictví, nyní ale v salonech děláme všechno. Děláme pedikúru, manikúru, masáže. Pro nás je to náročné, nežádaly jsme o práci v této oblasti, jsem specialistkou na kadeřnictví, mám doma salón i praxi, učím dokonce na institutu o kadeřnictví. To není dobré...“ (Tess, 2. 6. 2025, Moravskoslezský kraj).*

Zmiňovaná výpověď Tess se duplikuje ve výpovědích ostatních informátorek v podobné situaci. Jako služba, která poskytuje poradenství a podporu při porušování pracovních právních podmínek a také preventuje pracovní vykořisťování, jsme ženy propojili s organizací La Strada. Objevily se náznaky vykořisťování, prekarizace a svazující podmínky (podpis uznání dluhu, dvanáctihodinové směny bez přestávky apod.).



Situaci jsme rovněž konzultovali s azylovým zařízením Diakonie SCPS v Praze a následně i s DMW. Obrátili jsme se také na OAMP v Plzeňském kraji, kde jsme řešili, zda je možnost rozvázat pracovní poměr ze strany zaměstnankyň, pro nedodržení podmínek smlouvy, která byla sepsána na Filipínách.

Dle zjištění sice existuje možnost⁴⁰ odchodu do šesti měsíců, ale je spojena s riziky ztráty pobytového oprávnění. Žádná z možností řešení není bezpečná. Pokud jsou tedy podmínky v první práci svazující, prekérní, chování neetické, existuje jen velmi malá pravděpodobnost, že pokud cizinec/ka odejde, může v ČR legálně zůstat! Z našeho pohledu si toho jsou vědomi nejen cizinci a cizinky, ale i zaměstnavatelé a někteří to, jak jsme ukázali, bohužel zneužívají k manipulaci.

Samovstupy, jak se nám vícekrát ukázalo, jsou rizikovější, nežli vstup přes Program, formální cestou. Informátorka, která vstoupila ze třetí země mimo Program, pracovala až 330 hodin měsíčně na úklidech, hovoří o tom, že byla unavená, práce byla velmi náročná, odpočinek byl jen čtyři dny v měsíci, někdy jen jeden. Odešla, protože se cítila absolutně vyčerpaná: „*I resigned because too much work. I'm dying.*” (Clarissa, 1.4. 2025, Jihočeský kraj).

„*Takže my akceptujeme, že jsme přijeli uklízet, je to naše práce. To ano, ale nebylo nám řečeno, že to bude dvanáct hodin denně. Ok!?*“ Pokračuje její kamarádka. (Neline, 1.4. 2025, Jihočeský kraj).

Fluktuaci filipínští pracovníci a pracovnice vnímají o to více legitimní, čím méně etické podmínky v zaměstnání. Rozhodně jsou velmi podstatné i podmínky slíbené na Filipínách a následné změny podmínek v ČR. Nemusí se týkat jen pracovních podmínek, ale i ubytování a spojeným srážkám za bydlení ze mzdy.

„*Na Filipínách nám řekli, že ubytování bude zdarma. Po příjezdu jsme zjistili, že nám polovinu ubytování strhnou ze mzdy.*“ (On, 26.2. 2025, Plzeňský kraj).

⁴⁰ Např. okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnance (ZP, §56 b); či paralelní pracovní poměr u nového zaměstnavatele – oznámení dalšího pracovního poměru na OAMP a následný přechod k novému zaměstnavateli, kdy je však nutnost, aby první poměr stále trval.



Špatné podmínky se tak mohou týkat i ubytování a jiných služeb, které jsou vnímány jako spojené se zaměstnáním. Bývá to nedostatečně zajištěné bydlení, nebo třeba doprava do práce.

„Naše ubytování bylo strašně daleko (15 km bez dopravního spojení, pozn. autor). Smlouva stanovovala, že doprava do práce bude zajištěna, bylo to i v dohodě s naší agenturou. A pak řekli, že je to naše povinnost, dostat se do práce, dokonce i když tě nikdo nevyzvedne.“ (Jay, 25.2. 2025, Plzeňský kraj, závorka vlastní).

Význam kvalitní péče zdůrazňují i české agentury: *„Co se týká jakoby toho aftercare to není úplně věc, která by ty zaměstnavatele trápila, jako jiné výdaje. Protože jako dobrý zaměstnavatel si dokáží spočítat, že to vyjde levněji mít aftercare než fluktuaci a zase zaměstnavatel, který si to nespočítá, většinou není úplně ten top.“* (Agentura 3, 30.5. 2025, online).

Tam, kde care chybí, nejsou podmínky ideální a většina vyjednávání naráží na bariéry mezi zaměstnavatelem a jeho představami o mzdově levné pracovní síle z východoasijské země. Bohužel evidujeme případy zásadního porušování pracovních podmínek i základních práv Filipínek a Filipínců, ve větší míře se objevily tam, kde care chyběl, nebo byl poskytován pouze v prvních fázích pobytu v ČR (vyzvednutí na letišti a převoz do ubytování a k zaměstnavateli).

Poslední poznámkou k těmto faktorům uvádíme, že jednání jako diskriminace, urážky, xenofobie a rasismus jsou často trpěny. To je výsledkem zaprvé strachu o zaměstnání a také kulturním rozměrem. Nejsou tedy důvodem k odchodu, ale mohou mít za následek vyhoření, frustrace a deprese.

„Speciálně můj instruktor, jo, ten, šikanuje mě. Nemám moc šanci se bránit, ale vydržím, to, protože jsem přijel pracovat.“ (Jovito, 14.3. 2025, Plzeňský kraj).

Tyto následky a nedostatek psychosociální péče v oblasti podpory cizincům a cizinkám, může dle kulturních informátorů vést až k závažným projevům a sociálním patologiím. Kulturní informátorky hovoří o možných sebevraždách, zneužívání návykových látek a alkoholu, násilí a sociálních i psychických propadech.

„Teďka ty Filipínci dojdou do určité hranice. Kdy už to pro ně bude neunesitelné, začnou utíkat samozřejmě přesunovat se jako v rámci Evropy pryč, což bude vést k dalším problémům, protože spousta z nich skončí jako prostitutky támhle někde,



aniž by to věděly. Spousta z nich může skončit samozřejmě ještě hůř. Stát o tom nebude mít zpětnou vazbu. Část z nich, která zůstane tady, tak se může začít dopouštět kriminální činnosti, drog a tak dále a tak dále, což bude neskutečná finanční zátěž pro stát. Nebo budou končit v léčebnách na psychiatrii. Všemožně se budou hroutit, protože jsou křehcí.“ (Kulturní informátorka 1, 10.3. 2025, Praha).

5.4.2 Strategie přechodu

Strategie se nijak nemění od strategií přechodu po 6 měsících. Heslovitě je zde tedy vyjmenujeme a blíže se jim věnovat nebudeme.

Filipínci a Filipínky využívají k přechodu do šesti měsíců:

- digitální sociální sítě (FB skupiny zejména);
- sociální sítě – známí a kontakty v ČR i v zahraničí.

Pokud se vracejí domů, je to z důvodů:

- vykořisťování, úmrtí v rodině, nečekaná životní událost, nemoc.

Ostatní strategie:

- *jumping* – EU (rodina, přátelé, příbuzní, vyšší mzdy), nechtějí mimo EU;
- přetahování v rámci konkurence (odchody do cizího státu, často návraty zpět).

Shrnuto, v této kapitole jsme se zaměřili na přechody od zaměstnavatelů do 6 měsíců. Můžeme sledovat, že primární motivací pro změnu není výhradně jen mzdové ohodnocení. Odchody do šesti měsíců bývají spojeny s porušováním podmínek u zaměstnavatele a celkovou nespokojeností, frustrací až strachem v témže zaměstnání dále pokračovat. Pokud k takové situaci dochází, je odchod až opravdu krajní řešení. Nevnímáme tedy, v kontextu našeho výzkumu, přechody do šesti měsíců jako výrazný problém a tolik běžné.

Dovolíme si ještě v závěru kapitoly krátce přispět k diskusi na téma prodloužení doby u prvního zaměstnavatele ze šesti měsíců. Jsme přesvědčeni, že období prvních šesti měsíců u jednoho zaměstnavatele je dostatečné pro návrat investice



zaměstnavatele do pracovní síly ze zahraničí. Delší doba by byla na úkor ochrany a zranitelnosti pracujících. Nedoporučujeme prodloužit tuto dobu, naopak bychom byli pro její zkrácení na tři měsíce, s tím, že nárokům držitelů zaměstnanecké karty na změnu zaměstnavatele by nebránily překážky, které staví zaměstnavatelé. Na druhou stranu, pokud by nedošlo ke zkrácení této doby, bylo by vhodné ustanovit možnosti, kde by oznamovatelům porušování pracovně právních podmínek (cizincům a cizinkám) byla zajištěna přechodná ochranná doba, kdy mohou opustit zaměstnavatele do šesti měsíců. S kontrolními orgány spolupracujícím oznamovatelům by měla být zajištěna pobytová ochrana na přechodnou dobu, tak aby mohlo dojít k prošetření dané věci, napravení situace a aby si oznamovatel/ka mohli najít novou práci (blíže viz Rumpík a kol. 2024).

Tam, kde dochází k výpovědi ve zkušební době, ze strany zaměstnavatele, by mělo dojít k jasnému vysvětlení možností a podmínek změny zaměstnavatele. Zároveň v návaznosti na akreditační smlouvy se zaměstnavatel zavazuje, že pokud někoho ukončí ve zkušební době, musí zaměstnanci poslat vytýkáací dopis, proč byl nespokojen. Nejedná-li se o zdravotní důvody, ale o porušení pracovní kázně, podpora DMW takovému zaměstnanci není valná. Zároveň by mělo dojít, tak jak jsme se s tím několikrát setkali, k podpoře *care* agentur, které by mohly pomoci najít novou práci. Výpovědi ve zkušební době se objevují a zásadní je rychle najít pomocnou síť a novou práci. Pokud je tato síť slabá, může docházet k umisťování do prekérních pozic, naopak zodpovědné *care* agentury mohou pomoci najít legální a bezpečnou práci.

Přechod do zahraničí jsme v rámci našeho vzorku neregistrovali. Pokud o tom některý z informátorů hovořil, bylo to v souvislosti s vysokými dluhy a nutností vzít nejlépe placené nabídky. To zmiňuje jeden ze zaměstnavatelů, který nám popisoval odchod do zahraničí u svého zaměstnance. Jednalo se o odchod do Dánska, a právě lepší ohodnocení a údajně velké zadlužení byly hlavním motivem.

5.5 Vykořisťování a pobytová nouze

Pracovní vykořisťování zahraničních pracovníků a pracovníc je dlouhodobě aktuálním lidskoprávním tématem. Ochrana cizích státních příslušníků na trhu práce by měla být prioritou všech aktérů s ohledem na zranitelnost osob s migrační zkušeností. V našem vzorku se liší míra podpory pro osoby, které přišly v rámci



Programu a na samovstup. Dále se liší míra ochrany a podpory u osob, které přišly do velkých závodů, skrze renomované agentury, kde si koncový zaměstnavatel platí *care* a u osob, které přišly do menších podniků, či služeb, kde *care* chyběl, nebo nebyl dostatečný.

U filipínských migrantů a migrantek je pociťovaný závazek vůči zaměstnavateli zprvu velmi silný. Obdobně se vztahují k agenturám, které poskytují *care*. Koncový zaměstnavatel, spolu agenturou v ČR vytváří rámec každodennosti našich informátorů a informátorek. S tím, do jaké míry jsou vazby mezi zaměstnavatelem, agenturou a pracujícími silné, utváří se důvěra, ale i prostor pro manipulaci. Budeme hovořit čistě ze zkušeností našeho výzkumného vzorku, když mluvíme o neetických praxích, tak jak jsme je zaznamenali z jednotlivých výpovědí.

Obecně nelze říci, že by Filipínci a Filipínky, které přicházejí v rámci Programu čelili vykořisťování méně, či více než jiné populace. Kvalitativní šetření umožňuje poukázat na prožívanou každodennost a na sdílení kulturních dat. Z našich kazuistik se tedy může čtenář dozvědět o neetických praxích, podvodech, předlužení a netransparentních převodech pracovníků a pracovníc mezi agenturami a podniky. V některých případech dochází k interpretaci situací ohledně nevyplacení, či krácení mzdy, zejména co se týče přesčasů. Jinde jsme vyslechli problémy pracovníc v salonech krásy (masáže, manikúra, pedikúra), které se týkaly práce ve dvanáctihodinových směnách, bez nároku na odpočinek a jídlo. Zachytili jsme rovněž formy ponižování pracovníků (mužů), projevy diskriminace, šikany a xenofobie.

Svoji roli v prožívaných situacích často hraje forma komunikace mezi agenturou, či podnikem a zaměstnanci. Filipínští pracovníci a pracovníce očekávají, že v rámci akreditačních dohod, slibů ze země původu a budoucích pracovních vztahů budou v bezpečí, bude o ně postaráno. Obdobná očekávání jsou spojena i s představou Evropské unie, jako bezpečného a férového prostředí. Každé příkoří a nespravedlnost je potom vnitřně velmi silně prožívána. Je sdílena v komunitě a nespokojenost dlouhou dobu není projevována navenek vůči hostitelské společnosti. Tím narůstá frustrace, zranitelnost i možné riziko patologických jevů.



Nejvýraznější porušování práv jsme zaznamenali ve dvou oddělených případech Filipínek – žen v Plzeňském a Moravskoslezském kraji. Soudíme, že podobné praxe se objevují nezdůrazně, ale zejména v menších projektech.

Problém prvního případu z Plzeňského kraje spočívá v ukončení pracovního poměru a změně zaměstnavatele, která proběhla za velmi nejasných okolností. Došlo zde tedy zejména k porušení ujednání na osobní rovině a převádění žen z jednoho místa na druhé, přičemž nebylo vůbec jisté, zda mají legální pobyt v ČR. Zároveň výkon práce neodpovídal slíbeným podmínkám. Tuto situaci reprezentuje kazuistika paní Torres (podrobně v příloze). Vstup proběhl z Hong Kongu mimo Program.

Původně přicestovala skupinka 8 žen, pracovat pro agenturu. Bylo zde přidělení do automotive podniku v rámci klasického agenturního zaměstnávání. Ohodnocení a náplň práce neodpovídala slíbeným podmínkám. Ženy z práce odešly a s pomocí jiné agentury změnilly zaměstnavatele – na jinou agenturu, což zákon neumožňuje. Následně pracovaly v nejistém statusu ve firmě na třídění zásilek, samy nevěděly, zda je vše legální. Nedostaly pracovní smlouvu, i když mzda vyplácena byla. Ženy netušily, zda je něco špatně, nebo ne.

Po třech měsících jim zástupce zaměstnavatele na základě plné moci změnil zaměstnání na českou firmu, která nebyla agenturou. Po několika měsících přišel, z pohledu zákona, legální pracovní poměr. Změna byla schválena OAMP během 7 dnů. Tento poměr byl však záhy ukončen a k samotnému výkonu práce na novém místě vůbec nedošlo. Jednalo se o machinaci, aby dívky nepřišly o legální pobytový status. Výkon práce ve druhé agentuře tedy probíhal nelegálně, bez vědomí žen, s tím, že došlo k převedení na fiktivního zaměstnavatele až po 3 měsících. Zdravotní pojištění bylo naposledy hrazeno u první agentury, následně vyžádaný průběh pojištění hovoří o tom, že pojištění v druhém poměru nebylo odváděno. Ukončení u posledního „fiktivního“ zaměstnavatele proběhlo téměř okamžitě – ve zkušební době, po pár dnech. Poté byly ženy vystěhovány i z ubytování. Naše informátorka byla v té době již těhotná. Část odešla do zahraničí v rámci EU, některé zůstaly v ČR a dvě se vrátily do země původu.

S ženami jsme byly nějaký čas v kontaktu, hledali pro ně možnost pomoci skrze síť zaměstnavatelů. Těhotnou dívku však nebylo možné zaměstnat. „Fiktivní“



zaměstnavatel působí v Plzeňském kraji a náplní zaměstnání měla být práce na farmě (pomocné práce v zahradnictví). Farma patří společnosti, se kterou byla uzavřena smlouva, pozemky a stavby firmy patří ženě ukrajinské národnosti. Jednatel firmy je Čech, který vlastní více firem (s.r.o.), kde má registrovanou volnou živnost. Jedná se o klasické prázdné schránky, naopak firma, která provozuje farmu na jižním Plzeňsku dále nabízí pracovní místa, za minimální mzdu pro nekvalifikovanou pracovní sílu, jak jsme ověřili k aktuálnímu datu (duben 2025).

Je patrné, že změny zaměstnavatele byly učiněny účelově, neboť druhý zaměstnavatel – agentura nemůže legálně občany ze třetích zemí se zaměstnaneckou kartou zaměstnávat. Tím dochází k obcházení zákona a již prodleva mezi prvním a druhým zaměstnavatelem (agenturami) překračovala dobu 60 dní. Fiktivní začlenění na trh práce bylo učiněno pro ochranu pobytového statusu, přičemž mezi tím probíhal výkon nelegální práce (bez smlouvy, bez patřičného oprávnění zaměstnávat cizince. Díky nulové ochraně pobytového statusu, při ztrátě zaměstnání v takto nejasných a neetických podmínkách, byla naše informátorka nucena opustit zemi a vrátit se na Filipíny. Zůstal zde její partner – otec dítěte. Žena ztratila peníze, které investovala do migrace a za tři měsíce, které zde (patrně nelegálně) pracovala mnoho nevydělala. Typický případ samovstupu ukazuje na nízkou míru ochrany těchto pracovníků a pracovníc, stejně tak na síť zprostředkovatelů, kteří na trhu působí, často v rozporu s platnými regulacemi.

Druhý případ popisuje zkušenost pracovníc v salonech krásy v Moravskoslezském kraji. Detailně se s ním může čtenář seznámit v příložených kazuistikách u žen Luvia, Mel a Tess. Zde naopak vstup proběhl v rámci Programu. Před odjezdem zde nebyl kontakt se zaměstnavatelem, pouze s českou a filipínskou agenturou. Koncový zaměstnavatel provozuje salony krásy na Moravě. Ty jsou součástí velkých nákupních center, poměrně dobře situovaných a renomovaných ve větších moravských městech. V detailu můžeme pouze sdělit, že garantem zaměstnavatele je Hospodářská komora a provozovatelé salonu jsou původem vietnamské národnosti.

Objevuje se nevyplácení mzdy, zadržování části mzdy, 12 hodin dlouhé pracovní směny. Podmínky neodpovídají původním ujednání v akreditační smlouvě ani v tzv. *jobs order*. Ubytování je tristní a nevyhovující, bez možnosti soukromí, nelze zamknout. Ženy nejsou v zaměstnání déle jak 6 měsíců. Byly jim podstrčeny



smlouvy o uznání dluhu, které říkají, že pokud zaměstnavatele opustí dříve než za 2 roky, jsou povinny uhradit pokutu 100 000 Kč. Nátlak na pracovní výkon, podpis této sankční dohody a neproplácení přesčasů, včetně nedodržení doby odpočinku nejsou jediným problémem. Ženy rovněž nevykonávají práci, na kterou přijely. Místo kadeřnictví a manikúry, vykonávají pedikúru a masáže, aniž by k tomu měly kvalifikaci.

Opět se objevuje obdobný scénář, kdy ženy nemohou od zaměstnavatele odejít a neexistuje ochrana pobytového oprávnění, ačkoliv si svoji situaci nezpůsobily samy. Cesty ke změně zaměstnavatele vedou skrze složitou administrativu. Jedna z žen z práce nakonec odešla a v současné době zřejmě pracuje nelegálně jinde. Dvě ženy zde zůstávají a čekají až projde lhůta 6 měsíců (srpen a říjen 2025). Lhůta 6 měsíců se počítá až od udělení zaměstnanecké karty na území ČR, což může první závazné období prodloužit fakticky až o 2 měsíce⁴¹(!). Naše informátorky tak musí setrvat v těchto podmínkách až 8 měsíců. Přesto, že projevují strach, nespokojenost a rády by spolupracovaly s úřady, neexistuje způsob, jak v této době odejít od neetického zaměstnavatele a zachovat pobytový status. Výjimky existují, ale nesou poměrně velké riziko ztráty pobytu.

5.5.1 Ochrana na území, kontrolní mechanismy

S uvedeným obsahem v přechozí kapitole, souvisí prakticky nulová pobytová ochrana migrantů a migrantek v prvních šesti měsících výkonu práce na zaměstnaneckou kartu, při ztrátě zaměstnání.

V našem prvním případě možnost žádat o pobytový status ochrany na území dle § 42e ZoC, který v odstavci 1, písm. b) hovoří o tom, že pobyt za účelem ochrany na území může být udělen osobě, které:

„(...) bylo napomáháno k neoprávněnému pobytu na území, jejíž svědectví je významné pro odhalení pachatele nebo organizované skupiny zabývající se organizováním anebo umožněním nedovoleného překročení státní hranice nebo napomáháním k neoprávněnému pobytu na území; za podmínky, že spolupracuje

⁴¹ S ohledem na dobu od nabrání biometrie po příjezdu, výroby samotné karty a jejího vydání, včetně nabytí právní moci příslušného rozhodnutí.



s orgány činnými v trestním řízení na trestním řízení vedeném o podezření ze spáchání tohoto trestného činu a nespolupracuje s podezřelým ze spáchání tohoto trestného činu. Povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území ministerstvo vydá na žádost dále cizinci, jehož spolupráce s orgány činnými v trestním řízení je významná pro předejití, odhalení, prověřování anebo vyšetřování zločinu nebo jiného úmyslného trestného činu, k jehož stíhání zavazuje vyhlášená mezinárodní smlouva, za podmínky, že spolupracuje s orgány činnými v trestním řízení a nespolupracuje s podezřelým ze spáchání tohoto trestného činu.“ (Zákon o pobytu cizinců 2025).

Není však zcela jasné, co znamená napomáhání k nelegálnímu pobytu na území – neboť nelegální pobyt na území může být nazírán i skrze nelegální výkon práce na území ČR. Tedy zde byl jasně umožněn výkon nelegální práce (porušení podmínek pobytu, nelegální zaměstnávání cizinců), zároveň nebylo zcela možné tuto nelegální práci prokázat. V prvním případě bychom spatřovali možnost obrátit se na orgány činné v trestním řízení, ale u informátorek převládal strach a nutnost dále hledat práci, jedna byla dokonce těhotná.

V druhém případě vidíme možnost uplatnění stejného opatření – žádosti o pobyt za účelem ochrany na území, neboť zde dochází k porušování lidských práv, svobod a také pracovně právních předpisů. Česká agentura, spolu s českým zaměstnavatelem provádí nábor na Filipínách legální cestou, pod dohledem DMW, Garanta i českých institucí. Na druhou stranu po příjezdu zaměstnankyň do ČR porušuje pracovně právní předpisy, vykořisťuje práci druhé osoby, narušuje svobodu v oblasti bydlení. Dochází tedy k zneužití tísně (ekonomické důvody), neznalosti (jazyková a kulturní bariéra), uvedení v omyl, či pohrůžky finančními sankcemi. Zároveň v rámci vládního Programu byly tyto osoby do země přivezeny zaměstnavatelem, nebo jeho partnerem (převoz), byly u něj ubytovány (subtilní formy nátlaku) a nuceny pod sankcí zrušení pobytu, nebo úhradě sankce 100 000 Kč, pro něj pracovat až 12 hodin denně (nucená práce).

Z praxe však spolehlivě víme, že pobyt dle § 42 e) se uplatňuje v případech, kdy dochází k obchodování s lidmi. To navazuje na problematiku řešenou (nejen) v analýze, kterou jsme pro MPSV zpracovali v minulosti (Rumpík a kol. 2023), tedy že velmi rigidní vymezení trestného činu obchodování s lidmi brání v přístupu k (nejen) lidským právům migrujících pracovníků a pracovnic. Z tohoto pohledu



vnímáme jako žádoucí, uvažovat o jiné možné formě pobytové ochrany, nebo o zkrácení doby u prvního zaměstnavatele v rámci Programů. Zrovna tak nemyslíme, že by bylo vhodné tuto dobu prodlužovat nad hranici 6 měsíců, neboť zranitelné a poškozené osoby takových praxí nemají prakticky žádnou možnost ochrany na území. Tu jim, jak vidíme v kazuistikách, bohužel bezvýhradně neposkytuje ani migrace skrze vládní Program kvalifikovaný zaměstnanec.

V současné době je v rámci Programu registrováno u Garantů stovky subjektů a jejich kontrola probíhá v omezené míře (viz níže). Záštitu Garantem neslouží pro průběžné hodnocení kvality a etických podmínek zaměstnání, ale pouze jako regulace na vstupu do Programu. Spolu s faktory na straně Filipínců (dluhy, kulturní a jazyková bariéra apod.) zde působí faktory na straně České republiky (kapacita kontrolních orgánů, bezpečnost Programu kvalifikovaný zaměstnanec apod.). Dohromady nutně nemusí vytvářet tak bezpečné prostředí pro migraci a výkon práce zranitelných migrujících, jak je často v diskuzích o Programech proklamováno. Čím větší náklady na migraci a vzdálenost zdrojové země, tím jsou osoby v systému zranitelnější.

Z expertního rozhovoru s kontrolními orgány (SUIP, 5.3. 2025, online) dále registrujeme, že: „(...) *neexistuje seznam, kolik lidí ve skutečnosti v Programu pracuje.*“

Státní úřad inspekce práce je v celém systému jedinou institucí, která je oprávněna kontrolovat podmínky pracovníků a udělovat za to sankce, avšak ne ve všech ohledech, neboť podmínky Programu nejsou ukotveny v patřičných legislativních předpisech (ZoZ, ZP). V rámci plněných úkolů SUIP údajně dokáže jeden oblastní inspektorát udělat kontrolu u 4-5 zaměstnavatelů z Programu ročně – to znamená, že kontrol je přibližně 40 za rok (tento rok naplánováno dokonce jen 30 kontrol). Lokální znalost úřadů práce a inspektorů by potom mohla být využita k vytipování kontrolních akcí. Spolupráce mezi orgány státní správy a také Garantů je zde nezbytná. Pokud SUIP nalezne porušení pracovně právních podmínek, může udělit sankci, pokud však shledá porušení v rámci Programu (například výkon práce na pozici CZ ISCO 9, místo na pozici 8), sankci uložit nemůže. SUIP u „programových“ zaměstnavatelů kontroluje odměňování, dobu pracovního poměru a formu pracovního úvazku. Rozpor mezi pracovní pozicí a skutečnou náplní práce nekontroluje. Uvádí dále problematickou skutečnost, že popis pracovní činnosti



může zaměstnavatel měnit jednostranně a nemusí zde být souhlas zaměstnance, což narušuje ujednání ze země původu a v našem prostředí zcela legálně. Zaměstnavatel tedy určuje pracovní náplň jednostranně – nepotřebuje souhlas zaměstnance (je ovšem vázán tím, že jím určená náplň práce nesmí vybočit ze sjednaného druhu práce v pracovní smlouvě). Vymezenou pracovní náplň může zaměstnavatel následně kdykoliv dle svých potřeb změnit. Zástupkyně SUIP uzavřely, že: „*Porušení podmínek Programu nikdo nesankcionuje.*“ (zástupkyně SUIP, 5.3. 2025, online).

Víme, že sankcí může být vyřazení daného zaměstnavatele z Programu samotným Garantem, ale pouze pokud dojde k předání informace mezi SUIP a tímto Garantem. Další možnost vyloučení z Programu (pro Filipíny) může být ztráta akreditace od DMW. To však dále umožňuje zaměstnávat cizince z jiných zemí.

Z výzkumu vyplývá, že u korporací a podniků s velkým počtem poptávaných pracovníků a pracovníc z Filipín k porušování práv nedochází v tak velké míře, jako u firem středního a malého rozsahu. Je to dáno nejspíš tím, že pokud by došlo k porušování podmínek u těchto velkých firem, ohrozilo by to další nábor pracovní síly z Filipín na několik let, kvůli ztrátě akreditace. Zároveň investice do podnikání, náboru, relokace a *care*, které si tyto podniky platí jsou poměrně vysoké a ztráta akreditace by znamenala pouze finanční ztráty. To však neznamená, že zde k porušování práv pracovníků a pracovníc z Filipín nedochází vůbec. Evidujeme nízké mzdy, nejasná pravidla při proplácení přesčasů apod. Jako zásadnější však vnímáme nedostatečnou znalost procesů okolo zaměstnávání zahraniční pracovní síly a Programu u malých a středních podniků, kdy některé z nich mohou zneužívat Filipínce a Filipínky jako levnou, důvěřivou a snadno manipulovatelnou pracovní sílu, jako tomu bylo v našich případech.

5.6 Odhady finančních nákladů (VO 4)

V další kapitole se věnujeme poslední výzkumné otázce, která zní: Jaké jsou odhady finančních nákladů zaměstnavatelů na filipínské zaměstnance a jejich návratnosti? Abychom snáze pochopili celý kontext, vyčíslili jsme náklady nejen zaměstnavatelů, ale i filipínských pracovníků a pracovníc. Zároveň jsme omezení výpovědí čtyř větších (korporátních) zaměstnavatelů, neboť k dalším jsme neměli možnost a čas se dostat. Ani mezi těmito subjekty jsme nedostali jasnou odpověď.



Poznatky jsme tedy triangulovali skrze rozšíření tematických otázek na informátory z řad agentur a Garantů Programu. Přesto není zcela možné přesně odhadnout časové období návratnosti nákladů, neboť sami informátoři uvádí, že výpočet není možný. S podivem jsme reagovali na takovou informaci, přičemž jsme se domnívali, že subjekty, které hovoří o nutnosti prodloužit dobu u prvního zaměstnavatele (svazy, hospodářské subjekty i samotní zaměstnavatelé) mají tyto požadavky podložené finančními argumenty. Představuje zásadní body této kapitoly:

Shrnutí (VO4 – náklady a návratnost)

Náklady filipínských pracovníků v rámci Programu činí v průměru 30–40 tis. Kč; u samovstupů až 80 tis. Kč – včetně poplatků agenturám, překladů, zdravotní prohlídky a výstupních dokumentů.

Náklady zaměstnavatelů na jednoho pracovníka se pohybují mezi 60–120 tis. Kč v závislosti na agentuře, pozici a rozsahu služeb (nábor, relokace, akreditace, letenky).

Měsíční výdaje v ČR zahrnují ubytování a care – u některých firem až 12–13 tis. Kč/osobu.

Návratnost investice nelze přesně určit – závisí na fluktuaci, profesi, výkonu a stabilitě pracovníka; nejčastěji se odhaduje mezi 6–24 měsíci.

Zásadní problém: žádný zaměstnavatel nedokáže doložit výpočty návratnosti, rozhodují spíše odhady a zkušenosti.

Závěr: i přes vysoké náklady je pracovní síla z Filipín poptávaná; fluktuace po 6 měsících výrazně zvyšuje riziko ztráty investice

5.6.1 Náklady Filipínců a Filipínek

Náklady Filipínců a Filipínek migrujících v rámci Programu činí v průměru 30 000–40 000 Kč. Jedná se až o pětinasobek průměrné mzdy na Filipínách⁴². Platby varíují dle dohod mezi koncovým podnikem a zprostředkujícími agenturami, množství odebírané pracovní síly jedním subjektem a vyšší měsíční budoucí hrubé mzdy v ČR.

Náklad se skládá z *placement fee*, prohlídky u lékaře (medical), platby za výstupní dokumenty (OEC), výpis z rejstříku trestů (NBI), překlady, případné extra pojištění repatriace a doprava na Filipínách. K nákladům lze dále přičíst nákup oblečení a

⁴² Průměrná mzda v roce 2022* činí 18 500 PHP (7 400 Kč), (*poslední dostupný údaj Phillipinne Statistic Authority 2025).



obuvi, věcí denní potřeby. Do nákladů u jednotlivých případů zahrnujeme rovněž platby za nostrifikaci vzdělání, apostyly a ověření kvalifikace, bylo-li to v rámci vycestování nutné. Uváděné konkrétní částky shrnujeme v tabulce č. 5 v přílohách, kapitole 10.1. Nejsou zahrnuty letenky, kdy relokaci platí dle akreditačních dohod zaměstnavatel v ČR.

Náklady pracovníků a pracovníc mimo Program – tedy na samovstupu se liší v závislosti na zemi, odkud přicházejí. Tito pracovníci platí zprostředkující agentuře za vyřízení podkladů pro migraci – víza, příprava smlouvy, seznámení. Vyřizování většinou probíhá online a nábor není řešen sofistikovaným procesem testování. Bývá zde větší prostor pro manipulace a machinace s platbami.

Odhad nákladů pracovníků a pracovníc činí v průměru 80 000 Kč. Průměr počítáme z částek uvedených informátory a informátorkami. Neexistuje jednotný klíč k rozkrytí nákladů a vyžadoval by kvantitativní šetření s větším vzorkem. Oproti skupině v Programu zahrnují samovstupy i náklady na letenku do ČR. Relokaci hradí migrující, pokud se nedohodnou se zaměstnavatelem, či agenturou jinak. Kulturní expertky uvádějí, že proces je rychlejší, ale méně bezpečný. Zároveň upozorňují, že většina zprostředkujících subjektů (agentur) je usídlena na Blízkém východě a pro samovstupy spolupracují s agenturami práce v ČR. Od nároků těchto subjektů se odvíjí i cena migrace.

Zde hovoříme o oficiálních – přiznaných nákladech na migraci. Další náklady mohou vznikat za poplatky neformálním náborářům a recruiterům, kteří: *„(...) na tom mají i postavený byznys. Lidí na těch Filipínách, protože mají třeba co to je jakoby rekruteři, co jim pomáhají dostat se na to výběrové řízení.“* (Agentura 2, 13.3. 2025, Plzeňský kraj).

Abychom byli kompletní, musíme zmínit, že v rámci migrace mohou také Filipínci a Filipínky uzavírat různé druhy extra pojištění pro repatriaci do země původu. Může se to týkat repatriace vlastní osoby v případě ztráty zaměstnání, ale nemoci, nebo i úmrtí. V některých případech jsou pojištění schopná refundovat náklady na migraci a výlohy s převozem těla, nebo i ušlý roční výdělek. Blíže jsme se systému pojištění neměli možnost věnovat.

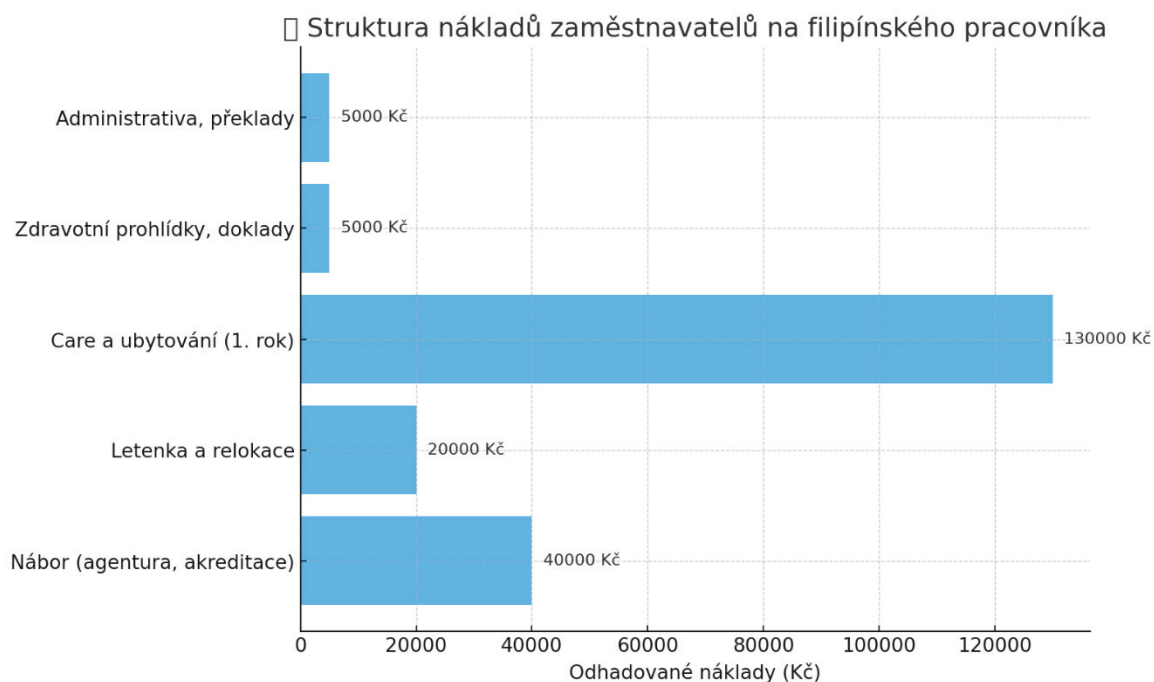
„Potom si platí, a to jsou různé takové zdravotní pojištění a sociální pojištění na Filipínách. Platí si pak (nesrozumitelné) Contribution. Platí si PhilHealth, nějaké



OWWA. Což jsou vlastně poplatky takové, kdyby se jim něco stalo v České republice, nebo kdekoliv v zahraničí, tak. Jejich rodina má potom nárok na. Na nějaké dávky od státu pro ty pozůstalé.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, online).

5.6.2 Náklady zaměstnavatelů

K odhadům nákladů zaměstnavatelů jsme již uvedli problémy s výzkumným vzorkem a omezení, která to s sebou nese zejména s ohledem na otázku jejich návratnosti. Informace, které se nám dostává od informátorů, hovoří o dvou sumách, a to nákladech za nábor (zahrnující administrativu, překlady, zdravotní prohlídky, platba za víza, akreditaci, relokaci a samotný nábor) a nákladech za péči v ČR za jeden rok. Při bližší analýze všech nákladů jsme učinili odhad, který zde představujeme v přiloženém grafu:



Graf č. 3 – Struktura nákladů zaměstnavatelů, odhad (Rumpík a kol. 2025)

Náklad za nábor a jeho výše se liší v závislosti na několika faktorech. Jedná se však o jednorázovou platbu, zatímco platby v ČR jsou na měsíční bázi (zejména *care* a ubytování). Nepočítáme s náklady na odvody do daňového, zdravotního a sociálního systému, které jsou stejné pro všechny zaměstnance. Odhad nákladu zaměstnavatelů počítáme na 1 zaměstnance.



„Nícméně ty vstupní náklady na toho jednoho Filipínce se pohybují přibližně kolem osmdesáti tisíc. Když vezmu letenku, pojištění, platbu za člověka agentuře, věci, které jsou v tom, možná maličko víc, cca řekněme.“ (Zaměstnavatel 3, 26.3. 2025, Plzeňský kraj).

Ilustrující výpověď hovoří o tom, že jednorázová částka do náboru se pohybuje kolem 80 000 Kč. Toto uvedlo, nezávisle na sobě, několik zdrojů – zaměstnavatel 1, zaměstnavatel 3, Garant 1 a Agentura 1 a Agentura 3. Zaměstnavatel 2 neuvedl žádnou sumu, s tím, že to není možné jednoznačně sdělit. I k tomuto tvrzení je možné se přiklonit, neboť během výzkumu jsme se setkali i s informací o 120 000 Kč (informátorka exHR, 22. 6. 2025, Plzeňský kraj), či naopak se sumou výrazně nižší kolem 60 000 Kč (zaměstnavatel 4, 8.4. 2025, Plzeňský kraj). Uváděné částky tedy varíují od 60 000 – 120 000 Kč.

Přikláníme se k názoru, že částky se liší dle zaměstnavatele, jeho partnerů (agentury), dle nabírané pozice. Rovněž záleží na počtu nabíraných osob, jejich kvalifikace. Dále jsou zde faktory obchodu jako takového. Velmi záleží, jaké služby zaměstnavatel od náborové agentury poptá, a jak komplexní, či jestli si naopak nábor provede sám. Určit rozsah částek je možné, ale nelze vytvořit průměrnou hodnotu.

Víme, že náklady jsou složeny z vízového poplatku, VFS poplatků vízovým centřům, poplatků filipínské agentuře za zpracování (dublování příjmu – od zaměstnavatele a od Filipínce), služby české agentury a letenky. Dále se sem mohou řadit i poplatky za akreditaci u DMW a registraci u garantů (ty se ale rozpočítají, neboť neprobíhá registrace s každým uchazečem). Ne všechny platby jdou přímo těmto subjektům, některé jsou po dohodě placeny české agentuře, která v rámci poskytovaných služeb zaměstnavatele procesem komplexně provede. Také lze zahrnout extra prohlídky u lékaře, pokud jsou pro danou pozici nutné (karpální tunely např.).

Variací procesu je více a dokonalou znalost těchto procesů mají specializované zprostředkovatelské agentury v ČR. Za proces náboru naši informátoři zaplatili částky na škále od 60 000 Kč do 120 000 Kč za jednu osobu. Z těchto peněz se část dostane i do státní kasy Filipínské republiky. Přičemž informátor uvádí, že:

„Oni ty poplatky z toho tak jakoby v uvozovkách skryté, protože to máte za každý OEC, za každý dokument. To jsou administrativní poplatky, ze kterých potom se



odvádí daně do státní pokladny. Mají poplatky za remitence, mají poplatky, protože agentura platí daně a pak jsou třeba za každý ten vydaný OEC. Tam je nějaký poplatek. My platíme vlastně za akreditaci tady v České republice, tak my platíme nějaký správní poplatek a filipínské ambasádě platíme poplatek vlastně za každou akreditaci, za každý dokument. V podstatě na Filipínách zase ta partnerská agentura platí zhruba obdobnou částku. Ta částka je minimální, sice z toho poplatku ale platí zase za to zpracování, té filipínské straně, protože vy musíte ty originály těch dokumentů poslat na Filipíny...“ (Agentura 3, 30.4. 2025)

Vedle vlastního náboru a poplatků za akreditace je nutné připočítat měsíční sumu, kterou vynakládají naši informátoři za *care* a za bydlení.

Tato suma se liší dle regionu, kvality bydlení, místa podnikání a ubytování. Rovněž se liší dle dohody s agenturou, která poskytuje *care*. Pokud zaměstnavatel nevyužije služeb *care* agentury je cena nižší. Pokud ubytovává pracovníky v nuzných podmínkách, snižuje opět náklady. Cena za služby a ubytování se tedy liší a jsou na dohodě mezi agenturou, dodavateli.

Bohužel se nám nepodařilo zjistit, kolik jednotliví zaměstnavatelé platí za tyto služby a jaké jsou jejich měsíční náklady. Máme jeden údaj od velkého zaměstnavatele z Plzeňského kraje, který diverzifikuje služby pro své pracovníky mezi několik subjektů (agentura na nábor, poskytovatel ubytování, agentura na *care*). Udává částku 12 000 – 13 000 Kč za měsíc za osobu, což bude suma vyšší, než u běžných zaměstnavatelů, kteří nemají tolik komplexní *care*. Zaměstnavatelé ve vzorku dále uvádějí, že část nákladů není vyčíslitelná. Jedná se o náklady na jazykovou přípravu, absorpci do kolektivu, péči agentury, překlady smluv apod. Specifika můžeme sledovat například tam, kde je osobám dovážena rýže ze SAPY, tam, kde jsou doprovázeny k lékaři, či v případech, kde se objevuje zajištěný transport z ubytování do zaměstnání. Proměnných je opět vícero.

Příspěvek na bydlení může být jedním z indikátorů, kdy zaměstnavatelé i zaměstnanci shodně vypovídají, že je bydlení dopláceno, či plně hrazeno. Za místo na pokoji, na ubytovně v Plzeňském kraji se hradí cca 7000 Kč. Je-li příspěvek částečný, jedná se o rozmezí mezi 3000 až 4000 Kč. Opět však vyvstává otázka, zda je skutečná suma opravdu 7000 Kč, nebo se při obsazení více míst v ubytovně dává množstevní sleva. Pokud je propláceno soukromé ubytování, jako v některých



našich případech, může jít o 50 % - 100 %, přičemž opět záleží na počtu osob ve sdíleném bytě, nebo domě. Na severním Plzeňsku se nachází několik takových ubytování. Informátor – Filipínek, který tam bydlí uvádí, že v domě 3 +1 bydlí 8 osob, rovněž občanů Filipín. Za bydlení platí 4000 Kč a údajně je mu 50 % dopláceno firmou. Za takový pronájem tedy inkasuje majitel/pronajímatel 64 000 Kč, polovinu od zaměstnavatele.

Nejnákladnější je jednoznačně relokace. Relokaci musí hradit zaměstnavatel v rámci Programu, mimo Program na samovstupech je to na dohodě aktérů. Relokace, spojená s letenkami, dopravou z letiště, poplatků za zavazadla činí zhruba třetinu nákladů (základní jednosměrná letenka⁴³, bez zavazadel a služeb stojí v průměru kolem 17 000 Kč). Zároveň se zaměstnavatelé zavazují, že v případě skončení pracovního poměru, či po odpracování dvou let (nebo jednoho roku) zaplatí letenky do země původu a zpět. Pokud počítají s dalším zaměstnáním osoby musí zaplatit za letenky znovu. Tato povinnost údajně zaměstnavatele zatěžuje nejvíce, zvláště pokud pracovníci a pracovnice fluktuují. Letenky jsou někdy propláceny i během dovolené k návštěvě rodiny na Filipínách.

„Tak ten největší problém je ten, že u Ukrajince, u Srba, u kohokoliv dalšího si samozřejmě zaplatíte třeba za to zprostředkování, za ten recruit, za ten aftercare. To mají všude stejně. Ale u těch Filipínců, co tam navíc platíte, ještě tu relokaci, tu letenku. Jste svázaní těmi pravidly, které vy musíte dodržovat, a ten Filipínek potom řekne, no ale já prostě už tady být nechci, Česká republika to dovoluje a můžu měnit zaměstnavatele po šesti měsících, takže já to udělám...“ (Agentura 3, 30.4. 2025, online).

Cenu navyšuje také způsob nábory a využití, nebo naopak nevyužití náborové agentury z ČR.

„Ve chvíli, kdy tam nemáte toho prostředníka, tak ta filipínská strana to napálí. Ty se pak nespokojíš jenom s tou jednou mzdou a nějakou menší částkou. Takže čím větší je odbyt, což může zajistit v podstatě jenom ta personální agentura, která má více klientů, s tím levnější cena je.“ (Agentura 3, 30.4. 2025).

⁴³ Ke dni 22.6. 2025. Zdroj Skyscanner.com



Jeden z Garantů uvádí, že výdaje na Filipínce a Filipínky jsou „obrovské“ a že náklady na mzdy, ubytování a další služby a care jsou dalším problémem vedle letenek. Dle něj dochází k navyšování nákladů, ale i nároků filipínské strany:

„Samozřejmě zase jako pracujete s tím, že máte i třeba další národnosti v rámci toho zaměstnaneckého poměru a jako nemůžeme říct, že dáme Filipíncům něco zdarma, a těm druhým ne, stejně tak to i pak stejně tak to i vysvětlujem těm Filipíncům. Máme tady ten zákoník práce a pokud ten Filipínek pracuje na nějaké pracovní pozici a vedle na lince nebo na stejné lince pracuje Moldavan nebo Čech a vykonávají v uvozovkách stejnou práci, tak musej bejt stejně v uvozovkách jako odměnění. Není možný, že prostě Filipíny maj tady nějakaj, když to řeknu mechanismus, přes který se vylobbujou větší peníze a budou mít lepší podmínky než Moldavan a tak dále. Takže to by bylo v rozporu se zákoníkem práce. A stejně tak jako musíme bejt opatrní a brát ty věci typu těch benefitů od těch zaměstnavatelů, že ano. Musí to být vždycky jako na nějaký dobrovolný bázi, že ten zaměstnavatel se rozhodne jim přispívat na to ubytování, ale nemůže to být pevný a ať už co se týče výše, tak i na jakou dobu. Počítá se s tím, že samozřejmě v nějakém začátku, protože to je i součástí vlastně té žádosti o zaměstnaneckou kartu, že to musí každý ten cizinec přinést na ten zastupitelskej úřad, že ten zaměstnavatel pro něj má nějaké ubytování a mnohdy to i je, že mu to ubytování prostě platí. Ale není tam napsaný, že mu to musí platit po celou dobu. Je to v nějakým startu a pak prostě samozřejmě jako hele: jsi tady půl roku, tady už prostě budeš přispívat. Anebo samozřejmě pak ho nechají rok bydlet, v tom bytě nebo já nevím v tý ubytovně a pak ho prostě vedou tak, že prostě, protože přijímají další nový lidi a mají to takový jako startupový, prostě bydlení. A ty lidi, co už jsou jakoby profesně jako historicky zkušenější a pracujou tam delší dobu, tak už je prostě vedou k nějaký samostatnosti. O ty lidi takhle jakoby pečovat, na to na to nejsou prostě zdroje. Ale samozřejmě ti Filipínci o to stojí a snažej se to implementovat do tý akreditace, což se nám úplně jakoby nelíbí, protože obecně to je prostě v rozporu jako s tím, že my bychom to pak museli v uvozovkách zajišťovat pro všechny lidi nejenom pro cizince, ale i pro českýho pracovníka.“ (Garant 2, 20.3. 2025, online).

Na tomto místě jsme shrnuli náklady zaměstnavatelů a problémy, které jim činí. Shodli jsme se na tom, že existují relevantní bariéry, které brání tomu, udělat tento odhad jasnějším. Obdobně se vyjádříme k návratnosti těchto nákladů.



5.6.3 Náklady a jejich návratnost

Ze získaných dat vyplývá, že návratnost nelze s přesností určit. Návratnost nákladů není otázkou produktivity jednoho pracovníka, ale opět souhrou mnoha faktorů. Samozřejmě je pochopitelné, že čím vyšší kvalifikace, tím je investice vyšší a řešení případné fluktuace a nahrazení takového člověka je nákladnější. Faktory uvádíme v přehledném schématu zde:

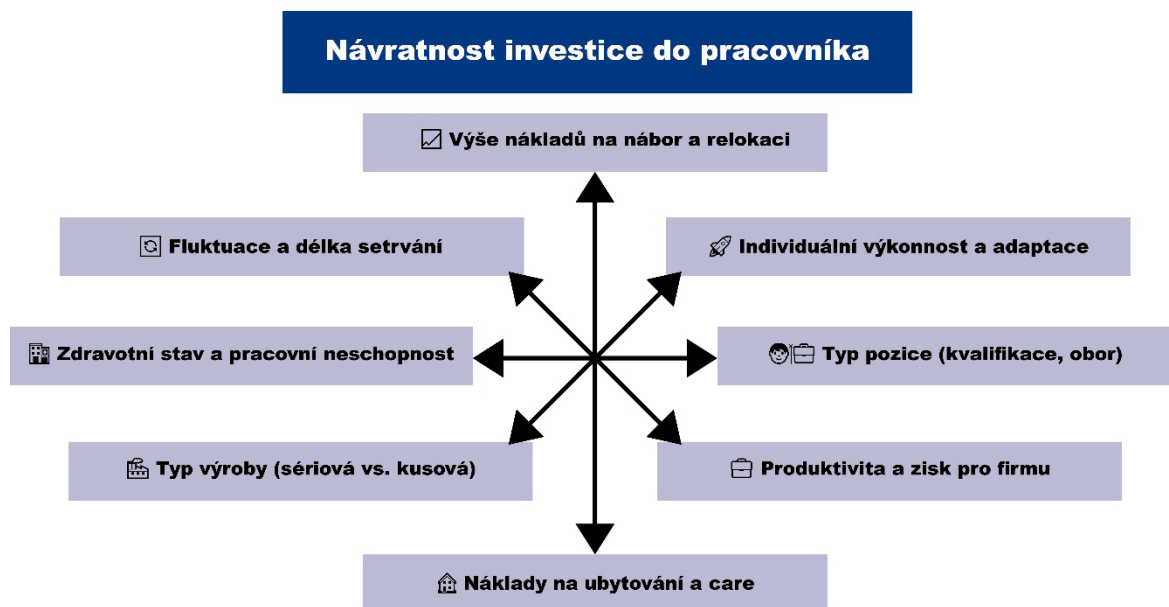


Schéma č. 4 – Faktory ovlivňující návratnost investice zaměstnavatele (Rumpík a kol. 2025)

Prodloužení doby u zaměstnavatele na první zaměstnaneckou kartu často opírají zaměstnavatelé a jejich zástupci o argument, že se jim pracovní síla, která po půl roce odchází nevyplatí ekonomicky. Oslovili jsme 4 velké zaměstnavatele v regionu Plzeňského kraje, u kterých jsme předpokládali, že v rámci svých ekonomických modelů a zkušeností budou schopni tuto návratnost spočítat.

Ačkoliv každý zaměstnavatel sdělil, že ideální doba pro návratnost investice do filipínských pracovníků činí minimálně jeden rok, podložit tuto dobu návratnosti investic výpočtem prý není možné. To nás zaujalo.

„Je to velmi komplexní a nejde to spočítat. Jak bych to řekla, to není trojčlenka, je to mnohočlenka, o spoustu faktorech.“ (Zaměstnavatel 1, 13.3. 2025).

Pokud bychom měli rozklíčovat proměnné této mnohočlenky, museli bychom lépe porozumět podnikové kultuře, ekonomickým modelům a byznysu. Základním předpokladem však je, že práce, kterou zde filipínští migranti a migrantky vykonávají, je lidská práce: „... *jsou to lidé – ne roboti, není to jako když ti stroj bouchá plechovky.*“ (exHR, 22.6. 2025, Plzeňský kraj). To nám blíže pomohlo pochopit, proč nelze návratnost vyčíslit, modely nejsou plně schopné počítat s lidským faktorem a pouze simulují pravděpodobnost vývoje. Proměnnými jsou tedy například:

- Lidský faktor
 - Pracovní nasazení jednotlivce
 - Zdravotní stav jednotlivce
 - Schopnost adaptovat se na pracovní návyky v ČR
 - Práce přesčas
 - Pracovní neschopnost
 - Fluktuace
- Obor a klasifikace povolání
 - Rozdíly mezi službami, administrativou, zemědělstvím, výrobou
- Typ zaměstnání
 - Zakázky
 - Odstávky
 - Dovolená
 - Zástupnost
- Typ výroby
 - Sériová vs. kusová
 - Automatizace, digitalizace, robotizace
- Další proměnné

Pokud dobře rozumíme situaci, každý obor, každý zaměstnavatel a každá pozice obnáší jiné náklady, jiné výdělky, jiný zisk. Obecně nelze odhad učinit. Pro jednotlivé pracovníky (každou jednotku) však musí existovat hypotetický model – možnost, jak se dobrat časového horizontu, kdy se návratnost projeví. Za nás jsou proměnné již jasnější. V naprosto ideálním příkladě lze počítat s modelem návratnosti investice (Return of Investment), do kterého navíc dosadíme náborový náklad.



„Výpočet návratnosti investice do zaměstnance vychází z obecně používaného modelu ROI (Return on Investment), který zohledňuje měsíční čistý přínos pracovníka, náklady a korekční koeficienty zohledňující výpadky způsobené nemocí, nevyužitou kapacitou nebo fluktuací.“ (Syntéza dle McKinsey, Deloitte, interní výpočty; zpracováno pomocí nástroje ChatGPT od OpenAI, 2025).

Počítáme tedy s naprosto ideálním stavem, kdy známe hrubou mzdu pracovníků, celkové měsíční náklady na něj, hrubý zisk pro firmu z jeho práce a počáteční investici. To, co nám ve výzkumu chybí a nemáme možnost se to dozvědět je: **kolik činí hrubý zisk pro firmu z práce jednoho Filipince, nebo Filipínky**. Museli bychom zároveň **predikovat lidský faktor a proměnné v odrážkách výše**, což je nemožné pro obecnou kalkulaci, ale pro jednotlivce ano. Tím se dostáváme do ekonomických modelů, které lze uplatnit různě dle velikosti podniku.

Pro malé podniky lze použít model rizikových korekcí s běžnými výpadky pracovníka nebo výroby. Pro velké podniky jsou nutné výpočty sofistikovanější, pomocí pravděpodobnostních simulačních modelů. Toto již ale dalece přesahuje naše znalosti, a dokonce i představivost. Pokud však zaměstnavatelé uvádí, že nelze takovou návratnost vyčíslit, spoléháme se na jejich zkušenost a takto ji předáváme do zprávy.

„To asi firmy, jako to neumíme úplně jako takhle počítat. Ale! Prostě pokud někdo odejde, tak my ho musíme nahradit. A že jo, zase se zase se říká, že tam ta náhrada jednoho zaměstnance, stojí minimálně tři měsíční mzdy toho zaměstnance jo, v některých případech třeba i roční příjem. Zaškolení a kalkulace toho... a tak dál, takže. Nechceme to říct, a ani to neříkám, že ty náklady jsou nějaký jako abnormálně vysoký, do toho člověka, ale prostě 6 měsíců je krátká doba.“

Tazatel: *„Takže když se konkrétně zeptám, za jak dlouho je pro vás ten pracovník? Z Filipín jakoby rentabilní a nějakým způsobem výdělečný. Za, jak dlouho se vám vrátí ta investice? Dokážete odpovědět?“*

Zaměstnavatel: *„Nedokážeme.“* (Zaměstnavatel 2, 24.3. 2025, Plzeňský kraj).

V jiných rozhovorech se opět dozvídáme, že náklady jsou „obrovské“. Konkrétních čísel ohledně doby, za kterou se investice do zahraniční pracovní síly vrátí, jsme se nedobrali ani po hloubkovém rozhovoru se zástupcem jednoho z Garantů.



„Zaměstnavatel nainvestuje peníze a nějaký čas, protože mnohdy ty vstupní náklady jsou tak obrovský, že se vlastně mu vrátí, že to je otázka několika v uvozovkách měsíců a někdy že se mu to vyplatí až třeba po těch dvou letech. Jo, když se budu bavit třeba o další profesi, která z našeho pohledu je reálná a kde bychom jako s nimi saturovali taky obrovský nedostatek jako lidí, tak je třeba doprava. Ale tam prostě vezměte si dneska, kolik stojí ty řidičáky a tak dále. To jsou prostě obrovský náklady a dneska už jako taky vidíme, že zahraniční dopravu nejedí téměř Češi, ale je to postavený prostě na zahraničních pracovnících. (...). A ta fluktuace prostě je pro toho zaměstnavatele obrovské strašák, kterej prostě, mnohdy podle mě hraje i roli toho, že se třeba do toho programu, nebo že se touhle tou cestou třeba nevydá, protože tam nevidí tu jistotu.“ (Garant 2, 20.3. 2025, online).

Uvedená doba několik měsíců, až dva roky, je jediný hmatatelný rozsah, který v našich datech nalézáme. Lze jej podložit výpovědí jedné z agentur:

„Pokud je tam nějaká návratnost a pokud ta návratnost je minimální nebo prodělečná, oni počítají s tím, že si že jim třeba vydrží rok. Oni nepočítají... třeba někdy počítají, někdy ne s těmi dvěma lety, ale oni s tím nemůžou nic dělat častokrát.“ (Agentura 3, 30.4. 2025, online).

Závěrem lze říci, že dle informátorů jsou Filipínci a Filipínky nejdražší zahraniční pracovní silou pro český trh s ohledem na vstupní náklady. Data ukazují na vysoké náklady na relokaci pracovníků a pracovníc. Přesné náklady není, dle informátorů, možné sdělit, stejně jako hodnotu zisku z jejich práce. Rovněž se shodují, že vstupní náklady nutno rozdělit na náborové investice, kdy za jednu osobu mohou dát až 120 000 Kč a dále na náklady v cílové zemi, ve výši několika tisíc měsíčně. Čím vyšší náklady, tím je návratnost delší. Záleží ale na zisku z práce konkrétního jednotlivce.

Chápeme-li tedy situaci dobře, ačkoliv jsou filipínští pracovníci a pracovníce „drazí“, investice do nich se musí s ohledem na strukturální nezaměstnanost stále vyplatit, jinak by je podniky nepoptávaly. Jakákoliv fluktuace je ale pro zaměstnavatele silně nežádoucí, neboť by zhatila danou investici. Návratnost těchto investic se pohybuje v závislosti na obsazované pozici. Ve výrobě, na pozicích operátorů a manuálních prací je návratnost rychlejší, v řádu několika měsíců, na druhou stranu čím vyšší



kvalifikace, tím je návratnost delší. K nákladům je potom třeba připočíst ještě částky za úhradu kvalifikačních dokumentů. Shrnuto, lze hovořit o tom, že náklady a jejich návratnost variují, dle pozice, počtu nabíraných pracovníků, ceny náborových agentur a také závazků, které obsahují akreditační dohody. Nic však nenasvědčuje tomu, že lze s jistotou určit dobu, za jakou se zahraniční pracovník, nebo pracovnice začne vyplácet. V této souvislosti tak můžeme rovněž argumentovat, že navýšení doby, po kterou by měli držitelé/ky zaměstnanecké karty setrvat u prvního zaměstnavatele, nemá prozatím oporu v konkrétních číslech, ale pouze v pravděpodobnostních modelech.

6 DOPORUČENÍ PRO EFEKTIVNĚJŠÍ NASTAVENÍ SYSTÉMU

V poslední kapitole představíme v bodech jednotlivá opatření, která by v ideálním případě měla zahrnovat systematický a koordinovaný přístup k tématu. Je nutné vnímat pracovní migraci Filipínců jako provázaný proces s praxemi všech aktérů. Z této podstaty je komplexní podpora a změny, z našeho pohledu, na místě.

Doporučení pro přehlednost uvádíme v přehledné tabulce a dále rozpracováváme.



- **Doporučení – Shrnutí podle tematických oblastí**

Tabulka č. 4 – Návrhy opatření (vlastní)

| Tematická oblast | Doporučení (stručně) |
|--|--|
| Integrace a informovanost | System jazykové podpory |
| | Rozšířit adaptačně integrační kurzy. |
| | Posílit informační kampaně v angličtině/tagalog přes relevantní kanály. |
| | Posílit roli PDOS. |
| Bydlení | Ukotvit standardy důstojného bydlení. Podporovat samostatnost migrujících v hospodaření s bydlením a náklady. |
| Psychosociální podpora a zapojení aktérů | Dostupnost psychosociální podpory v tagalo jazyce. |
| | Podpořit interkulturní práci a klást důraz na integraci. |
| | Motivovat zaměstnavatele k etickému přístupu a spolupráci s komunitami, NNO a státem. |
| Zaměstnavatelé a pracovní práva | Zpřístupnit pracovní dokumentaci a výplatní pásky ve srozumitelné podobě. |
| | Podporovat jazykové a interkulturní vzdělávání všech zaměstnanců. |
| | Dohlížet na kvalitu agentur přes členství v profesních asociacích. |
| Ekonomická oblast | Navýšit minimální mzdu v rámci Programu a omezit zbytečné srážky ze mzdy. |
| | Zastropovat placement fee a řešit náklady s filipínskou stranou. |
| | Zvážit refundaci investic při fluktuaci mezi zaměstnavateli. |
| Spolupráce institucí | Posílit dialog mezi MPSV a DMW, definovat mantinely akreditačních dohod. |
| | Posílit kontrolní pravomoci a kapacity SUIP, včetně interkulturních tlumočnicků. |
| | Zakotvit Programy legislativně v pracovním právu, ne pouze v nařízeních. |



Doporučení tedy dělíme do oblastí, které vnímáme jako komplexní balíček možných opatření. Návrhy na opatření a doporučení pouze představujeme, pojmenováváme, a to tak jak jsme je abstrahovali z dat výzkumu. Nečiníme konkrétní opatření, a tudíž tuto agendu necháváme na tvůrcích politik, respektive na vyjednávání mezi objednatelem a dalšími aktéry.

6.1 Oblast integrace

Česká republika zatím nemá ucelená a plně vhodná podpůrná opatření, která by pomáhala novým a kulturně i geograficky vzdáleným migračním skupinám s integrací. Kromě sítě integračních center (dále jen CPIC), která jsou otevřena i občanům Filipín, neexistuje systematická a specifická podpora „importované“ pracovní síly, což je s ohledem na náklady migrace, odlišné kulturní zázemí, a na vzdálenost, ze které osoby přicházejí, zarážející⁴⁴. Specifické programy podpory existují např. v jiných zemích Evropy. Věnují se podpoře jazykových dovedností, integraci na trh s bydlením (ne ubytovny!), či vytváření komunitních a sousedských akcí. Mezi obecná doporučení bychom zařadili návrhy k jazykové podpoře, rozšíření povědomí o právech i povinnostech, a to nad rámec Adaptačně integračních kurzů, které mají prozatím (z našeho výzkumu) sporný přínos. Podpora by měla být v souladu s komplexním a multioborovým přístupem – ve spolupráci většiny aktérů.

6.1.1 Informační kampaně, srozumitelné formy a vhodné kanály

Obdobně jako u jiných migračních skupin vnímáme za užitečné nastavit vhodné kanály pro diseminaci a distribuci informací o právech a povinnostech, o novinkách apod. Opět jsme pro specifické informace zacílené na tuto migrační skupinu. Jako vhodné kanály vnímáme Facebook a Instagram. Naopak nevidíme velký potenciál v YouTube, což ale vychází ze zkušenosti našeho vzorku, jeho přínos může být i tak nezanedbatelný. Komunikační jazyk kampaní bychom zvolili *tagalog* či angličtinu, formu sdělení v lidovém diskurzu, po konzultaci s kulturními experty.

Vhodná forma podpory by rovněž měla spočívat v předání komplexních předodjezdových informací v zemi původu, úzce zaměřených na pracovní práva,

⁴⁴ Můžeme zmínit program OPZ+ v rámci něho MPSV čerpá dotace na rozvoj informovanosti o právech a povinnostech, bezpečnosti práce apod.



mzdu, možnosti změny zaměstnavatele, více než na kulturní realie. Tyto semináře by měli absolvovat pouze úspěšní žadatelé v rámci řízení Programu. Účast v seminářích by měla být vymahatelná a kontrolovaná u všech účastníků. Předodjezdové semináře by mohly přejmout část obsahu popříjezdových seminářů, konaných v rámci *care* ze strany agentur.

Svoji roli rovněž hrají adaptačně integrační kurzy. Apelujeme, aby byla povinnost tyto kurzy absolvovat co nejdříve po příjezdu (ne do 1 roku) a jejich obsah a délka se rozšířila alespoň na dva bloky po 4 hodinách. Účast a absolvování by mělo být podmíněno a vymáháno. Navrhujeme, aby zaměstnavatelé v Programu měli poloviční účast na úhradě kurzu (750 Kč). Bylo by vhodné, aby účast byla vymahatelná. Stejně tak jsme přesvědčeni, že je třeba více informovat a motivovat zaměstnavatele ke spolupráci při organizaci těchto kurzů v podnicích a jejich školících střediscích, tak jako tomu je v některých případech dobré praxe v různých krajích.

6.1.2 Bydlení

Ubytování je úzce provázáno s pobytoým právem. Již před příjezdem je nutné oznámit adresu pobytu na území na vízovém centru/zastupitelském úřadě. Tato povinnost vyplývající z cizinecké legislativy dává možnost zprostředkovat kromě zaměstnání rovněž ubytování. Akreditační dohody mezi zaměstnavateli a DMW, rovněž upozorňují na povinnost zaměstnavatele zajistit ubytování pro Filipínce a Filipínky dopředu.

Některé formy bydlení jsou však nedůstojné. Bylo by užitečné, aby došlo k nastavení standardů bydlení pro pracující, tak aby nekončili v ubytovnách, izolovaní v bytových a sdílených domech zaměstnavatelů. Krajně nevhodné je ubytování v bývalých armádních objektech (viz kazuistika), či doma u zaměstnavatele. Ubytování by mělo skýtat nejen bezpečí, mělo by být čisté a s dobrou dostupností k infrastruktuře.

Sdílení nákladů na bydlení mezi zaměstnavatelem a cizinci bývá součástí budoucích dohod a je to benefit, který přidává zaměstnavatel. Jsme si vědomi relevance takového počínání, vnímáme jej jako výhodné pro všechny strany. Na druhou stranu lze uvažovat i směrem k omezení plateb za bydlení, které bývají sráženy přímo ze mzdy. Obdobně bývají účtovány servisní poplatky. Je nutno



transparentně vysvětlit, co a kolik bude sráženo za ubytování, jaké služby a jaká je výše.

Druhou variantou je nechat náklady na bydlení hradit Filipínky a Filipínce samotné – tak aby nabyli zkušeností a kompetencí k budoucím osamostatnění se. Hospodaření s penězi a finanční gramotnost není na Filipínách údajně valná. Nové bydlení a s ním spojené náklady v ČR tak může mnohé migrující zaskočit a nezřídká je uvádí v omyl a problémy s dluhy za energie, služby apod. Posilování kompetencí tak vnímáme jako potřebné.

6.1.3 Psychosociální a jiná podpora

Z dat, která odkazují na zranitelnost, kulturní aspekty sociálního jednání a prožívání Filipínců a Filipínek, vnímáme absenci psychosociální podpory. Ta by měla být ideálně ve filipínském jazyce *tagalog*. Dovolujeme si tvrdit, že Česká republika je pro Filipínce a Filipínky velmi odlišná od prostředí, které znají – a to jak kulturně, tak sociálně. Jiná forma komunikace, kulturních zvyklostí i sociální ruptury mohou přinášet emociální nestabilitu, psychické potíže a tím větší zranitelnost. Naopak lepší psychická pohoda může přispívat k integraci. Taková podpora by měla být dostupná pro různé (četnější) migrační skupiny a vázána na integrační centra.

Nutné je rovněž širší zapojení zaměstnavatelů, odborů a lokálních politik do procesu integrace, stejně jako neziskových, pomáhajících organizací. K poslednímu zmíněnému navrhuje širší zařazení interkulturní práce do služeb, podobně jako to dělají organizace jako CPIC, nebo La Strada.

6.1.4 Přípravenost zaměstnavatelů

S posledním bodem předchozího odstavce souvisí připravenost zaměstnavatelů. V obecné rovině tím míníme schopnost zaměstnavatelů připravit vhodné podmínky pro své nové zaměstnance a zaměstnankyně. Mezi ně patří srozumitelnost pracovní dokumentace, povinné proškolení v oblasti pracovně právního povědomí, či seznámení se s podmínkami Programu. Ale rovněž sem spadají i instrukce k podstoupení AIK, nebo možnost uvolnit pracovníka pro jeho další vzdělávání. Pozitivně vnímáme takové zaměstnavatele, kteří v rámci pracovní doby poskytují možnost jazykového vzdělávání v místě výkonu práce. Vzdělávací akce by mohly



sloužit i pro české pracovníky, zvláště pokud by byly vedené v angličtině. Došlo by k provazování pracovních kolektivů.

Vedle aktivního přístupu v oblasti pracovních práv doporučujeme vytvářet respektující pracovní prostředí a etickou firemní kulturu. Pokud zaměstnavatelé využívají služeb *care a recruit* agentur, ať jsou tyto agentury potom prověřené. Vhodným indikátorem je délka působení na trhu a členství agentury v některé z asociací poskytovatelů pracovních služeb (APPS, nebo APA). Rovněž je potřeba věnovat pozornost specifickým potřebám, i kulturním odlišnostem zaměstnávaných osob.

Spolupráce s *care* agenturami by měla zároveň směřovat k empowermentu podporovaných osob. Svůj postoj k roli agentur v „přepečování“ pracovníků a pracovníc z Filipín jsme sdělili. Pokud jsou agentury takto silným aktérem, vnímáme jako podstatné je zahrnout rovněž do projektu integračních opatření.

6.1.5 Výplatní pásky a pracovní práva

Filipínci a Filipínky nerozumí českému systému odvodů z hrubé mzdy. Jejich očekávání výše mzdy se odvíjí, jak jsme ukázali od výše *placement fee* a investovaných peněz do procesu migrace. Rozumí pojmu hrubá a čistá mzda, ale nerozlišují jednotlivé odvody. Pozitivní snahou by bylo připravit specializované vzorové materiály výplatních pásek. Ty by měly být nejen přeložené, ale rovněž vysvětlené srozumitelnou, laickou řečí. K tomu mohou sloužit různé videospoty: reels, stories, a další informační kampaň. Do této infokampaně bude na místě zahrnout všechny zaměstnavatele, kteří zaměstnávají Filipínce a Filipínky. Zvolená forma prezentace se může lišit, od tištěných materiálů po digitální projekty na sociálních sítích. Svůj podíl a zkušenosti mohou předat v rámci dobré praxe některé renomované personální agentury. Něco jako ideální vzor výplatní pásky však neexistuje. Z toho důvodu je vhodné zauvažovat o formě a obsahu takového projektu.



6.2 Ekonomická oblast

6.2.1 Náklady migrace

Náklady migrace jsou pro filipínské migranty a migrantky enormní. V porovnání s průměrnou mzdou na Filipínách, jsou celkové náklady v průměru 32 000 Kč (v přepočtu k aktuálnímu kurzu PHP na Kč; data z vlastní), což činí přibližně její pětinásobek.

Zaměstnavatelé investují poplatky do služeb zprostředkujících agentur a také do samotných pracovníků po příjezdu do ČR. Pokud by však zájemci o pracovní sílu z Filipín byli schopni sdílet část nákladů (např. část *placement fee*), jejich budoucí pracovníci a pracovnice by nepříjížděli tolik zadlužení/é. Naopak by mohli upustit od hrazení nákladů na bydlení ze mzdy pracujících, čímž by část nákladů ušetřili. Jak jsme již zmiňovali podobný model funguje v Kataru.

Zástupci Garantů rovněž hovoří o refundaci nákladů mezi zaměstnavateli během fluktuace a přechodu zaměstnanců z Filipín. Navrhují, že by si mezi sebou zaměstnavatelé refundovali ušlé investice, pokud k fluktuaci dojde, a to minimálně zaměstnavatelé na území ČR. S tím by souvisela nejen úprava pracovní právní legislativy, ale rovněž úprava cizineckého zákona s ohledem na podmínky změny zaměstnavatele.

6.2.2 Navýšení mezd

Zrušením zaručené mzdy pro profesní skupiny došlo k redukci nejnižší možné hrubé mzdy u pracovníků v rámci Programu. Ta, jak bylo jinde již řečeno, v současné době musí činit minimálně 1,22 násobku minimální mzdy. Jsme pro navýšení hranice minimální mzdy v Programu. Ideální hranici nejsme schopni určit. Nicméně vhodné platové ohodnocení zajistí, jak jsme ukázali, menší fluktuaci a rychlejší umoření dluhů vzniklých v souvislosti s migrací do ČR.

6.2.3 Omezení plateb třetím stranám na Filipínách

Opatření, které spadá do oblasti ekonomických faktorů, vychází z rozhovorů s aktéry migrace. Vnímáme, že se jedná o faktor, který není možné rozhodnout od



stolu hostitelské země, ale je nutné vyvolat spolupráci mezi aktéry a předcházet rozvoji neformální ekonomiky a migračních sítí v zemi původu.

V tomto bodě pouze shodně s našimi daty předestíráme, že omezením plateb třetím stranám se zmenší tlak na zadlužení potencionálních migrantů a migrantek. Toto doporučení vyplývá z obecně známého předpokladu, že vysoké náklady v začátku migrace zvyšují tlak na ekonomickou soběstačnost, navyšují zranitelnost a upozadřují jiné dimenze integrace. Zadlužení, jak jsme ukázali rovněž vyvolává motivace změnit práci, pokud je jinde vyšší (byť o pár set korun) nabídka odměny.

Obdobně by pomohlo zastropování *placement fee*, které by mělo být, z našeho pohledu ustaveno transparentně ve filipínské legislativě. Nemělo by kopírovat budoucí hrubou mzdu, tak aby částka nebyla vybírána v různé výši, od různých migrantů. Nastavení *placement fee* by mělo proběhnout po diskuzi MPSV a DMW.

6.3 Spolupráce aktérů

6.3.1 Diskuze MPSV a DMW

Jsme pro pokračování dialogu mezi DMW a MPSV. Víme, že obě instituce jsou dlouhodobě v kontaktu. Nastavení transparentních a lokálně přijatelných podmínek pro Českou republiku by mělo být prioritou.

Vyjednávání je nutné v oblasti ekonomických faktorů, pracovně právních podmínek, ale také v oblasti rozvoje obou zemí a jejich vztahů. Nutno rovněž nastavit vhodné mantinely akreditačních dohod, které musí kopírovat evropské a české předpisy. Snížení *placement fee*, omezení neformální ekonomiky a další ustanovení by měly být součástí bilaterálních dohod a závazků, za které se postaví filipínská strana v horizontu několika let, v případě, že bude česká strana nadále projevovat zájem o Filipínce a Filipínky. Právě filipínská strana je ta, která má potenciál zastavit zadlužování svých lidí.



6.3.2 Role Garantů

Role Garanta musí obsahovat jak roli registrační pro vstup do Programu, tak roli kontrolní a případně sankční. Již jsme na jiném místě uvedli, že by bylo možné vytvořit mechanismus, kdy Garanti, jako subjekty odpovídající za zaměstnavatele v Programech, by měli nést větší zodpovědnost za kontrolu etických pracovních podmínek. Měli by vykazovat úzkou spolupráci s SUIP a zpřístupnit přehled aktuálních zaměstnavatelů na svých stránkách.

Garant by měl mít právo vyloučit z Programu zaměstnavatele, u něhož zachytí pracovníci neetické jednání. Za neetickými praxemi se může skrývat rozsáhlejší forma prekarizace.

6.3.3 Kontrola SUIP

SUIP dlouhodobě čelí podfinancování a nízkým kapacitám (srov. Rumpík a kol. 2023). Stojíme za návrhem posílit kapacity a rozpočet SUIP. V současné době je SUIP schopno ročně vykonat až 40 kontrol ve všech regionech na dodržování pracovně právních předpisů a mzdového ohodnocení v rámci „programových“ zaměstnavatelů. To je velmi nízké číslo, neboť subjektů v Programu se nachází stovky a nové přibývají.

V rámci kompetencí SUIP jsme pro nastavení možnosti vymáhání ušlé mzdy na základě mimosoudního vyrovnání. Jeho parametry by bylo nutné nastavit. Rovněž si dovoluujeme navrhnout, aby SUIP pravidelně najímalo na kontroly vytipovaných podniků s cizinci interkulturní mediátory, nebo alespoň tlumočníky. Takový projekt se osvědčil například v Itálii, a postupně je aplikován i v našem prostředí. Během kontrol je nutné, aby pracovníci cizí národnosti porozuměli významu kontroly a nebáli se s inspektory otevřeně hovořit.

6.3.4 Legislativní ukotvení Programů v pracovním právu

Podmínky výkonu práce a zaměstnávání v rámci Programu se řídí běžnou legislativou v oblasti pracovně právních vztahů. Po rozhovoru s SUIP nám přijde logické, aby specifické podmínky Programů měly legislativní ukotvení v pracovní legislativě a nebyla uplatňována pouze skrze nařízení.



6.4 Pobytová oblast

Integrační možnosti u cizinců s dlouhodobým pobytem úzce souvisí s právy, která jim jejich pobyt umožňuje. Odvíjí se od toho i nároky a přístup k sociálnímu zabezpečení ČR. Domníváme se, že osoby, které v ČR pracují a žijí, by měly mít obdobná práva a nároky (stejně jako povinnosti), jako čeští občané a občanky.

6.4.1 Ochrana na území

V kapitole 5.5. jsme popsali, jakým neetickým, či jinak problematickým výzvám čelí Filipínci a Filipínky (stejně jako jiné osoby z ciziny). Navrhujeme, aby byl ustaven nejen trestný čin pracovního vykořisťování, o čemž jsme již hovořili v jiné studii, ale spolu s tím i související legitimní nároky. Za ten nejvýznamnější považujeme pobytovou ochranu během prvních šesti měsíců na území.

To by vyžadovalo dále vytvořit expertní diskuzi nad možnou ochranou a ustavením nových legislativních opatření. V souhrnu jde o to nastavit takové opatření, která zaručí pobyt na území v případě, že bude osoba nucena odejít od zaměstnavatele z důvodu na ní nezávislých, z důvodů porušování ujednání akreditační smlouvy, pracovní smlouvy apod. Osoba v tomto typu pobytu by musela po celou dobu ochrany na území spolupracovat s SUIP a dalšími orgány. Zároveň by stále měla možnost změnit zaměstnavatele a k tomu dostat asistenci (např. od ÚP ČR, nebo NNO, ale vázané v zákoně). Porušování pracovních podmínek a neetické praktiky by pak musela ve zkráceném řízení prokázat SUIP, k čemuž musí být součinná i poškozená osoba.

6.4.2 Zachování, či snížení doby u prvního zaměstnavatele

Jsme pro jasné zkrácení doby u prvního zaměstnavatele. Ačkoli chápeme všechny argumenty, změnu zaměstnání vnímáme jako základní právo. Zároveň chápeme, že prodloužení a ani zkrácení doby u prvního zaměstnavatele není průchozí. V takovém případě pro její zachování na 6 měsíců. Obecně jsme ale pro zrušení jakéhokoli omezování práva na práci. Argumenty, které nabízejí zaměstnavatelé a jejich zástupci pro prodloužení doby, nejsou dle našeho názoru relevantní. Nejsou relevantní ani v kontextu zjištěných dat.



7 ZÁVĚR

Analýza pracovní migrace z Filipín do České republiky ukazuje, že tento proces je formován nejen individuálními rozhodnutími migrantů, ale i silně institucionalizovaným rámcem, který začíná na Filipínách a pokračuje přes státní a nestátní aktéry v ČR. Motivací k migraci je především snaha o zajištění ekonomické stability pro sebe a své rodiny, přičemž Česká republika je vnímána jako bezpečná evropská země s přístupem na legální trh práce. Výzkum však poukazuje na nízkou informovanost migrantů, vysoké finanční vstupní náklady (zejména *placement fee*) a zásadní roli neformálních sociálních sítí, které často suplují chybějící systémovou podporu.

Kritická fáze nastává po příjezdu do ČR, kdy očekávání pracovníků narážejí na realitu – nízké mzdy, problematické pracovní podmínky, jazyková bariéra, omezený přístup k důvěryhodným informacím a slabá integrace do společnosti. Významná část pracovníků proto po šesti měsících mění zaměstnavatele, případně odchází mimo Program nebo do jiné země. Z hlediska zaměstnavatelů je proces zdlouhavý, finančně náročný a komplikovaný požadavky filipínské i české strany. I přes dobrou vůli mnohých aktérů neexistuje prozatím efektivní mechanismus, který by zajišťoval dlouhodobou stabilitu a férové podmínky pro všechny.

Z výzkumu vyplývá, že udržitelnost a etičnost pracovní migrace z Filipín do ČR vyžadují komplexní systémovou změnu. Klíčová je transparentní a přehledná komunikace směrem k migrantům, posílení právní ochrany, snížení jejich ekonomické zranitelnosti a zjednodušení administrativních postupů na straně zaměstnavatelů. Během výzkumu jsme se setkali se zaměstnavateli, kteří čelí minimální fluktuaci. Jak jsme již uvedli na jiném místě, ti spolehlivější mají výborně pokrytý proces nábory, transparentní podmínky přesunu do ČR, kvalitní *care* partnerských agentur a vhodné ohodnocení pracovníků, kterým je dále umožněna mobilita a kariéerní růst v rámci zaměstnání. Mohou být tedy spokojeni a zároveň mohou sloužit jako příklad „dobré praxe“ v tomto tématu.

Program kvalifikovaný zaměstnanec má potenciál být nástrojem bezpečné a přínosné migrace, je však nutné jej přizpůsobit realitě migračních trajektorií a posílit jeho kontrolní i podpůrné prvky.



8 BIBLIOGRAFICKÉ ÚDAJE

- Al Jazeera. 2024. *After leaving the grind in Asia, Filipino women find exploitation in Poland*. Online. Dostupné z: <https://www.aljazeera.com/economy/2024/4/17/after-leaving-the-grind-in-asia-filipino-women-find-exploitation-in-poland>.
- Ang, J., Tiongson, A. 2023. Philippine Migration Experience and Cases. World Bank, 2023. *World Bank*. Online. Dostupné z: <https://thedocs.worldbank.org/en/doc/10c897a0730557682d8b1d67a5a65adc-0050062023/original/Philippine-Migration-Experience-and-Cases-FORMATTED.pdf>
- Asis, M. M. B. 2006. The Philippines' Culture of Migration. *Migration Policy Institute*. Online. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-culture-migration>
- Basch L. – N. G. Glick – C. G. Schiller. 1994. *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-States*. London: Routledge.
- Bosswick, W., & Heckmann, F. 2006. *Integration of migrants: Contribution of local and regional authorities*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Online. Dostupné z: http://eurofound.europa.eu/publications/byauthor/list_author168.htm.
- BusinessInfo.cz. Důvody fluktuace. 2024. Online. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/clanky/vysoka-fluktuace-trapi-vice-nez-polovinu-firem-duvodem-je-nejcasteji-nizka-mzda/>.
- Castles, S. – H. de Hass – M. J. Miller. 2014. *The age of Migration. International Population Movements in The Modern World*. London: Palgrave Macmillan.
- Castles, S. 2007. „The Factors that Make and Unmake Migration Policies.“ Pp. 29 – 61 in Alejandro Portes a Josh DeWind (eds.): *Rethinking Migration. New Theoretical and Empirical Perspectives*. New York: Berghahn Books.
- CzechTrade. 2025. *Filipíny*. Online. Dostupné z: <https://www.businessinfo.cz/navody/filipiny-souhrna-teritorialni-informace/2/>.



- Český statistický úřad. 2023. *Strukturální nezaměstnanost v Plzeňském kraji k 31.3.2023*. Český statistický úřad. Online. Dostupné z: <https://csu.gov.cz/plk/strukturalni-nezamestnanost-v-plzenskem-kraji-k-31-3-2023>.
- Člověk v tísni. 2025. *Humanitární a rozvojová pomoc na Filipínách*. Online. Dostupné z: <https://www.clovekvtsni.cz/co-delame/humanitarni-a-rozvojova-pomoc/filipiny#novinky>.
- ČSÚ 2025. Cizinci: Počet cizinců. Český statistický úřad. Praha. Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/cizinci/cizinci-pocet-cizincu>.
- Debono, M., Vassallo, M. Employment conditions of Filipino migrant workers in Malta. *European Scientific Journal*, 2019, roč. 15, č. 26, s. 64–82. DOI: 10.19044/esj.2019.v15n26p64.
- Department of Migrant Workers. 2025. *Licensed recruitment agencies*. DMW. Online. Dostupné z: <https://dmw.gov.ph/licensed-recruitment-agencies>.
- Department of Migrant Workers. 2023. *Department Circular No. DC-01-2023: Promulgating the 2023 Department of Migrant Workers rules and regulations governing the recruitment and employment of land-based Overseas Filipino Workers* [PDF]. DMW, Filipíny. Dostupné z: <https://dmw.gov.ph/resources/dsms/DMW/ISN-EXT/2023/DMW-DC-01-2023.pdf>.
- Drbohlav, D. – Uherek, Z. 2007. „Reflexe migračních teorií.“ *Geografie* 112, (2): 125-141.
- Esser, H. 2000. *Soziologie – Spezielle Grundlagen (Band 2): Die Konstruktion der Gesellschaft* Frankfurt am Main & New York: Campus Verlag.
- EUROSTAT. 2025. Unemployment statistics at regional level. *EUROSTAT*. Online Dostupné z: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Unemployment_statistics_at_regional_level.
- Ezzedine, P., et al. 2014. *Filipínské pečovatelky v českých domácnostech: Analýza pracovních podmínek a sociálních aspektů*. Sociologický ústav AV ČR.
- Faist, T. 2000. *The Volume and Dynamics of International Migration and Transnational Social Spaces*. Oxford: Clarendon Press.



- Grafton. 2024. Vysoká fluktuace trápí většinu firem. *Grafton*. Online. Dostupné z: <https://www.grafton.cz/cs/vysoka-fluktuace-trapi-vetsi-polovinu-firem>.
- GRETA. 2024. Report on the implementation of the Council of Europe Convention on Action against Trafficking in Human Beings by the Czech Republic. *Strasbourg: Council of Europe*. Online. Dostupné z: <https://rm.coe.int/greta-report-on-the-implementation-of-the-council-of-europe-convention/1680b1ea58>.
- Hannerz, U. 1997. Flows, Boundaries and Hybrids: Keywords in Transnational Anthropology. *Mana* 3(1): 7-39. Rio de Janeiro. Online. Dostupné z: <http://www.transcomm.ox.ac.uk/working%20papers/hannerz.pdf>.
- Henig, D. 2007. Migrace a identita. *AntropoWeb*. Online. Dostupné z: <http://www.antropoweb.cz/cs/migrace>.
- Hirt, T. a kol. (eds.). 2012. *Vybrané kapitoly z aplikované antropologie*. Plzeň: ZČU.
- Hoegsholm, F. M. (Ed.). 2007. *In De Olde World: Views of Filipino Migrants in Europe*. Philippine Migration Research Network & Philippine Social Science Council.
- Hospodářská komora ČR. 2024. *Pracovní síla – výzkum*. Hospodářská komora. Online Dostupné z: https://www.komora.cz/app/uploads/2024/06/pracovni-sila_material_final.pdf.
- iDnes.cz. 2024. *Trh práce v Česku: Filipínci se stávají důležitou pracovní silou*. *iDNES.cz*. Online. Dostupné z: https://www.idnes.cz/ekonomika/domaci/trh-prace-cizinci-filipinci.A240122_123858_ekonomika_rie.
- International Labour Organization. 2025. *Philippines*. ILO. Online. Dostupné z: <https://www.ilo.org/regions-and-countries/asia-and-pacific/philippines>.
- International Organization for Migration. 2025. IOM Philippines. *International Organization for Migration*. Online. Dostupné z: <https://philippines.iom.int/>.
- iRozhlas. 2019a. Expertka na obchodování s lidmi: Unesené Češky nejčastěji končí v Británii. Jsme ale spíš „importní“ země. *iRozhlas*. Online. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/zpravy-domov/sex-vykoristovani-prevadecstvi-zneuzivani-prostitute-obchod-s-lidmi_1910290700_jab.



- iRozhlas. 2024. Do Česka zamíří tisíce filipínských pracovníků, české úřady chtějí usnadnit papírování pro firmy. *iRozhlas*. Online. Dostupné z: https://www.irozhlas.cz/ekonomika/cesko-filipiny-pracovni-migrace-nezamestnanost_2403251453_har.
- Klabunde, A., & Willekens, F. 2016. Decision-making in agent-based models of migration: State of the art and challenges. *European Journal of Population*, 32(1), 73–97. Online. Dostupné z: <https://doi.org/10.1007/s10680-015-9362-0>.
- Kotrbatá, A. 2013. „I feel like an alien“ – migrace filipínských žen do ČR a smíšená manželství. *Univerzita Karlova, Fakulta sociálních věd*. Online. Dostupné zde: <https://dspace.cuni.cz/handle/20.500.11956/60283?show=full>.
- Marhoum, S. 2001. Highly skilled globetrotters: the international migration of human capital. In: *Innovative People: Mobility of Skilled Personnel in National Innovation Systems*. Paris: *Organisation for Economic Co-operation and Development*: 168–185.
- Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR. Program kvalifikovaný zaměstnanec. 2025. *MPO*. Praha. Dostupné z: <https://mpo.gov.cz/cz/zahranicni-obchod/ekonomicka-migrace/program-kvalifikovany-zamestnanec--248247/>.
- Ministerstvo vnitra České republiky. 2025. Cizinci s povoleným pobytem. Ministerstvo vnitra České republiky. Ministerstvo vnitra. Praha. Online. Dostupné zde: <https://mv.gov.cz/clanek/cizinci-s-povolenym-pobytem.aspx>.
- Ministerstvo zahraničních věcí. 2024. Filipíny – Souhrnná teritoriální zpráva. 2024. *Ministerstvo zahraničních věcí*, Praha. Online. Dostupné z: <https://publiccontent.sinpro.cz/PublicFiles/2024/09/21/filipiny-souhrnna-teritorialni-informace-2024-194534758.pdf>.
- Nekorjak, M. 2010. *Mezisvětý: organizované zaměstnávání migrantů z Ukrajiny v České republice*. Rkp. Disertační práce. Brno. *Masarykova univerzita*, Brno. Online. Dostupné z: https://is.muni.cz/th/10048/fss_d/.
- OECD. 2025 Economic Outlook for Southeast Asia, China and India 2024. *OECD*. Paris Publishing. Online. Dostupné z:



https://www.oecd.org/en/publications/economic-outlook-for-southeast-asia-china-and-india/volume-2024/issue-1_3bbe7dfe-en.html.

Oppinniano, J. M., Ang, A. P. 2024. The Philippines' Migration Future: The Next Generation of OFWs. *Migration Policy Institute*. Online. Dostupné z: <https://www.migrationpolicy.org/article/philippines-migration-next-generation-ofws>

Ostrowska, E. 2023. Fluktuace zaměstnanců. *EWL*. Online. Dostupné z: <https://ewl.com.pl/ewl/cs/fluktuace-zamestnancu-jak-ji-merit-a-predchazet-ji/>

Parreñas, R. S. 2015. *Servants of globalization: Migration and domestic work* (2. vyd.). Stanford University Press.

Pařízková, A., Hirt, T., Glajchová, A., Rumpík, V., Řezáč, K., Pěchota, J., Galeta, P. 2023. *Metodika analýzy integračních potřeb držitelů mezinárodní ochrany*. Plzeň: ZČU. Online. Dostupné z: <https://www.epic-integrace.cz/wp-content/uploads/2024/01/metodika-analyzy-integracnich-potreb-v4.pdf>

Pawlak, M., Wanicka, O. 2024. *Filipino Migrants in Poland: Results*. University of Warsaw. Online. Dostupné z: <https://filipino-migrants.uw.edu.pl/results/>

Philippine Statistics Authority. 2024. 2023 Overseas Filipino Workers. *PSA*. Online. Dostupné z: <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos>.

Philippine Statistics Authority. 2025. National Summary Data *Page*. *Philippine Statistics Authority*. Online. Dostupné z: <https://psa.gov.ph/national-summary-data-page>

Piore, M. J. 1979. *Birds of passage: migrant labor and industrial societies*. New York: Cambridge University Press.

POLO-OWWA. 2025. What is the meaning of OWWA? *POLO*. Online. Dostupné z: <https://polo-owwa.com/meaning-of-owwa/>.

Redlová, P. 2013. Filipínské pečovatelky v českých domácnostech: Výzvy a perspektivy. *Člověk v tísní*. Praha. Online. Dostupné z: www.clovekvtisni.cz.



- Rumpík, V. a kol. 2024. *Analýza dosavadních poznatků a existujících výstupů v oblastech pracovního vykořisťování a nelegálního či neregulérního zaměstnávání cizinců a dalších souvisejících témat v Plzeňském kraji*. Praha: MPSV. EURES+3Z Up! | MPSV Online. Dostupné z: EURES+3Z Up! | MPSV
- Saldaña, J. 2009. *The coding manual for qualitative researchers*. Sage Publications Ltd.
- SIMI. 2012. Kampaň: Domácí pracovnice. *SIMI*. Online. Dostupné z: <https://old.migrace.com/cs/pracovni-migrace/kampan-domaci-pracovnice>.
- The Diplomat. 2024. *Why Poland Has Become a Gateway to Europe for Filipinos*. Online. Dostupné z: <https://thediplomat.com/2024/06/why-poland-has-become-a-gateway-to-europe-for-filipinos/>.
- Toušek, L. 2012. "Vybrané aspekty metodologie aplikované antropologie". Pp 25-105. In Tomáš Hirt a kol. (eds.). 2012. *Vybrané kapitoly z aplikované antropologie*. Plzeň: ZČU.
- . TIP Report. 2024. TIP report Czech Republic 2024. *U.S. State Department*. Online. Dostupné z: <https://2021-2025.state.gov/reports/2024-trafficking-in-persons-report/czech-republic/>.
- Uherek, Z., Korecká, Z., & Pojarová, T. 2008. *Cizinecké komunity z antropologické perspektivy: Vybrané případy významných imigračních skupin v České republice*. Etnologický ústav AV ČR.
- Werbner, P. 2004. Theorising complex diasporas: Purity and hybridity in the South Asian public sphere in Britain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 2004, roč. 30, s. 895–911.
- Wikipedia. 2025. *Pakikisama*. Online. Dostupné z: <https://en.wikipedia.org/wiki/Pakikisama>.
- World Bank. 2025. Philippines – Country Overview. *World bank*. Dostupné z: <https://www.worldbank.org/en/country/philippines>.
- Zákon o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. *Online*: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/1999-326>.



Zákon o zaměstnanosti. *Online*: <https://www.zakonyprolidi.cz/cs/2004-435>.

Zákoník práce. *Online*: https://ppropo.mpsv.cz/zakon_262_2006.

Zpráva o stavu obchodování s lidmi v České republice za rok 2022. 2025. MVČR. 2025. Praha.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

9 MANAŽERSKÉ SHRUTÍ

9.1 Shrnutí v českém jazyce

Analýza pracovní migrace z Filipín do České republiky byla realizovaná organizací Diakonie Západ. Formou kvalitativní analýzy, přináší detailní porozumění motivacím, zkušenostem a strategiím filipínských pracovníků a pracovnic, stejně jako dalších aktérů této migrace. Studie se opírá o rozhovory s migrujícími, Garanty, rekrutujícími agenturami, zaměstnavateli i kulturními experty. Zaměřuje se na čtyři klíčové výzkumné otázky:

1. Jaké jsou důvody filipínských pracovníků a pracovnic pro výběr ČR, jejich očekávání spojená s prací a pobytem v ČR a úroveň jejich informovanosti ohledně pracovních a životních podmínek, práv a povinností?
2. Jaké jsou důvody přechodu filipínských pracovníků a pracovnic k jinému zaměstnavateli po 6 měsících, případně později?
3. Jaké jsou důvody odchodu filipínských pracovníků a pracovnic od zaměstnavatelů a jejich další strategie (například odchod do zahraničí, návrat do vlasti, jiné) dříve, než po 6 měsících?
4. Jaké jsou odhady finančních nákladů zaměstnavatelů na filipínské zaměstnance a zaměstnankyně a jejich návratnosti?

V teoretické části se věnujeme situaci filipínských pracovních migrantů a migrantek v Evropě i ve světě. Neopomínáme roli genderu, roli ekonomických podmínek a individuálních motivací v kontextu agency. Užitými koncepty jsou transnacionalismus, koncept sociálních sítí, decision-making modely a institucionální teorie migrace.

V další části nabízíme statistický přehled pracovní migrace z Filipín v ČR, základní data z Evropy i ze světa. Rovněž se zaměřujeme na rozmístění pracovních migrantů a migrantek z Filipín na trhu práce v ČR a představujeme zásadní problémy, historii této migrace v ČR, stejně jako zprávy o porušování lidských práv této skupiny.



V empirické části představujeme výsledky výzkumu. Filipínští pracovníci a pracovnice přicházejí do České republiky především z ekonomických důvodů. Významnou roli hraje nízká životní úroveň v zemi původu, možnost výrazně vyšších výdělků v ČR a členství České republiky v Evropské unii, které je spojováno s vyšší mírou právní jistoty a bezpečnosti. Výběr konkrétní země však bývá často náhodný a ovlivněný aktuální nabídkou ze strany zprostředkovatelských agentur nebo informacemi ze sociálních sítí. Úroveň informovanosti migrujících o pracovních a životních podmínkách v ČR je zpravidla nízká – většina čerpá informace z neoficiálních zdrojů, jako je Facebook nebo YouTube, a nikoliv z oficiálních informačních kanálů státních institucí. Míra jejich integrace je rovněž nízká a motivace k větší integraci chybí na obou stranách procesu.

Po uplynutí povinné šestiměsíční doby setrvání u prvního zaměstnavatele se značná část lidí rozhoduje pro změnu zaměstnání. Tento přechod nebývá náhodný, ale je výsledkem kombinace několika negativních zkušeností z původního pracovního místa. Mezi hlavní faktory patří zklamání z rozdílu mezi slibovanými a reálně zažívanými podmínkami. Často se jedná o nižší mzdu, než jaká byla komunikována během náboru, neprůhledné výplatní mechanismy nebo odečítání nejasných položek ze mzdy. Obdobně jsou vnímány výrazné přesčasy, neúměrný tlak na pracovní výkon, či nejasná pobytová situace. Podmínky ubytování jsou v některých případech vnímány jako nevyhovující nebo nedůstojné a lepší podmínky ubytování mohou být motivem k přechodu. Tam, kde pracovníci a pracovnice postrádají základní lidskou a psychologickou podporu ze strany zaměstnavatele, jsou odchody častější. Významným motivačním faktorem pro změnu zaměstnavatele je tak souhrn faktorů. Kromě přímé nespokojenosti hrají zásadní roli i sociální vazby a sdílené zkušenosti mezi migranty. Prostřednictvím uzavřených facebookových skupin a komunitních sítí se mezi nimi šíří doporučení na zaměstnavatele, kteří údajně nabízejí lepší podmínky, vyšší mzdy nebo kvalitnější zázemí. Tito zaměstnavatelé se stávají terčem cílených přechodů, čímž vzniká neformální a částečně skrytý pracovní trh, na který se migranti přesouvají, někdy i mimo rámec oficiálního Programu kvalifikovaný zaměstnanec.

Ještě závažnější jsou však případy, kdy dochází k odchodu pracovníků a pracovnic z prvního zaměstnání dříve než po šesti měsících, tedy v období, kdy jsou legislativně vázáni a nemohou přejít jinam. Tyto situace jsou sice méně časté, ale odhalují hluboké problémy systému. Filipínci a Filipínky v těchto případech čelí



intenzivnímu zklamání, které může být způsobeno kombinací extrémní fyzické nebo psychické zátěže, zhoršených podmínek ubytování, neplnění slibů ze strany agentur nebo zaměstnavatelů, ale i neetickým zacházením či ztrátou důvěry. Významnou roli zde sehrává i ekonomická zátěž – většina pracovníků a pracovníc přijíždí do ČR s vysokým dluhem, který si vzali kvůli uhrazení nákladů na migraci. Vzhledem k tomu, že mzdy jsou nižší než očekávané, splácení těchto závazků je obtížné a vede k frustraci. Výhodiskem se pak stává jumping – předčasné ukončení pracovního poměru a přechod do jiné evropské země, kde se migrující snaží najít výhodnější podmínky. Jinou cestou je práce v neformálním sektoru přímo v ČR nebo návrat do vlasti. V těchto situacích migranti a migrantky často volí rychlejší, ale neoficiální a rizikové cesty zprostředkované komunitními kontakty. Alarmující je přitom skutečnost, že v prvních šesti měsících není cizinec plně chráněn v rámci českého pobytového a pracovněprávního systému – ztráta zaměstnání může vést k automatické ztrátě pobytového oprávnění. Z toho důvodu řada osob zůstává i v nevyhovujících či vykořisťujících podmínkách a odchod volí až ve chvíli, kdy to umožňuje legislativa.

Výzkum také odhalil výši nákladů na migraci filipínských pracovníků a pracovníc, které se pohybují od 25 000 do 80 000 Kč, někdy i více. Náklady zaměstnavatelů, které investují do příchodu filipínských pracovníků jsou rovněž vyčísleny a pohybují se od 60 000 do 120 000 Kč na osobu a zahrnují náklady na akreditaci, agenturní služby, vízové procesy, relokaci a další administrativu. Návratnost těchto investic je, dle našich dat ohrožena právě fluktuací pracovníků a pracovníc, složitostí systému a nejasností pravidel na straně filipínské administrativy (zejména DMW). Mnozí zaměstnavatelé navíc vnímají podmínky Programu jako složité, nepružné a finančně zatěžující, přičemž by uvítali vyšší míru transparentnosti a větší kontrolu nad celým procesem. Zásadní je rovněž zjištění, že návratnost nákladů nelze, dle informátorů ze strany institucí a zaměstnavatelů, vyčíslit. To nás vede k závěru, že ze strany zaměstnavatelů a Garantů není možné, při lobby za delší setrvání pracovní síly u jednoho zaměstnavatele, argumentovat návratností nákladů, tak jak se nyní v českém prostředí děje.

Na základě zjištění výzkumu formulujeme rovněž několik doporučení. Navrhujeme výrazně zlepšit informovanost migrantů prostřednictvím srozumitelných materiálů a jejich šíření skrze důvěryhodné kanály. Zásadní je rovněž omezení ekonomické zátěže migrantů – doporučujeme vést mezinárodní



jednání o zrušení nebo přenesení *placement fee* na zaměstnavatele, či zastropovat jeho maximální výši. Dále je nutné posílit ochranu pracovních práv a bezpečnost pracovníků i pracovníc, a to i mimo rámec oficiálních programů. Kontrola dodržování podmínek, vstupu do Programu a další by neměl být výlučně formální, ale měla by být propojena s reálnými nástroji inspekce práce a spoluprací Garantů, SUIP a DMW. Konečně navrhujeme zefektivnit Program kvalifikovaný zaměstnanec: zjednodušit procesy akreditace, odstranit nadbytečné požadavky a zavést povinnost Garantů aktivně monitorovat pracovní podmínky zaměstnanců, které pomáhají relokovat.

Tato analýza nabízí komplexní vhled do tématu pracovní migrace z Filipín do ČR a může sloužit jako podklad pro zodpovědné plánování politik, legislativních úprav i praktických opatření v oblasti řízené pracovní migrace.

9.2 Summary

An analysis of labor migration from the Philippines to the Czech Republic was conducted by the organization Diakonie Západ. Using qualitative analysis, it provides a detailed understanding of the motivations, experiences, and strategies of Filipino workers, as well as other actors involved in this migration. The study is based on interviews with migrants, so-called guarantors, recruiting agencies, employers, and cultural experts. It focuses on four key research questions:

1. What are the reasons for Filipino workers choosing the Czech Republic, their expectations regarding work and residence in the Czech Republic, and their level of awareness of working and living conditions, rights, and obligations?
2. What are the reasons for Filipino workers switching to another employer after six months or later?
3. What are the reasons for Filipino workers leaving their employers and their further strategies (e.g., moving abroad, returning home, other) before six months?
4. What are the estimates of employers' financial costs for Filipino employees and their return on investment?



In the theoretical part, we focus on the situation of migrant workers in Europe and around the world. We do not neglect the role of gender, economic conditions, and individual motivations in the context of agency. The concepts used are transnationalism, the concept of social networks, decision-making models, and institutional migration theory.

In the next part, we offer a statistical overview of labor migration from the Philippines to the Czech Republic, basic data from Europe and around the world. We also focus on the distribution of migrant workers from the Philippines in the Czech labor market and present the fundamental problems, the history of this migration in the Czech Republic, as well as reports of human rights violations against this group.

In the empirical part, we present the results of our research. Filipino workers come to the Czech Republic primarily for economic reasons. The low standard of living in their country of origin, the possibility of significantly higher earnings in the Czech Republic, and the Czech Republic's membership in the European Union, which is associated with a higher degree of legal certainty and security, play an important role. However, the choice of a specific country is often random and influenced by the current offer from recruitment agencies or information from social networks. Migrants' level of awareness of working and living conditions in the Czech Republic is generally low—most obtain information from unofficial sources such as Facebook or YouTube, rather than from official information channels of state institutions. Their level of integration is also low, and there is a lack of motivation for greater integration on both sides of the process.

After the mandatory six-month period of employment with their first employer, a significant proportion of Filipino workers decide to change jobs. This transition is not usually random, but is the result of a combination of several negative experiences at their original workplace. The main factors include disappointment with the difference between the promised and actual conditions. These often include lower wages than those communicated during recruitment, opaque payment mechanisms, or unclear deductions from wages. Similarly, significant overtime, disproportionate pressure on work performance, or an unclear residence situation are also perceived negatively. In some cases, accommodation conditions are perceived as unsuitable or undignified, and better accommodation conditions can



be a motive for transition. Where workers lack basic human and psychological support from their employer, departures are more frequent. A combination of factors is therefore a significant motivating factor for changing employers. In addition to direct dissatisfaction, social ties and shared experiences among migrants also play a key role. Through closed Facebook groups and community networks, recommendations are spread among workers about employers who allegedly offer better conditions, higher wages, or better facilities. These employers become the target of targeted transitions, creating an informal and partially hidden labor market to which migrants move, sometimes even outside the framework of the official Skilled Employee Program.

Even more serious, however, are cases where workers leave their first job before six months have passed, i.e., during the period when they are legally bound and cannot move elsewhere. Although these situations are less common, they reveal deep-seated problems in the system. In these cases, workers face intense disappointment, which may be caused by a combination of extreme physical or mental stress, poor accommodation conditions, unfulfilled promises by agencies or employers, as well as unethical treatment or loss of trust. The economic burden also plays a significant role here—most workers arrive in the Czech Republic with high debts, which they have taken on to cover the costs of migration. Given that wages are lower than expected, repaying these debts is difficult and leads to frustration. The solution then becomes "jumping" – premature termination of employment and moving to another European country, where migrants try to find more favorable conditions. Another option is to work in the informal sector directly in the Czech Republic or to return to their home country. In these situations, migrants often choose faster but unofficial and risky routes mediated by community contacts. What is alarming is that in the first six months, migrants are not fully protected under the Czech residence and labor law system—loss of employment can lead to automatic loss of residence permits. For this reason, many workers remain in unsatisfactory or exploitative conditions and choose to leave only when the law allows them to do so.

The research also revealed the cost of migration for Filipino workers, which ranges from CZK 25,000 to CZK 80,000, and sometimes even more. The costs incurred by employers who invest in bringing in Filipino workers have also been calculated and range from CZK 60,000 to CZK 120,000 per person, including the



costs of accreditation, agency services, visa processes, relocation, and other administrative costs. According to our data, the return on these investments is threatened by worker turnover, the complexity of the system, and unclear rules on the part of the Philippine administration (especially the DMW). In addition, many employers perceive the conditions of the Program as complex, inflexible, and financially burdensome, and would welcome greater transparency and control over the entire process. Another key finding is that, according to informants from institutions and employers, the return on investment cannot be quantified. This leads us to conclude that it is not possible for employers and guarantors to argue for a longer retention of workers with one employer on the basis of return on investment, as is currently the case in the Czech environment.

Based on the findings of the research, we also formulate several recommendations. We propose to significantly improve the information available to migrants through comprehensible materials and their dissemination through reliable channels. It is also essential to reduce the economic burden on migrants – we recommend conducting international negotiations on the abolition or transfer of the so-called placement fee to employers, or capping its maximum amount. Furthermore, it is necessary to strengthen the protection of labor rights and the safety of workers, even outside the framework of official programs. Monitoring compliance with conditions, entry into the Program, and other matters should not be purely formal, but should be linked to real labor inspection tools and cooperation between Guarantors, SUIP, and DMW. Finally, we propose to streamline the Skilled Employee Program: simplify accreditation processes, remove unnecessary requirements, and introduce an obligation for Guarantors to actively monitor the working conditions of employees they help relocate.

This analysis offers a comprehensive insight into the topic of labor migration from the Philippines to the Czech Republic and can serve as a basis for responsible planning of policies, legislative amendments, and practical measures in the area of managed labor migration.



10 PŘÍLOHY

10.1 Charakteristiky informátorů z Filipín

Tato tabulka ukazuje základní charakteristiky našich informátorů.

| Kód (jméno/přezdívk) | Pohlaví | Věk | Rok příjezdu | Pracovní pozice (CZ ISCO) | Pracovní pozice název (jak ji popsali) | Náklady na migraci | Čistá mzda | Vstup |
|----------------------|---------|---------|--------------|--|---|----------------------|-----------------------|-----------|
| Teresa | ž | 35 - 40 | 2022 | CZ ISCO8 | nekvifikovaný dělník - třídění zásilek | 88 000 | 23000 | samovstup |
| Bing | m | 37 | 2024 | CZ ISCO8 | operátor montážních linek a pracovníci ve výrobě | 35000 | 22000 | PKZ |
| Kevin | m | 33 | 2024 | CZ ISCO8 | operátor montážních linek a pracovníci ve výrobě | 50000 | 22000 | PKZ |
| Marco | m | 37 | 2021 | CZ ISCO8 | operátor výroby - nekvifikovaný dělník | 25000 | 19000 | PKZ |
| Jay | m | 42 | 2023 | CZ ISCO5 | kuchař | 34000 resp. 25000 | 19000 resp. 36 000 | samovstup |
| On | m | 35 | 2024 | CZ ISCO8 (původně); CZ ISCO9 (nyní) | montážní dělník elektrických zařízení (původně); dělník v expedici skladu (nyní) | 32500 | 24000 | PKZ |
| Rizal | m | 35 | 2023 | CZ ISCO8 | operátor výroby | 37000 | 24000 | PKZ |
| Jaz | m | 25 | 2023 | CZ ISCO8 | operátor výroby | 57400 | 25000 | PKZ |
| Allan | m | 24 | 2024 | CZ ISCO8 | montážní dělník, výroba potahů do aut | 44200 | 26000 | PKZ |
| Jovito | m | 29 | 2024 | CZ ISCO7 | Elektromontéři a montéři elektrických zařízení | 29000 | 35000 | PKZ |
| Ace | m | 27 | 2024 | CZ ISCO8 | operátor výroby - obsluha strojů | 53700 | 24000 | PKZ |
| Gerald | m | 35 | 2024 | CZ ISCO8 | operátor výroby - obsluha strojů | 0 | 23000 | PKZ |
| Romero | m | 45 | 2019 | CZ ISCO3 | kontrolor kvality | 0 | 22000 | samovstup |
| Lin | m | 45 | 2022 | CZ ISCO8 | operátor výroby | 25200 | 24000 | PKZ |
| Neline | ž | 30 | 2019 | CZ ISCO9 | úklid pokojů - pokojská | 16000 | 24000 | PKZ |
| Clarissa | ž | 49 | 2019 | CZ ISCO9 | úklid pokojů - pokojská | 25600 | 18000 | PKZ |
| Cristina | ž | | | | | | | |



| | | | | | | | | |
|---------|---|----|------|----------|--|---|------------------------|-----------|
| Toress | ž | ? | 2024 | CZ ISCO8 | pracovnice ve výrobě, obsluha strojů | 23000 | 19000 | samovstup |
| Marjohn | m | 34 | 2019 | CZ ISCO3 | technik kvality - strojírenské obory | 1100 | 35000 | PKZ |
| Pearl | ž | 35 | 2024 | CZ ISCO8 | operátorky výroby leteckých komponent | 46000 | 24000 | PKZ |
| Mel | ž | 30 | 2024 | CZ ISCO5 | pracovnice v nehtovém studiu, kosmetickém salónu | 60000 | 21350 | PKZ |
| James | m | 30 | 2019 | CZ ISCO9 | manuální, dělnické práce v logistice nebo výrobě - není přesně specifikováno | 0 | 22000 | PKZ |
| Robby | m | 48 | 2017 | CZ ISCO3 | technik, elektrotechnik | 2500 | 11500 resp. 28000 nyní | PKZ |
| Luis | m | 36 | 2024 | CZ ISCO7 | svářeč | 0 | 30000 | PKZ |
| Sheila | ž | 32 | 2023 | CZ ISCO8 | operátorka výroby - montáž v elektrotechnické výrobě | 15000 | | PKZ |
| Rody | m | 38 | 2024 | CZ ISCO7 | elektrikář | 30000 | 36000 | PKZ |
| Laly | ž | 39 | 2022 | CZ ISCO8 | obsluha strojů | 110000 | 21000 resp. 25000 | samovstup |
| Luu | ž | 30 | 2024 | CZ ISCO5 | masérka, pedikérka, kadeřnice | 42000 + náklady na vybavení celkem až 120 000 | 21400 | PKZ |
| Tess | ž | 39 | 2024 | CZ ISCO5 | masérka, pedikérka, kadeřnice | 80000 | 21400 | PKZ |
| Viny | m | 34 | 2024 | CZ ISCO7 | svářeč | 8200 | 35000 | PKZ |
| John R. | m | 33 | 2024 | CZ ISCO7 | svářeč | 12500 | 35000 | PKZ |

Tabulka č. 5 – charakteristiky informátorů a informátorek z Filipín



Charakteristiky informátorů – institucí

Tato tabulka ukazuje základní přehled informátorů a informátorek z řad institucí. Zahrnuje detaily, tam kde nám byly sděleny. Tabulka slouží jako doplnění charakteristiky našeho výzkumného vzorku.

| Informátor_typ | Kód_jméno | Typ a forma | Právní forma | Počet zaměstnaných občanů Filipín | Počet zaměstnavatelů v Programu | Datum rozhovoru |
|----------------------------------|---------------------|------------------------------|-------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Zaměstnavatelé | Zaměstnavatele 1 | výrobní podnik_těžký průmysl | korporace | 130 | n/a | 13.03.2025 |
| | Zaměstnavatel 2 | výrobní podnik_lehký průmysl | korporace | 30 | n/a | 24.03.2025 |
| | Zaměstnavatel 3 | výrobní podnik_letectví | korporace | 30 | n/a | 26.03.2025 |
| | Zaměstnavatel 4 | výrobní podnik_těžký průmysl | společnost s ručením omezeným | 5 | n/a | 08.04.2025 |
| Ambasáda/ vláda/ struktury | DMW | Social Welfare Attaché | instituce | n/a | n/a | 23.04.2025 |
| | Garant 1 | podnikatelský svaz | veřejnoprávní instituce | n/a | 241 | 20.02.2025 |
| | Garant 2 | podnikatelský svaz | veřejnoprávní instituce | n/a | n/a - dotazováno, nesděleno | 20.03.2025 |
| Agentury | Agentura 1 | náborová agentura | společnost s ručením omezeným | n/a | n/a | 11.02.2025 |
| | Agentura 2 | náborová agentura | společnost s ručením omezeným | n/a | n/a | 13.03.2025 |
| | Agentura 3 | náborová agentura | společnost s ručením omezeným | n/a | n/a | 30.04.2025 |
| Kulturní experti a další | Kulturní expertka 1 | fyzická osoba | státní zaměstnankyně | n/a | n/a | 10.03.2025 |
| | Kulturní expertka 2 | fyzická osoba | komunitní pracovnice | n/a | n/a | 01.04.2025 |
| | Kulturní expertka 3 | fyzická osoba | komunitní pracovnice | n/a | n/a | 08.04.2025 |
| | Mistr | výrobní podnik_letectví | mistr ve výrobě | 30 | n/a | 26.02.2025 |



10.2 Rozložení pracovních migrantů a migrantek z Filipín v jednotlivých regionech České republiky

Následující tabulka představuje v detailu rozložení pracovních migrantů a migrantek

| Okres výkonu práce | počet Filipínců k 25.7.2025 |
|--------------------|-----------------------------|
| Benešov | 90 |
| Beroun | 157 |
| Blansko | 12 |
| Brno-město | 697 |
| Brno-venkov | 214 |
| Bruntál | 19 |
| Břeclav | 82 |
| Česká Lípa | 63 |
| České Budějovice | 112 |
| Český Krumlov | 137 |
| Děčín | 7 |
| Domažlice | 17 |
| Frydek-Místek | 27 |
| Havlíčkův Brod | 74 |
| Hodonín | 45 |
| Hradec Králové | 17 |
| Cheb | 262 |
| Chomutov | 134 |
| Chrudim | 11 |
| Jablonec nad Nisou | 25 |
| Jeseník | 29 |
| Jičín | 24 |
| Jihlava | 391 |
| Jindřichův Hradec | 12 |
| Karlovy Vary | 211 |
| Karviná | 47 |



| | |
|----------------|-----|
| Kladno | 73 |
| Klatovy | 34 |
| Kolín | 206 |
| Kutná Hora | 25 |
| Liberec | 82 |
| Litoměřice | 45 |
| Louny | 175 |
| Mělník | 188 |
| Mladá Boleslav | 232 |
| Most | 14 |
| Náchod | 23 |
| Nový Jičín | 291 |
| Nymburk | 102 |
| Olomouc | 51 |
| Opava | 50 |
| Ostrava-město | 243 |
| Pardubice | 74 |
| Pelhřimov | 47 |
| Písek | 95 |
| Plzeň-jih | 25 |
| Plzeň-město | 444 |
| Plzeň-sever | 335 |
| Praha-východ | 754 |
| Praha-západ | 183 |
| Prachatice | 12 |
| Prostějov | 45 |
| Přerov | 34 |



| | |
|----------------------------|-------|
| Příbram | 60 |
| Rakovník | 15 |
| Rokycany | 7 |
| Rychnov nad Kněžnou | 51 |
| Semily | 38 |
| Strakonice | 59 |
| Svitavy | 19 |
| Šumperk | 6 |
| Tábor | 129 |
| Tachov | 197 |
| Teplice | 77 |
| Trutnov | 27 |
| Třebíč | 6 |
| Uherské Hradiště | 69 |
| Ústí nad Labem | 25 |
| Ústí nad Orlicí | 317 |
| území Hlavního města Prahy | 2525 |
| Vsetín | 313 |
| Vyškov | 17 |
| Zlín | 58 |
| Znojmo | 63 |
| Žďár nad Sázavou | 95 |
| celkem ČR | 10971 |

Tabulka č. 7 – rozložení pracovních migrantů a migrantek z Filipín v regionech ČR



10.3 Kazuistiky pracovní migrace Filipínců

Marco

Marco pochází z Filipín a má vysokoškolské vzdělání. Je ženatý a má jedno dítě. Je mu 37 let. V současnosti žije v České republice, zatímco jeho manželka se synem zůstali v jeho rodné zemi.

Jeho pracovní život začal už během studia na vysoké škole. Aby se uživil, začal pracovat pro fastfoodový řetězec ve svém městě. Svůj život na Filipínách popisuje jako bezproblémový až do doby, kdy se oženil a začal živit rodinu. Výdělky na Filipínách nejsou vysoké — Marco uvádí, že v roce 2020 bylo možné za práci sedm dní v týdnu, dvanáct hodin denně, vydělat maximálně přibližně 9 000 Kč měsíčně.

Po absolvování vysoké školy nastoupil do zaměstnání v technickém oboru. Pracoval ve výrobním podniku, který se zabýval výrobou vzduchových kompresorů. Zde se seznámil se svou budoucí ženou a později spolu založili rodinu. Výdaje na rodinu a později i na léčbu nemocné tchyně již nedokázal pokrýt ze svého platu.

V roce 2018 se proto rozhodl podat žádost o práci v zahraničí. O možnosti pracovat v ČR se dozvěděl z televizního programu TV Patrol, ve kterém běžela náborová videa propagující pracovní nabídky po celých Filipínách. Bylo to v době, kdy byly podepsány dohody mezi Filipíny a Českou republikou. Nabídky práce byly zprostředkovávány agenturami, které měly povolení od POEA (*Philippine Overseas Employment Administration*, dnes DMW – *Department of Migrant Workers*).

Marco odpověděl na jeden z inzerátů a kontaktovala ho filipínská agentura, která mu nabídla práci v ČR. V sídle agentury proběhlo předání dokumentů, pohovor a následné čekání. Agentura mu pomáhala s celým procesem. Získal tzv. *Jobs Order*, kde byly uvedeny benefity a podmínky práce, včetně mzdy, zajištěného ubytování na jeden rok a dalších nákladů hrazených zaměstnavatelem.

Do ČR se ale dostal až v dubnu 2021, protože pandemie covidu-19 a nedořešené administrativní náležitosti zdržely jeho odjezd. Po příjezdu do ČR mu se vším pomáhali zástupci koncové firmy — HR koordinátor a HR manažer. Firma se zabývá zpracováním kovových materiálů pro automobilový průmysl. Spolu s Marcem přijelo do podniku dalších 57 pracovníků.



HR asistent je vyzvedl na letišti, ubytoval je, zařídil registraci na OAMP a testování na covid. Ve firmě měli k dispozici tlumočnicka — Marco uvádí, že své pracovní smlouvě rozuměl a rozuměl asi z 60–70 % všem pravidlům a pokynům, včetně svých práv. I když některé materiály byly přeloženy do angličtiny, problematické pro něj byly především výplatní pásky, protože nerozuměl odvodům. Komplikované bylo i dorozumívání s českými spolupracovníky. Marco pracoval jako operátor výroby, tedy jako nekvalifikovaný pracovník.

O výši mzdy byli informováni už na Filipínách — měla činit 17 000 Kč hrubého. Nakonec, po dvou letech čekání a nástupu do práce v roce 2021, obdržel svou první výplatu ve výši 19 000 Kč čistého, což ho příjemně překvapilo. Podmínky uvedené v *Jobs Order*, které firma deklarovala, byly splněny. Dostával zaplacenou za přesčasy, dovolenou i bonusy — vše bylo v pořádku. Po roce práce byl povýšen na technika. Asi po šesti měsících na kvalifikovanější pozici se stal HR asistentem. V současnosti pečuje o další filipínské pracovníky a pomáhá firmě se získáváním pracovníků ze zahraničí.

Neabsolvoval adaptačně integrační kurz, většinou se dorozumívá anglicky, češtinu používá jen málo. Čeká na sloučení se svou ženou a dítětem, o které požádal. V roce 2026 plánuje žádat o trvalý pobyt.

Marco zaplatil za zprostředkování agentuře přibližně 25 000 Kč (1 000 eur), stejnou částku platil i koncový podnik (1 000 eur). Letenky z Filipín a zpět na Filipíny (po skončení pracovního poměru) byly zdarma.



Theresa

Paní Theresa přijela do České republiky po předchozí zkušenosti s prací na Tchajwanu, kde pracovala dvanáct let ve výrobě jako nekvalifikovaná pracovní síla. V ČR pobývá od roku 2022 na základě zaměstnanecké karty. Je matkou samoživitelkou — její syn žije na Filipínách s prarodiči. Theresa ovládá angličtinu a pochází z venkovské oblasti nedaleko města Cebu. K migraci se rozhodla z ekonomických důvodů, aby finančně pomohla své rodině. Zmiňuje i environmentální důvod — nemá ráda horké počasí — ale zdůrazňuje, že hlavní motivací byla ekonomická situace.

Vystudovala obor asistentka pedagoga, avšak v tomto oboru nikdy nepracovala. První práci v ČR si našla prostřednictvím inzerátu na Facebooku, kde odpověděla na nabídku pracovní agentury se sídlem v Dubaji. Ta jí pomohla bez problémů vyřídit všechny potřebné formality online. Původně zvažovala práci v Polsku nebo Chorvatsku. Informace si ověřovala hlavně přes známé, kteří již měli zkušenosti s migrací do ČR prostřednictvím této agentury.

Po příjezdu do ČR získala zaměstnaneckou kartu na dva roky prostřednictvím pracovní agentury. Poplatky za zprostředkování zahrnovaly letenky a další poplatky ve výši zhruba 88 000 Kč (převod z 120 000 TWD – tchajwanský dolar), přičemž si nebyla jistá, za co přesně tyto peníze byly — uvádí, že šlo o poplatek za „proces“.

Výhody práce v ČR spatřovala v zajištěném ubytování zdarma a slušném mzdovém ohodnocení. Po příjezdu byla ubytována v ubytovně v Plzni, kterou hradila česká agentura. Ubytovnu popisuje jako špinavou a neklidnou, bez soukromí — pokoj sdílela s dalšími Filipínkami. Pobyť zde označila za „peklo“. Později se s kamarádkami přestěhovala do bytu.

Česká agentura byla propojena s agenturou v Dubaji a má sídlo v ČR. Po příjezdu jí zástupce agentury pomáhal vyřídit zdravotní pojištění, zaměstnaneckou kartu a další potřebné formality. Pracovala v závodě, který se zabýval tříděním vrácených zásilek z e-shopů. Přidělování práce, zaučování a komunikace probíhaly prostřednictvím koordinátora (*translatora*) z agentury. Své pracovní smlouvě plně nerozuměla. Její mzda činila 23 000 Kč čistého. Pracovní pozici popisuje jako operátor výroby — skenovala a třídila vrácené produkty. Pracovala na



osmihodinové směny a podle potřeby i přesčasy, které byly dobrovolné. Práce i výplata probíhaly víceméně v pořádku.

Problémy nastaly, když pro zaměstnance agentury nebyla práce — v takovém případě jí nebyla přidělována náhradní činnost ani mzda. To se dělo hlavně v letních měsících. Dále nastaly potíže při uplatnění slevy na dani — agentura nechtěla vydat potvrzení o zdanitelných příjmech a informovala zaměstnance, že si daňové priznání musí vyřešit sami. Theresa uvádí, že situaci úplně nerozuměla, a nakonec se o to dál nezajímala, protože neplánovala zůstat dlouho. V roce 2023 si našla přítele a přestěhovala se.

V polovině roku 2024 odešla od původního zaměstnavatele a změnila práci. S pomocí známého — Filipínce, který pracuje jako HR asistent ve firmě v automobilovém průmyslu — se přestěhovala za práci do Ústeckého kraje. Nyní má bydlení zajištěné přímo od nového zaměstnavatele, ale za ubytování platí. Její mzda zde činí zhruba 27 000 Kč měsíčně a stále pracuje na základě zaměstnanecké karty. Práci popisuje jako náročnou a říká, že to „musí vydržet“. Pracuje s ocelí, v prašném prostředí a zvedá těžká břemena — práci vnímá spíše jako vhodnou pro muže.

Volný čas tráví se svým přítelem, který je Němec. Zvažuje sloučení rodiny a uvažuje o tom, že by za ní mohl přijet její syn. Část výtědku (12 000–20 000 Kč) posílá rodičům a synovi na Filipíny.



Binge

Binge je 37letý muž, který pochází spíše z venkovské oblasti Filipín. Má rodinu a žíví dvě děti – šestiletého syna a druhého, novorozeného, kterému jsou dva měsíce. Se svou partnerkou nejsou oddáni. Hlavní motivací k vycestování za prací byly finanční důvody a snaha zajistit rodině lepší podmínky, protože výdělky na Filipínách jsou velmi nízké. Binge uvádí, že tam dokázal vydělat přibližně 9 000 Kč (v přepočtu) měsíčně. Na Filipínách pracoval ve skladu.

První kontakt se zahraniční prací mu zprostředkoval jeho bývalý kolega, který mu doporučil filipínskou agenturu. Právě tato agentura, ho následně vyslala pracovat do ČR. Podobné pracovní nabídky se na Filipínách běžně inzerují zejména prostřednictvím kampaní na sociálních sítích. Pro Bingeho šlo o první zahraniční pracovní zkušenost a do České republiky přicestoval 21. července 2024.

O práci u agentury se ucházel spolu s přibližně 500 dalšími zájemci, z nichž bylo nakonec přijato jen 85. Binge popisuje, že podobný zájem je obvyklý i v jiné dny, kdy se v kanceláři agentury sejdou stovky lidí. Příjímání pohovor se skládá z předání životopisu a úvodního rozhovoru o zázemí a předchozí praxi. Po týdnu následoval finální pohovor, kterého se účastnil i zástupce cílové firmy – tj. zástupci české firmy. Při pohovoru uchazeči vykonávali testy z matematiky, fyzické zdatnosti a zručnosti. Neúspěch u testů znamenal vyřazení z výběru.

Před odjezdem musel Binge absolvovat zdravotní prohlídku na vlastní náklady (cca 3000 Kč) a uhradit tzv. *placement fee*, což představovalo zhruba 30 000 Kč. Tato částka se splácí postupně během výkonu práce. K tomu se připočítaly menší výdaje (výpis z rejstříku trestů, doprava na pohovory apod.). Celý proces trval téměř rok, což je podle něj důvod, proč mnozí lidé během čekání odpadnou a nakonec nevycestují. Agentura si tak vytváří zásobu potenciálních pracovníků a zaměstnavatel si je vyžádá, až když je skutečně potřebuje.

Odjezd do ČR byl organizován hromadně. Náklady na dopravu byly zahrnuty v *placement fee*. Po příjezdu do ČR převzala pracovníky česká agentura, která zajišťovala transport, vyřízení pobytových dokumentů a ubytování. První tři měsíce bylo ubytování plně hrazeno, po uplynutí této doby se náklady dělí mezi zaměstnance a agenturu. V současnosti Binge platí 4 500 Kč měsíčně za místo v



pokoji, který sdílí s dalšími třemi osobami. Budova je spíše v horším stavu, ale cítí se zde bezpečně. Celkem zde bydlí 21 Filipínců.

Pracovní pozice odpovídala popisu z pohovoru – Binge pracuje ve firmě jako operátor kompletace předních sedaček. Manuálně šroubuje a připevňuje kabely. S podobnou prací neměl předchozí zkušenost. Pracovní doba je osm hodin denně ve dvousměnném provozu. Víkendy má volné, ale při ranní směně je pracovní i sobota. Práci popisuje jako fyzicky náročnou a stresující, protože je vyžadováno vysoké tempo a dodržování stanovených počtů. Nemá možnost si během směny odpočinout. V kolektivu nejsou téměř žádní čeští pracovníci a Binge často neví, jaké národnosti jsou jeho kolegové. Komunikaci komplikuje jazyková bariéra. Přesto je s přístupem českých lidí spokojen a považuje je za přívětivé.

Měsíčně si vydělá zhruba 21 000–23 000 Kč, což považuje za nízké. Od ostatních pracovníků z jiných zemí slyšel o vyšších výdělcích (např. 26 000 Kč). Přibližně 10 000 Kč posílá každý měsíc domů na Filipíny, což je více, než byl schopen vydělat tam.

Volný čas tráví hlavně běžnými činnostmi – nakupováním, praním, úklidem a odpočinkem na pokoji, většinou s mobilním telefonem. O víkendech chodí se skupinou Filipínců na mše pro cizince. České přátele nemá, protože se s nikým v okolí nedomluví anglicky.

Cílem pobytu v ČR je především splacení dluhu a možnost dalšího výdělku. Po splacení plánuje zůstat ještě alespoň rok a zvažuje změnu zaměstnavatele, aby si mohl vydělat více peněz a mít více přesčasů. Po návratu na Filipíny si umí představit, že by se někdy znovu vrátil za prací, ale nechce být pryč dlouhodobě, protože nechce přijít o možnost vidět své děti vyrůstat. Svůj pobyt by na škále od 1 do 10 ohodnotil šestkou – práce je podle něj příliš náročná, nekompromisní a špatně placená. To je podle něj také hlavní důvod, proč lidé práci často opouštějí.



Kevin

Kevin pochází z velkého města Batanga City, které patří mezi pět největších měst na Filipínách. Je mu 33 let. Na Filipínách žije se svou matkou a šesti sourozenci. Má také přítelkyni, ale nejsou sezdání. Do České republiky přijel v červenci 2024. O práci se dozvěděl díky reklamě filipínské agentury. Poté, co viděl jejich inzerát, rozhodl se práci v ČR zkusit, agenturu navštívil a nakonec se do ČR skutečně dostal.

Jako první musel absolvovat pohovor, kde představil své zázemí, vzdělání a schopnosti. Následovaly testy dovedností: uchazečům byly ukázány konkrétní výrobky, kde měl Kevin pracovat a museli je v časovém limitu správně zkompletovat, stejně jako to bude probíhat při skutečné práci. Testy úspěšně zvládl a bez jejich splnění by nebyl přijat. I když všechny požadavky splnil, čekací doba na odlet a vízum trvala celý rok.

Za celý proces musel Kevin uhradit agentuře nemalé částky. Jak sám říká, na Filipínách se platí za každý dokument, potvrzení či ověření. V jeho případě šlo hlavně o tzv. *placement fee*, potvrzení o beztrestnosti a lékařskou prohlídku, která stála v přepočtu asi 3000 Kč. Celkově zaplatil přibližně 50 000 Kč. Největší položkou byla právě *placement fee*, která zahrnovala i cenu letenky. Kevin celou částku uhradil ještě před odletem, a proto nyní nesplácí žádný dluh, i když poplatek platil nadvakrát. Výdělek mu byl slíben o něco vyšší, než ve skutečnosti je, ale rozdíl není velký a považuje to za splněnou dohodu.

Po příletu do ČR jej na letišti očekával zástupce české agentury, který mu zajistil ubytování a vyřídil s ním biometrické údaje na OAMP. Zástupce samotné firmy viděl Kevin poprvé až v České republice. Práce začala bez většího prodlení během několika dnů. Vyřízení všech potřebných dokumentů na OAMP trvalo asi dva týdny a Kevinovi nebyly účtovány žádné další poplatky. V práci mu se zaučením pomohli čeští zaměstnanci a k dispozici je také tlumočnick.

Co se týká spokojenosti, Kevin je v zásadě spokojen a na otázku, zda by stejnou cestu absolvoval znovu, odpovídá jednoznačně kladně. Přibližně polovinu svého výdělku pravidelně posílá domů. Měsíčně si vydělá asi 22 000 Kč, případně o tisíc korun více, pokud má přesčasy. Na nákladech na ubytování se podílí firma a Kevin. Sám platí 4500 Kč za pokoj pro tři osoby, přičemž stejnou částku platí každý z jeho



spolubydlících. Celkové náklady na jednoho člověka Kevin odhaduje na 7000 Kč, takže firma přispívá menší polovinu. Ubytování je zajištěno po celou dobu jeho zaměstnání u současné agentury.

Ve srovnání s průměrným výdělkem na Filipínách je jeho příjem v ČR stále zhruba dvojnásobný. Doma by si Kevin vydělal kolem 8–10 tisíc korun. Právě to je hlavním důvodem, proč mnoho mladých Filipínců zkouší podobnou pracovní zkušenost v zahraničí. Agentura mu nabídla práci výhradně v ČR, ale po skončení smlouvy by mohl odjet i do jiné země. Smlouva je uzavřena na dva roky, ale Kevin ví, že práci může opustit, pokud by chtěl, měl by však vydržet alespoň šest měsíců.

Celkově hodnotí svůj pobyt v ČR pozitivně. Nesetkal se s žádnou diskriminací, což je pro něj důležité. I mimo práci se cítí bezpečně, nemá strach pohybovat se po městě a nikdo z jeho filipínských přátel nemá jiné zkušenosti. Pracuje 7,5 hodiny denně od pondělí do pátku a pokud má ranní směnu, pracuje navíc i v sobotu, což bere jako přesčas.

Ve volném čase tráví čas hlavně se svými filipínskými kolegy. Společně chodí do města nebo si zahrají basketbal. Celkově tuto zkušenost vnímá jako velkou příležitost. Do budoucna by rád pracoval v podobném oboru, ale uvítal by lepší plat. Uznává, že náročnost a ohodnocení práce nejsou v rovnováze. Musí neustále pracovat rychle a výkonně. Kdyby dostal nabídku lépe placené práce, přijal by ji.

Počet Filipínců zaměstnaných v dané firmě odhaduje na 200–300 lidí. Ve firmě působí i další agentury, tedy nikoli jen agentura, která poskytuje servis právě Kevinovi. Agentura má v Plzni celkem tři ubytovny a její klienti pracují výhradně v podniku jako Kevin.

Kevina překvapil systém daní a odvodů. Považuje poplatky strhávané z výplaty za poměrně vysoké. Pod daněmi rozumí i odvody na sociální a zdravotní pojištění. Díky výplatním páskám ví, že odvody jsou značné, což ho zaskočilo. Přesto chápe, že takto je zajištěna i lékařská péče, kterou v případě potřeby využívá.



Jay

Jay pochází z menšího města Marikina nedaleko Manily, přesto se jedná o město s přibližně milionem obyvatel. Do Manily je to asi 45 minut vlakem. Před příchodem do ČR pracoval jako kuchař na zaoceánské lodi a předtím působil v kuchyni v pizzerii, kde vařil. Jayovi je 42 let a má dva syny, kteří spolu s jeho manželkou zůstali na Filipínách.

Na Filipínách původně zvažoval cestu do zahraničí do jakékoliv země, ale většina pracovních nabídek směřovala na Blízký východ a bylo obtížné dostat se například do západní Evropy, Ameriky nebo Kanady. Jay zkusil kontaktovat agenturu, kde mu doporučili absolvovat kuchařskou školu, aby si zvýšil kvalifikaci. Následně byl agenturou přijat a získal práci na zaoceánské lodi. Musel absolvovat speciální kurz pro práci na lodi, za který v přepočtu zaplatil asi 4 000 Kč, a následně mu byl vydán námořní pas. Celkové náklady, včetně školy, činily přibližně 30 000 Kč (převáděno z dolaru).

Na lodi strávil dva roky a plavil se v podstatě po celém světě — loď vyplouvala z Jamajky a dopravu na Jamajku hradila společnost. Poté změnil společnost a pracoval pro norského provozovatele lodí, kde se postupně vypracoval až na šéfkuchaře. V pauzách mezi plavbami se dál vzdělával. Pracovní smlouvy byly vždy na 11 měsíců a doma trávil jen pár týdnů, než odjel znovu. Takto fungoval posledních 10 let. Vydělané peníze si nechával posílat přímo na účet manželky.

Mezitím se pokoušel o práci v jiných zemích — zamítnuta mu byla žádost o pobyt v Kanadě, i když měl americká víza. Na práci v Austrálii už byl najat, ale nástup zmařila pandemie covidu. Protože měl životopis uložený u různých agentur, kontaktovala ho agentura z Manily s nabídkou práce v Casinu poblíž Lipna. Když ale v srpnu 2023 dorazil do ČR, nezačal pracovat v casinu, ale byl přiřazen do restaurace na Lipně. O změně místa byl sice informován ještě na Filipínách, ale letenku za přibližně 25 000 Kč si musel uhradit sám — poplatek šel agentuře před odletem.

Na Lipně začal pracovat koncem srpna 2023. Slibováno mu bylo 23 000 Kč čistého, ale po prvním měsíci obdržel jen 19 000 Kč. Na to si stěžoval vedení restaurace, ale bez výsledku. Vyskytla se řada problémů a Jay nebyl celkově spokojen. Vedení mu vyčítalo nekvalitní práci a tím odůvodňovalo nižší mzdu. V restauraci zůstal osm



měsíců. Restaurace mu zajistila ubytování, ale to bylo poměrně vzdálené a zaměstnavatel měl zajišťovat odvoz. Stávalo se ale, že pro něj nikdo nepřišel a musel se do práce dostat sám. Jay si na to stěžoval i na filipínské ambasádě, ale bez účinku.

Rozhodl se tedy hledat nové zaměstnání. Práci si našel sám v hotelu v Plzni, kde už měli zkušenosti s filipínskými zaměstnanci, což mu pomohlo. V Plzni nastoupil v červenci 2024 a je zde velmi spokojen. Nyní si vydělá čistého 30 000–36 000 Kč (aktuálně má přidáno) plus dýška, která se dělí i v kuchyni. Směny se plánují operativně — záleží, zda připravuje snídaně v hotelu, v přilehlé restauraci, nebo jiná jídla. Podle obsazenosti hotelu se jeho týdenní plán může měnit. Pracuje prakticky každý den, ale má i volné dny. V případě naléhavosti ho vedení požádá o přerušení volna, vždy je to ale na vzájemné domluvě.

Za ubytování, které má v centru města, platí z vlastní mzdy asi 8 500 Kč. Slyšel ale, že někteří Filipínci platí i 13 000 Kč měsíčně. Ubytování mu pomohl zajistit přímo hotel.

Co se týká povolení k pobytu a práci, při příjezdu na Lipno mu agentura doporučila kontaktovat jistou osobu vietnamské národnosti, která mu v Českých Budějovicích pomohla vyřídit všechny pobytové formality. Jay tuto osobu popisuje jako „handlera“ a podle jeho slov nejde o zaměstnance české agentury, ale spíše o prostředníka, který sbírá pracovní nabídky a předává je filipínským agenturám. Za jeho služby Jay nic neplatil, ale ví, že někteří jiní lidé mají s tímto mužem smlouvu na dva roky, kterou musí dodržet, jinak by museli zaplatit pokutu. Podle Jaye jeho nástupce v restauraci na Lipně takovou smlouvu má. Jay sám nic takového nepodepsal.

Při odchodu z restaurace na Lipně mu nebyla vyplacena poslední mzda a celé zaměstnání hodnotí jako případ pracovního vykořisťování. Povolení k pobytu je vydáváno na jeden rok a je nutné ho prodlužovat za poplatek 2 500 Kč. V Plzni mu s přechodem k novému zaměstnavateli a s vydáním nové zaměstnanecké karty pomohla paní P. (pravděpodobně přímo z OAMP), která podle Jaye jako jediná mluvila anglicky.

Plzeň se mu líbí, cítí se zde bezpečně a udržuje kontakt s českým kamarádem z Lipna. Trochu se učí česky a ve volném čase chodí ven s kolegy z hotelu. O budoucnosti zatím nemá jasno — zvažuje, že by jednou zkusil i Německo, kam má



přes kamaráda kontakty. Při plavbách na lodi tam pobýval často, a tak by to byla pro něj reálná možnost. Další variantou je přivést do ČR svou rodinu. Přál by si, aby jeho děti mohly v Evropě studovat, protože evropské vzdělání má na Filipínách vysokou hodnotu. Pro sloučení rodiny by ale musel splnit řadu podmínek a jeho starší syn již brzy dosáhne plnoletosti. Přesto by v ČR rád zůstal déle, pokud bude spokojen s finančním ohodnocením. Zdejší pracovní prostředí hodnotí pozitivně a vztahy s nadřízenými jsou dle jeho slov velmi dobré.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

On

Onovi je 35 let. Jeho hlavní motivací k odjezdu z Filipín byla finanční situace — chtěl si zajistit lepší životní podmínky. Má partnerku a syna, ale není ženatý. Pokud by se naskytla možnost, uvažoval by o přesunu celé rodiny do České republiky. Podle jeho slov je na Filipínách mnoho mladých lidí v podobné situaci: pro obyčejného člověka je těžké z běžného příjmu uživit rodinu a splnit si své sny.

Pochází z města velikosti Plzně, s přibližně 200 000 obyvateli — mluví o něm jako o provinčním městě. Před odjezdem pracoval v call centru ve firmě Teleperformance, kde byl klientem Meta (Facebook). Pracoval tedy jako moderátor obsahu: kontroloval příspěvky a stahoval ty, které porušovaly pravidla. Výdělek byl pro jednotlivce dostačující, ale pro zajištění rodiny nestačil. Proto využil příležitosti odcestovat. Jeho rodina zůstala na Filipínách a on odjel do Česka v srpnu 2024.

Hledání práce začalo na Filipínách online — pracovní nabídku našel prostřednictvím inzerátu, který sdílela agentura na sociálních sítích. Odpověděl e-mailem a poslal životopis. Následně se mu ozvala samotná agentura a sdělila podmínky — šlo o nábor přímo pro firmu působící v automotive v Česku. Po úvodním pohovoru čekal na odpověď a poté ho kontaktoval zástupce agentury české, tj. partnerské agentury, který osobně navštívil Filipíny a vedl s uchazeči další pohovory. Celý proces probíhal pod licencí filipínské vlády. Od prvního kontaktu do odletu uběhl téměř rok.

Po rozhovoru s českou agenturou v červenci, následovalo lékařské vyšetření v září a poté vyřízení víza. V srpnu následujícího roku odcestoval. Celkem šlo o nábor desítek pracovníků pro firmy působící v automotive. Podobné agentury nabízejí i práci v Polsku či Maďarsku — říká, že jde o druhou vlnu náboru filipínských pracovníků do Evropy.

Cesta ho stála přibližně 30 000 Kč. Šlo o tzv. *placement fee*, které zahrnovalo údajně i letenku a bylo zapláceno filipínské agentuře. Peníze si půjčil od rodiny. Někdy si lidé berou půjčky nebo splácí samotné agentuře. Náklady na vyřízení víza činily asi 9 000 Kč — tuto částku ale agentura následně proplatila. Lékařské vyšetření stálo 2 500 Kč.

Proces schvalování víza probíhal do dubna 2024. Poté absolvoval PDOS („pre-departure orientation seminar“) organizovaný vládou, který uchazeče připravuje na



život v cílové zemi. Po jeho absolvování se čekalo ještě tři měsíce. V červenci dostal letenku na srpen 2024.

V Česku pracovníky vyzvedli zástupci české agentury, kteří s nimi komunikovali už na Filipínách. Byli ubytováni a agentury pomohla s vyřízením pobytových formalit na OAMP. Pracovat začal zhruba po týdnu, po dalším lékařském vyšetření. Smlouva byla podepsána až po příjezdu a její podmínky se mírně lišily od těch, které byly uvedeny v inzerátu.

Z výplaty se strhávaly náklady na dopravu a ubytování — za ubytování 4 000 Kč měsíčně (polovinu hradil zaměstnavatel, později měla celá částka přejít na zaměstnance), za dopravu kolem 1 200 Kč měsíčně a za stravu přibližně 2 000 Kč, i když zaměstnanec stravu nevyužíval. Po všech srážkách dostávali pracovníci na účet cca 24 000 Kč, což byla horní hranice, běžně šlo spíše o nižší částku. Na Filipínách se uváděla o něco vyšší mzda, ale rozdíl tvořily právě srážky ze mzdy. Pracoval jako operátor výroby, jak bylo původně slíbeno.

On a několik kolegů ale přišli během zkušební doby o práci — firma s nimi ukončila smlouvu bez jasného vysvětlení. Okamžitě začali hledat nové možnosti. O pomoc požádali původní českou agenturu, ta už však k nim neměla žádný závazek — jen si vyžádala životopisy, ale novou práci nezajistila. Nakonec si On s kolegy (celkem devět lidí) našli novou agenturu, která jim zprostředkovala práci ve nové firmě expedující zásilky v Boru u Tachova.

Nová agentura zajišťuje ubytování i dopravu do práce. Doprava je zdarma. Za hodinu práce dostávají 175 Kč, z toho se hodinově strhává 20 Kč na ubytování. Reálně tedy dostávají 155 Kč na hodinu a ubytování je z této částky pokryté. Výdělek se liší podle sezóny — před Vánoci byla možnost vyšší mzdy, nyní je méně práce. Pracuje na kompletaci objednávek ve skladu a s prací je spokojený, i když cestování je náročné. Směny znají měsíc dopředu, víkendy bývají volné, ale někdy mají volno i v týdnu. Teď (únor) pracuje 9,5 hodiny denně, od března se očekává návrat na běžných 7,5 hodiny.

Hledání nové práce proběhlo rychle: smlouva v původní firmě skončila 27. 11. 2024 a novou práci začal 2. 12. 2024. Bylo nutné vyřídit nové povolení k pobytu, o což se postarala nová agentura. Proces ještě pokračuje, ale změnu už má schválenou a



čeká na vydání nové karty. Ve firmě pracuje zhruba 10–15 Filipínců, někteří už zde působí dva roky.

S ubytováním spokojený není — popisuje ho jako „nedobré“. Bydlí v domě, který byl zřejmě přebudován z kanceláří, celkem tam žije 17 lidí a v jeho pokoji jsou tři lidé. Ve volném čase obvykle nakupuje, komunikuje s rodinou na Filipínách, sleduje filmy. České přátele nemá, tráví čas s ostatními Filipínci z ubytování.

Přivést rodinu do Česka při současném příjmu nepovažuje za reálné. Doufá ale, že najde lepší práci — už nyní se poohlíží po jiných možnostech u dalších zprostředkovatelských agentur zde v ČR. Chce zůstat v Česku. Celkově vidí své rozhodnutí odcestovat jako smíšené — nebylo to snadné, často strádal, ale snaží se situaci maximálně využít. Věří, že časem se vše vyplatí. Ví, že mnoho lidí by chtělo odcestovat, ale nemohou, a on měl to štěstí, že se mu to podařilo. Dříve pracoval také na Blízkém východě v Dubaji, kde byla situace pro něj jednodušší než nyní v Česku.

Srovnává-li Dubaj a Česko, největší překážkou je jazyk — v běžném životě mu lidé nerozumí anglicky a i při nákupu používá překladač v telefonu. V Dubaji byl už v roce 2016, ale nyní tam pro něj není možnost práce, proto zkusil Česko. Pokud porovná ceny a výdělek, považuje je za srovnatelné.



Rizal

Rizal je 35letý muž z Filipín, konkrétně z Batangas City. Na Filipínách vystudoval několik škol, ale dokončil pouze obor management, který ukončil v roce 2015. Jeho manželka je nyní těhotná a plánuje ji přivést do ČR přibližně za dva roky, až si našetří peníze. Děti by však zůstaly u prarodičů, protože v ČR podle něj chybí mezinárodní mateřské a základní školy.

Rizal má zkušenosti s prací v zahraničí — dva roky pracoval jako konstruktér v Saúdské Arábii a další dva roky v Abú Dhabí, kde se věnoval stavebním zařízením a opravám. Poté žil 8–10 let na Filipínách, kde pracoval jako bezpečnostní inspektor (safety supervisor). Mzda mu ale nestačila na zajištění rodiny, proto se rozhodl pracovat v České republice.

Do ČR se dostal přes filipínskou agenturu, která spolupracuje s českou agenturou. Filipínská agentura mu zajistila pracovní nabídku u české společnosti v automobilovém průmyslu. Rizal agentuře zaplatil *placement fee* 35 000 Kč, dále 2000 Kč za lékařskou prohlídku a 5 300 Kč za vízum — tento vízový poplatek mu později česká agentura proplatila. Letenku do ČR mu už hradila taktéž česká agentura spolupracující se svým protějškem na Filipínách.

Rizal hodnotí obě agentury pozitivně — byly mu poskytnuty informace o pracovním procesu, sociálním a zdravotním pojištění, daních i ubytování a realita odpovídala dohodnutým podmínkám, včetně mzdy.

Do ČR přiletěl 7. června 2023, na letišti ho vyzvedly pracovnice české agentury a odvezly ho na ubytovnu. Agentura mu pomohla vyřídit povolení k pobytu na OAMP a informovala ho o povinném adaptačně-integračním kurzu (AIK), který už absolvoval. Česká agentura ho také doprovodila do zaměstnání a vysvětlila mu nástupní postup.

Ve společnosti pracuje Rizal jako operátor výroby. Před nástupem musel složit testy (analytický test a test z výroby), které pro něj nebyly náročné díky jeho předchozí praxi. Pracuje na tři směny, 7,5 hodiny denně plus přestávky. Má pauzy každé dvě hodiny (10 minut) a delší pauzu na jídlo (30 minut). V závodě je kantýna, kde má obědy zdarma.



V sobotu mívá povinné směny, pokud v týdnu pracuje odpolední nebo noční. Přesčasý dělá dobrovolně a jsou mu řádně propláceny. Zaškolení probíhalo přímo zaměstnanci firmy. Rizal se potýká s jazykovou bariérou, protože závod je multikulturní a domluva s kolegy je někdy obtížná. Na pracovišti i mimo něj zažil projevy diskriminace — někteří lidé na něj pokřikují, že je „smelly“.

Pracovní smlouvu, kterou podepsal v češtině i angličtině, má na dva roky a rozumí jí. Roční dovolená je 25 dní. Měsíčně vydělá 23 000–25 000 Kč bez přesčasů. Z platu mu zaměstnavatel strhává 50 % nákladů na ubytování (4 500 Kč). Obědy má dotované, ubytování částečně hrazené.

Každý měsíc posílá rodině na Filipíny 10 000 Kč. Ubytování hodnotí pozitivně — bydlí v Plzni, na pokoji ve třech, s vlastní sprchou a toaletou. O úklid se stará pravidelná úklidová služba. V okolí ubytovny se ale pohybují opilci, proto večer raději zůstává doma.

Ve volném čase spí, chodí na procházky, setkává se s přáteli, převážně s Filipínci. Do Prahy jezdí na bohoslužby — patří k církvi Iglesia Ni Cristo, jejíž kostel je nejbližší v Praze.

Do budoucna plánuje zůstat v ČR přibližně pět let, vydělat si peníze a poté se vrátit na Filipíny. Zvažuje také změnu zaměstnavatele, aby dosáhl vyšší mzdy.



Jaz

Respondent je 25 let starý a je svobodný. Pochází z Filipín, z oblasti Batangas City. Vystudoval bakalářský obor *Management Hospital* (vedení v nemocnici). Na Filipínách má pracovní zkušenosti jako recepční, údržbář domácností a pracovník call centra v oblasti zdravotnictví.

Jeho motivací pro příjezd do České republiky bylo poznat tuto zemi, nové lidi a také vydělat více peněz, aby mohl finančně pomáhat rodině. Z ČR jim nyní pravidelně posílá finanční podporu. Uvádí, že na Filipínách se z jeho původního platu nedalo moc vyžít. Rozhodování o odchodu pro něj bylo velmi těžké, protože svou rodinu miluje a bylo pro něj náročné ji opustit, ale svého rozhodnutí nelituje.

Aby získal práci v ČR, oslovil zprostředkovatele (agenta), kterému zaplatil 10 000 PHP (přibližně 4 100 Kč). Zprostředkovatel mu vytvořil profil a zprostředkoval kontakt s filipínskou agenturou, která zajišťuje práci v ČR ve spolupráci s agenturou poskytující *care* zde v ČR.

Když se setkal s agenturou, vysvětlili mu všechny kroky ohledně zaměstnání v ČR, včetně zkoušek a částky, kterou musí uhradit, aby mohl vycestovat. Po několika dnech absolvoval nábor přes zaměstnance Pepu – pracovníka české spolupracující agentury, a to přímo na Filipínách a skládal testy pro pozici operátora výroby. Testy prý byly jednoduché a obsahovaly znalosti o kovech, depozitních skladech a materiálech potřebných k práci. Na přípravu dostal podklady domů.

Po splnění testů mu Pepa vysvětlil další postup. Respondent uhradil filipínské agentuře částku 85 000 PHP (přibližně 35 000 Kč). V této částce byla zahrnuta pracovní smlouva, letenka a vízum. Na ambasádu v Manile jej doprovodil první zprostředkovatel, kterému již dříve uhradil 10 000 PHP. Dále zaplatil poplatky v lékařském středisku ve výši 10 000 PHP (přibližně 4 100 Kč). Uvedl, že vízum ani letenku mu nikdo neproplatil, ale pokud ve firmě vydrží pracovat dva roky, náklady na letenku mu vrátí.

Respondent agentuře důvěřoval, ale tvrdí, že mu slibovali ubytování zdarma, což není pravda — na ubytování se musí částečně finančně podílet.

Do ČR přiletěl 24. 7. 2023 spolu s dalšími Filipínci. Na letišti je vyzvedl Pepa z české agentury, odvezl je na ubytování a poskytl podrobné informace o dalším postupu.



Následující den se všichni společně registrovali na OAMP, dostali pokyny k registraci a splnění AIK a 27. 7. 2023 nastoupili do práce.

Informátor pracuje ve firmě v automobilovém průmyslu ve Stříbře. Začínal ve třísměnném provozu, nyní pracuje na dvousměnný režim (ranní a odpolední směna). Pracovní smlouvu obdržel v češtině i angličtině a plně jí rozumí. Pracuje 8 hodin denně a má přestávky: po 2 hodinách 10 minut, po 4,5 hodinách a po dalších 2 hodinách 10 minut. Před směnou probíhá porada vedená team leaderem.

Na začátku dostával výplatu 20–21 tisíc Kč, nyní má 25–26 tisíc Kč a o víkendech nepracuje. Jeho náplní práce je výroba potahů na autosedačky, přičemž používá ochranné pracovní pomůcky.

Uvažuje o změně zaměstnavatele, protože občas musí pracovat povinné přesčasy, které nejsou proplacené. Jde o tzv. *banking hours* — hodiny, které nadělává za volno během výrobní odstávky, kdy nečerpal dovolenou. Tvrdí, že situaci zkoušel řešit s HR oddělením, ale bez výsledku, a neví, kolik hodin mu ještě zbývá odpracovat. Ve smlouvě má uvedenou možnost práce přesčas. Přesto zaměstnavatele plánuje změnit až po dvou letech, kdy mu budou vráceny náklady za letenku.

Ubytování mu zaměstnavatel částečně hradí — přispívá 3 500 Kč, informátor sám platí 4 700 Kč. Uvádí, že čím déle je zaměstnán, tím se mu zvyšuje plat a zároveň podíl na úhradě ubytování. Má nárok na 25 dní dovolené a za stravu na pracovišti hradí přibližně 10 % z ceny.

Je křesťan, věří v Krista, ale není katolík.

Uvádí, že celkové výdaje za rok, včetně oblečení a nezbytných věcí, byly přibližně 200 000 PHP (asi 82 000 Kč). Samotné náklady spojené s prací odhaduje na 140 000 PHP (asi 57 400 Kč).

Do budoucna by chtěl být úspěšný, cestovat po světě a vydělat si dobré peníze. Na Filipíny se plánuje vrátit pouze na dovolenou, trvalý návrat zatím nezvažuje.



Allan

Allan pochází z Filipín, kde vystudoval střední školu. Je mu 24 let. Po škole pracoval jako řidič nákladního automobilu. Narodil se v oblasti Camiling Tarlac City, trvalé bydliště má ve městě Valenzuela City. Žije sám, má matku a tři sourozence, kterým posílá z ČR dohromady 18 000 Kč měsíčně. Na živobytí v ČR mu stačí 2 000 –3 000 Kč měsíčně. Otec mu zemřel. Před prací v ČR nikdy nepracoval mimo Filipíny. Jeho motivací pro práci v ČR byly především finance, ale také touha cestovat a poznat svět.

Práci v ČR mu zprostředkovala filipínská agentura. Allan zaplatil za zprostředkování a pracovní smlouvu 75 000 PHP (cca 31 000 Kč), dále 20 000 PHP (cca 8 200 Kč) za lékařské prohlídky a vyšetření a 12 000 PHP (cca 5 000 Kč) za vízum do ČR. Poslední částku (za vízum) mu poté česká spolupracující agentura proplatila, letenku měl zdarma – také ji hradila česká agentura.

Před podpisem pracovní smlouvy absolvoval Allan pohovor, který probíhal částečně online (kontrola záznamů NBI – National Bureau of Investigation) a částečně osobně, aby se ověřilo, zda má předpoklady pro práci v ČR. Poté skládal tři zkoušky: matematický test, test logiky a test úchopu („grip test“). Pracovní smlouvu obdržel v angličtině a podepsal ji. Bylo mu slíbeno ubytování zdarma a výplata okolo 50 000 PHP (cca 20 500 Kč). Slibovanou výplatu dostává, ale ubytování mu je strháváno z platu, takže částka je až po odečtení ubytování. Allan uvedl, že agentuře věří, protože má licenci a mnoho Filipínců se do ČR díky tomuto programu dostalo. Zmínil však, že mnoho z nich mělo potíže s ubytováním a nízkou výplatou, ale peníze potřebují. Českou agenturu zajišťující *care* hodnotí kladně.

Do ČR přiletěl 7.7.2024 ve skupině dalších pracovníků. Na letišti je vyzvedl zaměstnanec české agentury, který jim vysvětlil vše potřebné k ubytování, práci a registraci na OAMP. Během několika dní proběhla registrace a vyřízení pobytu. Opět za asistence české agentury.

Pracovní smlouvu podepsal v angličtině, nejprve na tři měsíce, poté na rok, a následně se smlouva prodlužuje na dva roky. Pracuje na dvě směny (ranní a odpolední), občas má přesčas, které nejsou propláceny. Jedná se o tzv. *banking hours* – hodiny přesčasů, které se využívají jako náhradní volno při odstávkách. V práci je osmihodinová směna s přestávkami: po 2 hodinách 10 minut, po 4 hodinách



25 minut a poté po dalších 2 hodinách 10 minut. Allan má standardně 25 dní dovolené. Měsíční mzda je kolem 26 000 Kč. Za ubytování mu zaměstnavatel strhává necelých 5 200 Kč (zaměstnavatel hradí část ubytování ve výši 3 500 Kč). Původně platil za ubytování 4 700 Kč.

Allan uvedl, že pokud má někdo sick day nebo je nemocný, přijde o část odměny (pravděpodobně nezná detaily o nemocenském pojištění a mzdě). V zaměstnání vyrábí potahy do aut a používá ochranné pomůcky: rukavice, pracovní oblečení a boty. Před směnou řeší se svým mistrem a skupinou pracovní náplň. Když začal pracovat, měl zdravotní potíže s nehty, a proto byl přeřazen na jinou činnost, ale pracovní pozice mu zůstala stejná. Toto přeřazení hodnotí velmi pozitivně. Zaměstnavatel hradí 50 % stravy na pracovišti.

Informátor také uvedl, že na pracovišti občas čelí diskriminaci od ukrajinských pracovníků, ale ignoruje to.

Ubytováný je v Plzni na Koperníkově ulici, bydlí v bytě s dalšími dvěma spolubydlícími. Mají vlastní koupelnu, toaletu a sdílený pokoj. V bytě udržují pořádek a střídají se v úklidu. Volný čas tráví spaním, procházkami a častými návštěvami kostela v Plzni – je katolík. Absolvoval adaptačně integrační kurz.

Plánuje se vrátit na Filipíny za 6–8 let. Aktuálně mění zaměstnavatele: ve firmě podal výpověď a nastupuje jako řidič autobusu v Praze. Nový zaměstnavatel mu zajistí ubytování, bude pracovat 18 dní v měsíci a výplata bude údajně činit 80 000 Kč (3200 EUR). Zaměstnavatel mu také uhradil řidičský průkaz, aby mohl tuto práci vykonávat.



Jovito

Jovito pochází z Manily, je ženatý a vystudoval bakalářský obor elektroprůmysl. Na Filipínách pracoval jako konstruktér u společnosti F&F Cruise s platem 16 000 – 20 000 PHP (cca 6 500–8 200 Kč) a později se pokoušel podnikat.

Jeho hlavní motivací pro odjezd do ČR byla chuť po změně, touha po nových výzvách a také lepší finanční ohodnocení. Práce v ČR je jeho první zahraniční zkušeností. O možnosti zaměstnání se dozvěděl přes Facebook, kde našel agenturu zprostředkovávající zaměstnání v ČR – jednalo se o českou agenturu, která měla na Filipínách inzerát. Po on-line pohovoru v angličtině úspěšně složil testy a následně jej česká agentura propojila s filipínskou agenturou kde zaplatil poplatek (*placement fee*) 70 000 PHP (cca 29 000 Kč). V ceně byla pracovní smlouva na pozici montéra elektrických zařízení ve firmě v Nýřanech a vízum (vyřízení trvalo 6 měsíců). Letenka mu byla hrazena zaměstnavatelem, žádné další poplatky ani lékařskou prohlídku neplatil.

Do ČR přicestoval 10. ledna 2024 se skupinou. Na letišti je vyzvedl pracovník české agentury, zajistil ubytování v Líních, pomohl s registrací na OAMP a s absolvováním adaptačně-integračního kurzu (který má již splněný). První den v práci podepsal smlouvu v češtině i angličtině a absolvoval prohlídku výroby. Zaměstnání hodnotí velmi pozitivně. Po zapracování má čistou mzdu 32 500 Kč, nyní 35 000 Kč. Pracuje na ranní směny od 6:00 do 14:00, má půlhodinovou obědovou pauzu a krátkou přestávku v 8:00. V práci montuje elektrické panely, má potřebné ochranné pomůcky a 25 dní dovolené ročně. Přesčasy má občas v sobotu, a ty jsou řádně proplaceny. O změně práce zatím neuvažuje.

Co se týče ubytování, zažil řadu komplikací. Bydlel již na čtyřech místech:

1. Líně (ubytovna přes agenturu) – 20 Filipínců, pokoj pro 4 osoby, vlastní úklid, kauce 10 000 Kč (která mu po odstěhování nebyla vrácena). Zaměstnavatel přispíval 5 000 Kč, platil 2 000 Kč + 500 Kč energie.
2. Plzeň, Skvrňanská ulice (přes agenturu) – samostatný pokoj, příspěvek 5 000 Kč, doplácel 6 000 Kč. Problém byl s nedostatkem nájemní smlouvy, kterou potřeboval pro manželku.



3. Plzeň, Husova ulice (spolubydlení přes Facebook) – pokoj u páru, kauce 16 000 Kč, nájem 8 500 Kč (opět s příspěvkem 5 000 Kč). Ani zde nedostal smlouvu a kauce mu nebyla vrácena.

4. Zbůch, byt 1+KK (přes Sreality.cz) – od ledna 2025 má konečně vlastní byt s platnou nájemní smlouvou. Nájem včetně energií činí 10 500 Kč, zaměstnavatel již na bydlení nepřispívá. Do práce dojíždí vlakem nebo autobusem.

Kvůli nevrácené kauci (celkem 16 000 Kč) kontaktoval v únoru 2025 Poradnu pro cizince Diecézní charity Plzeň, kde mu bylo doporučeno podat výzvu k úhradě nebo to řešit soudně. Jovito ale soud odmítl, protože je to pro něj příliš stresující. Upozornil, že podobně bylo podvedeno více cizinců přes opakující se inzeráty na Facebooku.

Ve volném čase sleduje filmy, chodí na procházky, hraje basketbal a jednou za měsíc navštěvuje kostel v Plzni (je katolík). S manželkou je často v kontaktu a domů jí posílá 5 000 Kč měsíčně, zbytek úspor si šetří.

Do budoucna by chtěl pracovat ve Švýcarsku, které je jeho vysněnou destinací. Až mu skončí pracovní smlouva v ČR (v únoru 2026), plánuje měsíční dovolenou na Filipínách a pak by se chtěl vrátit zpět do ČR.



Ace

Informátor Ace pochází z provincie Cagayan na Filipínách. Je mu 27 let, je ženatý a má jedno dítě. Vystudoval státní univerzitu a získal bakalářský titul v oboru automobilového průmyslu. Před příchodem do České republiky pracoval jako automechanik a zároveň pomáhal rodině s prací na rýžových plantážích.

Rozhodnutí odjet z Filipín bylo pro něj velmi těžké, ale motivovala ho silná finanční potřeba zabezpečit rodinu. O možnosti zaměstnání v ČR se dozvěděl prostřednictvím reklamy na sociálních sítích od agentury (filipínská agentura), se kterou si domluvil osobní schůzku v Manile. Na tu cestoval přibližně 14 hodin. Na místě byl informován o podmínkách nábory včetně výše potřebných poplatků. Během další schůzky proběhl výběr za účasti koordinátora z české spolupracující agentury, následně pak Ace absolvoval zkoušky.

Po uhrazení investičního poplatku 75 000 PHP (cca 31 000 Kč) obdržel pracovní smlouvu potřebnou k vyřízení víza. Kromě poplatku za vízum (15 000 PHP / 6 200 Kč) platil ještě 40 000 PHP (16 500 Kč) za lékařské prohlídky. Celkový vízový proces trval přibližně 7 měsíců. Na základě smlouvy měl nastoupit jako operátor výroby ve české firmě vyrábějící pro automotive – výroba sedaček. Bylo mu přislíbeno, že po odečtení všech zákonných odvodů bude jeho výplata činit cca 30 000 Kč a že po třech měsících bude mít ubytování zdarma. Ani jedno z toho se ale nepotvrdilo.

Ace přicestoval do České republiky 20. srpna 2024 spolu se skupinou devíti dalších pracovníků. Na letišti je vyzvedl pracovník české agentury a odvezl je na ubytování v Koterovské ulici v Plzni. Následně jim agentura pomohla s registrací na OAMP a s prvními kroky v zaměstnání. První den v práci podepsal pracovní smlouvu v češtině a angličtině, oběma verzím rozuměl.

Ve firmě pracoval na dvě směny (ranní a odpolední), kde montoval autosedačky. Strava byla na pracovišti zdarma. V práci měl přiděleného nadřízeného (mistra), se kterým řešil pracovní úkoly ve skupině. Uvedl, že se někdy cítil diskriminovaný ze strany jiných cizinců. Během zkušební doby však byl on i celá jeho skupina propuštěni bez jakéhokoliv vysvětlení. První výplata činila 2400 Kč (za 15 dní práce), druhá 22 000 Kč a třetí 24 000 Kč. Za ubytování mu bylo strháváno 5 300 Kč, přičemž zaměstnavatel údajně přispíval částkou 3 000 Kč.



Po propuštění pomohla skupině filipínská komunita, díky níž se dostali ke kontaktním osobám v další české agentuře, která jim zdarma pomohla najít nové zaměstnání v nové firmě. Agentura jim zároveň umožnila zůstat na stávajícím ubytování. Ace tedy nastoupil do nové práce pravděpodobně ještě v průběhu vyřizování změny zaměstnavatele, což může být z právního hlediska problematické.

Ve firmě pracuje jako balič krmiva pro zvířata – "pet food picker". Pracuje opět na dvě směny. S novým zaměstnáním je spokojený. Jeho první výplata po odečtení ubytování činila 31 000 Kč, druhá 27 000 Kč a třetí 25 000 Kč (kvůli nedostatku práce). Ubytování hradí nyní sám ve výši 5 000 Kč. Zaměstnavatel mu na náklady za bydlení nijak nepřispívá. Stravu si nyní hradí sám.

Ubytování zůstává stejné – v domě na Koterovské ulici žije 17 lidí, bydlí po dvou až třech na pokoj. Mají k dispozici 4 toalety, 3 koupelny a 3 kuchyně. Uvádí, že prostředí je čisté a cítí se zde bezpečně.

Ve volném čase hraje basketbal, hraje on-line hry, pije pivo a jednou týdně navštěvuje kostel – je katolík. Často se vídá s přáteli. S rodinou je v denním kontaktu přes videohovory. Většinu svého příjmu posílá rodině na Filipíny, pro sebe si nechává pouze 4 000 Kč měsíčně, což mu postačuje. Plánuje v ČR zůstat tři až čtyři roky a přivést sem rodinu. Má v plánu učit se česky, adaptačně-integrační kurz již absolvoval.

Refundace nákladů trvala 6 měsíců. Uvádí, že má stále vysoké výdaje na kredit kvůli hovoru s rodinou. Do budoucna plánuje vrátit se na Filipíny pouze na dovolenou – rád by v Evropě zůstal s celou rodinou dlouhodobě.



Gerald

Gerald pochází z malé vesnice Barangay na Filipínách, kde žije přibližně 2 000 obyvatel. Je mu 35 let, je ženatý a má dvě děti. Více než 11 let pracoval ve společnosti Wearing International Harness, ale kvůli špatným finančním podmínkám se rozhodl hledat práci v zahraničí. Do té doby nikdy nepracoval mimo Filipíny.

Rozhodl se využít služeb agentury, kterou mu doporučili přátelé. Tato agentura sídlí v Manile. Gerald zároveň poslal žádosti o práci i dalším agenturám zprostředkujícím zaměstnání do zahraničí. Všechny tyto agentury působí legálně. Nabídky práce běžně objevoval na sociálních sítích.

Po podání žádosti jej agentura kontaktovala zpět s tím, že byl vybrán k vycestování do Evropy. Celý náborový proces trval devět měsíců. Během pohovoru byl dotazován na pracovní zkušenosti, osobní informace, rodinné zázemí a silné a slabé stránky. Gerald uvádí, že *placement fee* (zprostředkovatelský poplatek) u své agentury hradit nemusel. Věděl ale, že jiné agentury tento poplatek běžně požadují – obvykle ve výši cca 30 000 Kč. Nehradil ani lékařské prohlídky a další náklady. Všechny informace a pokyny dostával prostřednictvím skupinového chatu.

Před příjezdem do ČR absolvoval testy a další výběrové kroky. Do České republiky přicestoval v březnu 2024. Už před odletem znal podmínky zaměstnání včetně výše mzdy po zdanění (23 000 Kč). Cestu i náklady spojené s přesunem do ČR hradila česká agentura. Gerald uvádí, že uhradil pouze tzv. *allowance money*, bez dalšího upřesnění.

Zaměstnání nastoupil ve společnosti vyrábějící autosedačky na pozici operátora výroby. Pracoval zde sedm měsíců, od dubna do listopadu 2024. Práce odpovídala popisu, který obdržel ještě na Filipínách – montáž sedaček do vozů. Po příletu byla skupina čítající 14 lidí ubytována ve Skvrňanech v Plzni. Práce začala po devíti dnech od příjezdu. Česká agentura zajistila veškerou administrativu spojenou s pobytem.

Ve firmě měl Gerald přiděleného teamleadera, se kterým řešil pracovní záležitosti. Běžná pracovní doba byla 5 dní v týdnu, 8 hodin denně. Při přesčasech pracoval 12 hodin. Přesčasy však nebyly vypláceny, ale ukládaly se do fondu hodin, který se čerpal v obdobích s menším objemem práce – tedy výše mzdy zůstávala konstantní.



Přesčasy nebyly finančně kompenzovány. Ubytování stálo 8 000 Kč, z toho 3 500 Kč hradil zaměstnavatel. Po odečtení nákladů činila čistá mzda 23 000 Kč. Gerald si za sedm měsíců vytvořil dojem, že práce je fyzicky velmi náročná, začaly se objevovat bolesti ruky. Nepříznivé bylo i neproplácení přesčasů.

Po uplynutí šestiměsíční doby, kdy nebyla povolena změna zaměstnavatele, se rozhodl odejít. Nové zaměstnání našel s pomocí přátel, kteří našli nabídku na práci ve firmě prostřednictvím filipínských komunit na Facebooku. Po domluvě se zaměstnavatelem ukončil pracovní poměr bez komplikací a bez sankcí.

Nové zaměstnání získal přes další českou agenturu, která zároveň zajistila ubytování. To je sice hrazeno agenturou, ale část nákladů je Geraldovi strhávána ze mzdy. Výplata po odečtení všech nákladů činí 26 000 Kč. Pracovní doba je variabilní – při velkém objemu zakázek 10 hodin denně, jinak 8. Přesčasy jsou v nové firmě propláceny. Ubytování je čisté a Gerald je s ním spokojený. Víkendy má volné.

Zpět na Filipíny zatím necestoval, ale plánuje se vrátit na měsíc v prosinci 2025. Ve volném čase zůstává na ubytování, komunikuje s rodinou, nakupuje, ale nechodí příliš ven. Češtinu zatím neovládá, ale rád by se ji naučil. Zvažuje zůstat v Česku až 10 let, pokud se k němu připojí rodina. Zatím se jim příliš nechce, ale situace se může změnit.

Rodině posílá polovinu mzdy, tedy cca 13 000 Kč měsíčně. Na Filipínách vydělával v přepočtu asi 4 500 Kč, takže nyní posílá třikrát více. Jeho žena nepracuje a je závislá na jeho příjmu. Gerald si z vlastních prostředků ještě dokáže měsíčně uspořít přibližně 8 000 Kč. Uvažuje o případné změně zaměstnání pouze v případě vyššího výdělku.

V současné firmě pracují i ženy – z celkového počtu asi 50 filipínských pracovníků je přibližně 20 žen. Když Gerald přilétal do Česka, byli na palubě pouze muži. Za celou dobu cesty nevznikl Geraldovi žádný dluh, což podle jeho zkušeností není obvyklé – odhaduje, že asi 70 % pracovníků *placement fee* platí. Zda je tento poplatek legální, neví.



Clarisa

Clarisa pochází z Filipín, je jí 49 let a má tři děti, které zůstaly v její rodné zemi. Ačkoliv je vdaná, neuzavřela sňatek církevně, a podle filipínských právních předpisů je považována za svobodnou, což jí umožňuje uzavřít nový sňatek. Již v sedmnácti letech odjela pracovat do Japonska, kde strávila pět let. Po návratu na Filipíny se provdala, ale její manžel ji opustil. Následně odjela na čtyři roky pracovat do Kataru, pak opět žila nějakou dobu na Filipínách a poté pracovala jako au-pair v Dubaji. Po návratu se rozhodla emigrovat do České republiky.

Celý proces zajišťovala tehdejší agentura, která však byla později uzavřena kvůli odebrání licence za porušení pravidel. Tato agentura jí pomohla získat pracovní smlouvu u zaměstnavatele v kasinu v Rozvadově, kde později nastoupila jako pracovnice úklidu (housekeeping).

Celkové náklady na proces přesunu do ČR činily přibližně 42 000 PHP (16 300 Kč). Označuje jej jako *processing fee* – povinný poplatek pro legální opuštění země (tzv. POEA dokumenty). Dále uhradila lékařskou prohlídku za 20 000 PHP (7 800 Kč) a vízový poplatek ve výši 3 800 PHP (1 500 Kč). Clarissa uvedla, že žádnou další tzv. *placement fee* neplatila, nebo si toho nebyla vědoma.

V agentuře absolvovala online pohovor přímo se zaměstnavatelem z Česka. Neprošla žádnými testy a po schválení jí byla předána pracovní smlouva. Agentura jí dále pomohla s vyřízením POEA dokumentů a následně začala proces získání víza na české ambasádě v Manile. Do ČR přiletěla v říjnu 2019 společně s osmi ženami, které byly také zaměstnány u stejného zaměstnavatele. Na letišti je vyzvedli pracovníci české agentury (jejíž název si nepamatuje) a dopravili je do předem zajištěného ubytování. Agentura také pomohla s registrací na OAMP.

Clarisa později zjistila, že její zaměstnavatel v ČR zaplatil za její příchod přibližně 250 000 Kč, a že ona sama neměla filipínské agentuře hradit žádné poplatky. Výplata však neodpovídala slibům daným ve smlouvě o smlouvě budoucí – konkrétní částku si nepamatuje, ale tvrdí, že skutečně vyplácená mzda byla nižší. Ve výsledku dostávala 18 000 Kč a pracovala ve 12hodinových směnách v krátkém a dlouhém týdnu. Reálně však měsíčně odpracovala až 340 hodin, často bez adekvátní náhrady přesčasů – místo nich dostávala občas tzv. náhradní volno, které



ale neodpovídalo odpracovanému času. Někdy obdržela vyšší mzdu, ale běžně byl plat nízký.

První rok měla ubytování zdarma, poté začala platit 4 000 Kč měsíčně. Ochranné pomůcky v práci dostala, ale boty si musela pořídit sama. Ubytování bylo zpočátku ve vojenské ubytovně, kde žila s dalšími sedmi osobami v jednom pokoji, bez topení a kuchyně, což zejména v zimě hodnotí velmi negativně. Během pandemie covidu-19 byla přesunuta do hotelu, kde zůstala rok. V té době pracovala méně, ale stále i s nějakými přesčasy. Její fixní plat byl tehdy 17 000 Kč.

Casino bylo uzavřeno od března do listopadu 2020 a znovu od prosince 2020 do června 2021. V červnu 2021 se rozhodla zaměstnání opustit kvůli špatným podmínkám a nízké mzdě. Přes kamarády si našla nové zaměstnání v Českých Budějovicích, kde začala pracovat pro společnost zabývající se elektro technologiemi na pozici kontrolorky kvality.

Při zaškolení byl přítomen tlumočnick i vedoucí směny. Clarisa kontroluje baterie do automobilů, občas pracuje také jako operátorka výroby. Ve své pracovní smlouvě má uvedeno označení „factory worker“, které odpovídá registraci na OAMP. Ve firmě pracuje od podzimu 2021 a je zde spokojená. Má k dispozici ochranné pomůcky, pracuje na tři směny po osmi hodinách, s pravidelnými přestávkami. Každý měsíc prochází přezkoušením. Smlouvě rozumí a má ji uzavřenou na dobu neurčitou. Její výplata činí 23 500 Kč.

První dva roky měla Clarisa ubytování zdarma, celkově byla s podmínkami spokojená. Bydlela v pokoji se dvěma dalšími Filipínkami, v domě bylo celkem osm obyvatel, dvě toalety, dvě sprchy a jedna kuchyně. Od února 2024 bydlí v bytě 4+1 se spolubydlíci, platí nájem 5 250 Kč měsíčně a má vlastní pokoj.

Občas se setkává s projevy diskriminace ze strany Čechů, ale příliš to neřeší. Její pracovní smlouva odpovídá realitě. Přesčasy má proplacené. Volný čas tráví procházkami, popíjením s přáteli, karaoke a návštěvami kostela, jelikož je katolička. Českou komunitu příliš nenavštěvuje, stýká se hlavně s Filipínci. Do ČR plánuje zůstat dlouhodobě, na Filipíny se chce vrátit pouze za dětmi na prázdniny. Uvažuje o podání žádosti o trvalý pobyt. Češtinu se učí sama, kurzy nenavštěvuje.



Linar

Linar je přibližně 45letý muž původem z Filipín. Vystudoval střední technickou školu a je vyučeným mechanikem. Je ženatý a má dvě dcery ve věku 12 a 18 let. Do budoucna plánuje sloučení celé rodiny v České republice.

Do ČR přicestoval přímo z Filipín v roce 2022. Předtím pracoval jako technický operátor ve výrobě. V letošním roce bude prodlužovat svou zaměstnaneckou kartu. Nedokázal přesně říct, zda přicestoval v rámci oficiálního vládního Programu ekonomické migrace, nebo mimo něj. Motivací k odchodu do zahraničí bylo finanční zabezpečení rodiny, přičemž uvádí, že průměrná mzda na Filipínách činí přibližně 17 000 PHP (cca 7 140 Kč). Důležitým důvodem k migraci bylo také zajištění kvalitního vzdělání pro jeho dcery.

Pracovní nabídku našel sám na internetu. Obrátil se na filipínskou agenturu, která mu zprostředkovala práci v zahraničí. Zaplatil agentuře *placement fee* ve výši 55 000 PHP (cca 23 100 Kč). Další poplatky neplatil. Na tento poplatek si půjčil od svého bratra celkem 60 000 PHP (cca 25 200 Kč) – zbylých 5 000 PHP (cca 2 100 Kč) použil na cestu do Manily, kterou absolvoval několikrát. Dlužnou částku postupně splácí bratrovi prostřednictvím převodů peněz, které posílá své rodině každý měsíc přes banku. Výše remitencí se odvíjí od jeho výplaty, která činí přibližně 24 000 Kč. Pravidelně posílá domů více než 16 000 Kč, na život v ČR mu zbývá okolo 5 000–6 000 Kč.

Do celého procesu vstoupila také česká agentura z Brna, která s ním vedla online pohovor. Agentura zajišťuje nábor a péči o pracovníky ze zahraničí. Linar vyjádřil hrdost, že byl vybrán z mnoha uchazečů. O konkrétní podmínky v ČR se tehdy příliš nezajímal – byl hlavně šťastný, že získal práci. Neabsolvoval žádné školení ani testy. Pro odjezd z Filipín musel získat povolení od místní správy s názvem OEC/OIC (pravděpodobně Overseas Employment Certificate).

Mzda a náplň práce odpovídaly slibům z Filipín. Do ČR přicestoval společně s dalšími 12 Filipinci. Letenky hradila česká agentura. Po příletu na letiště ve Vídni na ně čekali zástupci agentury, kteří je převezli do Českých Budějovic, kde jim zajistili ubytování.



Zaměstnaneckou kartu a pracovní dokumenty mu pomohla vyřídit agentura. Má pracovní smlouvu na dva roky. Bydlí v ubytovně, která je tvořena malými byty. Původně sdílel byt s dalším Filipíncem, ale nyní bydlí sám. V domě žijí i další cizinci – například Rumuni a Ukrajinci. Měsíčně za ubytování platí 2 000 Kč. Neví přesně, kolik hradí zaměstnavatel.

Co se týče zaměstnání – Linar nedokáže přesně určit, kdo je jeho oficiálním zaměstnavatelem. Uvádí název agentury, s níž má podepsanou smlouvu, ale není si jistý jejím obsahem. Pracuje ve firmě - zinkovna, kde vykonává práci operátora výroby. Provádí rutinní úkony se zbožím, pracuje v týmu. Příležitostně provádí úklid a manipulaci s odpadem a šrotem. Práce je stereotypní, každý den vykonává stejné činnosti.

Měsíčně vydělává přibližně 24 000 Kč. Má k dispozici ochranné pomůcky a pracovní oděv. Obědy má dotované. Pracuje na ranní a odpolední směny v délce 7,5 hodiny. Noční směny by mu nevadily – byl na ně zvyklý i z předchozího zaměstnání na Filipínách. Práci považuje za odpovídající své kvalifikaci.

Na pracovišti málo komunikuje – ovládá středně pokročilou angličtinu, ale většina kolegů je z Ukrajiny, a nedomluví se s nimi. Češtinu se učí jen velmi pomalu, překladače téměř nepoužívá. Přesto se v ČR cítí dobře. Sdělil, že občas zažívá šikanu ze strany českých nadřízených nebo kolegů – šlo především o posměšné poznámky nebo „vtipy“, které blíže nespecifikoval.

Ve volném čase zůstává na pokoji, komunikuje s rodinou přes WhatsApp nebo Facebook. O víkendech někdy vyráží na výlety. Také hraje basketbal s filipínskými kamarády. S Čechy se příliš nestýká. Do budoucna si přeje sloučení s rodinou. Po uplynutí dvouleté pracovní smlouvy plánuje navštívit Filipíny na jeden měsíc a pak se vrátit i s rodinou do ČR. Navštěvuje mše pro Filipínce a udržuje kontakt s komunitní pracovníci v místním centru integrace.



Neline

Neline je žena ve věku přes 30 let, která do České republiky přicestovala v listopadu 2019. V té době zde byla komunita Filipínců poměrně malá. Do ČR přišla s dalšími ženami na pozici pokojské v kasinu do hotelu v Rozvadově. V Českých Budějovicích, kde nyní žije, se ocitla až později – v důsledku pracovních komplikací, které ji potkaly.

V Rozvadově strávila jen několik měsíců. Přestože hosté i provozovatelé její práci hodnotili kladně, ze strany manažerky hotelu zažila určitou formu rasismu a šikany. Pracovalo se až 12 hodin denně. Neline k práci motivovala její sestřenice, která do Rozvadova přicestovala jen několik měsíců před ní. Na Filipínách pracovala Neline jako učitelka ekonomie a žila v Manile.

Proces výjezdu začal pohovorem ve filipínské agentuře, která ji vyslala do ČR ve spolupráci s českou partnerskou agenturou (její jméno si již nepamatuje). Dnes tato filipínská agentura do ČR pracovníky nevysílá – zaměřuje se na jiné země.

Výjezd do zahraničí je komplikovaný proces. Vyžaduje nejprve konkrétní pracovní nabídku, následně vyřízení povolení k pobytu, na kterém spolupracují obě agentury. Celý proces by měl být finančně kryt partnerskými agenturami a zaměstnavatelem. V praxi však často platí i samotní pracovníci – *placement fee*, tedy poplatek za zprostředkování práce, který se obvykle rovná jednomu měsíčnímu platu. V době odjezdu činil tento poplatek přibližně 14 000 až 16 000 Kč (cca 33 000 až 38 000 PHP). Neline ale zná Filipínce, kteří žádný poplatek nehradili. V jejím případě platil poplatek nejen zaměstnanec (ona), ale i zaměstnavatel – což bylo pro kasino překvapením, neboť se domnívali, že za vše již zaplatili české agentuře. Zdá se tedy, že poplatek byl inkasován dvakrát.

Podmínky zaměstnání byly předem známe, ale nebylo uvedeno, že směny budou trvat 12 hodin. Výplata byla nakonec vyšší, než se slibovalo, což však bylo způsobeno právě těmito přesčasy. Volno bylo jen jednou týdně, zaměstnanci byli unavení. Čas na úklid pokoje se zkrátil z 30 na 15 minut, přesto byla práce odváděna kvalitně. Druhá plánovaná směna nikdy nenastoupila. Výplata činila 24 000 Kč čistého. Ubytování zajišťoval zaměstnavatel, ale jednalo se o nevyhovující prostory – bývalá kasárna, bez kuchyní, pokoje pro až 10 osob, postele oddělené pouze závěsy.



Po dvou měsících (během zkušební doby) byly všechny pracovnice propuštěny a do 15 dnů musely opustit ubytování. Česká agentura jim v této situaci nepomohla. O pomoc se obrátily e-mailem na ambasádu, ta však nijak nereagovala. Vzhledem k tomu, že neměly finance na cestu zpět, situace byla kritická. Jedna z kamarádek však sehnala novou práci v Boru u Tachova, kde se připravoval catering pro leteckou společnost. Firma zařídila ubytování, dopravu i potřebné pobytové dokumenty a atmosféra byla pozitivní. Po třech měsících ale přišel COVID a všechny pozice byly v květnu 2020 zrušeny. Část pracovníků obdržela odstupné. Společnost se snažila najít novou práci a většina ji získala – část v Hradci Králové, část přešla do firmy elektrotechnické firmy v Českých Budějovicích.

V této elektrotechnické firmě pracovala Neline tři roky. Poté se jí díky známé z firmy naskytla příležitost učit angličtinu v bilingvní školce. Zaměstnavatel vyřídil vše potřebné. Neline si doplnila potřebné vzdělání a na této pozici pracuje dosud. Postupně se učí česky, má i několik českých přátel – většinou z práce. S novou prací je spokojená, pracovní doba je rozumná.

Do budoucna chce složit jazykovou zkoušku, aby získala trvalý pobyt. To by jí umožnilo lepší přístup na trh práce a větší svobodu při volbě zaměstnání – včetně možnosti práce v jiných zemích EU, pokud by se taková příležitost naskytla. Zatím to však nijak konkrétně neplánuje.

Rodina Neline žije nadále na Filipínách. Jako nejstarší dítě měla „povinnost“ odjet do zahraničí – běžná strategie filipínských rodin k zajištění dalšího příjmu. Na Filipíny se vrací na dovolenou jednou za delší čas, zpravidla na měsíc.

Rozhodnutí přijet do ČR hodnotí pozitivně – „taková příležitost se nenaskytne každému“. Návrat na Filipíny by podle ní byl obtížný. Českou republiku hodnotí jako funkční stát – oceňuje kvalitu zdravotnictví i sociálního systému. Oproti tomu Filipíny vnímá jako zkorumpovanou a životně náročnější zemi. Aktuálně se v ČR cítí spokojeně.



Romero

Romero pochází z Filipín, ale do České republiky přicestoval ze Soulu v Jižní Koreji, kde dlouhodobě žil a pracoval jako mechanik elektrických zařízení. Do ČR přiletěl v roce 2019 za svou manželkou, která zde již pobývala. Jeho žena je vysoce kvalifikovanou pracovnící a byla první členkou rodiny, která do Česka přišla. Postupně ji následovaly děti a nakonec Romero. Všichni dnes žijí společně v Českých Budějovicích.

Romero má v ČR pobyt za účelem sloučení rodiny. Prvních šest měsíců po příjezdu nemohl pracovat. S vyřízením všech potřebných dokumentů mu pomáhala jeho manželka.

V roce 2020 nastoupil do společnosti zabývající se elektrotechnologiemi, kde pracuje dosud – tedy již pět let. Zde vykonává rutinní činnost jako kontrolor kvality elektronických zařízení. Práce není fyzicky náročná, ale podle jeho slov je monotónní, psychicky náročná a „leze na hlavu“.

Na začátku pracoval na dvanácti hodinové směny, ale později došlo ke změně na třísměnný osmihodinový provoz. V poslední době však práce ubylo, protože firma je napojená na automobilový průmysl, a ten čelí výkyvům. Někdy zaměstnanci zůstávají doma – například v pátek – a mzda pak není plně nahrazena, protože výše výplaty se odvíjí od počtu odpracovaných hodin. Romero má dojem, že náhrada mzdy v těchto případech neprobíhá. Jeho čistá měsíční mzda se pohybuje mezi 21 000–22 000 Kč, což považuje za nízké. Sám přiznává, že nerozumí výplatní pásce a rád by ji někomu ukázal k vysvětlení.

Romero zatím neumí dobře česky a v práci se dorozumívá pomocí překladače. Komunikace v angličtině není možná, protože většina kolegů anglicky nemluví. Doma s rodinou mluví filipínským dialektem tagalog a anglicky, jeho děti však již hovoří česky velmi dobře.

Jeho sociální vazby jsou v ČR omezeny na filipínskou komunitu – navštěvuje filipínské mše a hraje basketbal s přáteli. České přátele nemá. S manželkou mají dobrý a blízký vztah. Romero přiznává, že neumí hospodařit s penězi, a tak celou výplatu odevzdává své ženě, která zajišťuje chod domácnosti. Společně také splácí hypotéku na byt 3+1.



Torres

Informátorka pochází z Filipín, z vesnice Cabatvan v oblasti Isabela. Je vdaná na Filipínách, ale nežije s manželem, protože se rozešli před několika lety. Na Filipínách je podle jejích slov rozvod zakázaný.

Pracovala nejprve na Filipínách, poté 6 let v Číně, následně se vrátila na Filipíny, kde se provdala. Po delší době odjela pracovat do Hongkongu, kde působila 8 let. V roce 2024 zjistila, že její kamarádi pracují v ČR. Sledovala nabídky zaměstnání v ČR přes sociální sítě, konkrétně stránky „Filipino workers in the Czech“. Díky kamarádům, kteří pracovali pod agenturou na pozici operátorů výroby, si domluvila práci přímo se zaměstnavatelem. Zaměstnavatel jí do Hongkongu poslal potřebné dokumenty (pracovní smlouvu, ubytování), které bylo nutné podat na českou ambasádu v Hongkongu spolu s NBI – mezinárodními zpoplatněnými dokumenty, aby mohla legálně odcestovat do ČR. (Není zcela jasné, zda dokumenty poslal zaměstnavatel, nebo je sháněla sama). Dokumenty podala na české ambasádě v Hongkongu a čekala na vyřízení 6 měsíců.

Náklady spojené s vyřízením pobytu a zaměstnání v ČR činily: visa: 7 130 Kč, NBI: 1 450 Kč, letenka: 14 500 Kč. Jinak žádné další poplatky nehradila. Komunikace s ambasádou probíhala nejprve elektronicky, následovalo domluvení termínu a pohovoru, poté přijetí žádostí.

Do ČR cestovala ve skupině 8 osob, všechny Filipínky s pracovní zkušeností v Hongkongu. Po příletu červnu 2024 je vyzvedl koordinátor pracovní agentury a odvezl do ubytování v Tachově. Koordinátoři jí pomohli s vyřízením pobytových záležitostí na OAMP a s nástupem do práce. Na AIK se s celou skupinou zaregistrovala v Praze a registrovala se sama.

Pod tímto zaměstnavatelem pracovala od 28. 6. 2024 do 20. 12. 2024 a byla přidělena do firmy vyrábějícím pro automobilový průmysl. Měla výplatu 18 900 Kč a ubytování, o kterém si myslí, že bylo zdarma, ale není si jistá. Pracovní smlouvě rozuměla, ale neměla ve smlouvě uvedené příplatky za víkendy, svátky (10 %, 20 %), noční směny apod. Měla standardní plat bez těchto příplatků. Přesčasy jí byly propláceny dle hodinové sazby 123 Kč/hod.



Vadilo jí pracovní prostředí – smog, prach, výpary. Jako ochranné pomůcky měla pouze boty od zaměstnavatele. Výplatu dostávala v hotovosti. Ubytování bylo čisté a spokojená s ním byla. Bydlela v domě v Tachově s dalšími 8 Filipinci, po čtyřech na pokoji. Měla třísměnný provoz.

Rozhodla se oslovit jiného zaměstnavatele s lepšími podmínkami a finančním ohodnocením. Domluvila se na ukončení pracovního poměru k 20. 12. 2024 bez nutnosti výpovědi, zaměstnavatel jí na žádost ukončil smlouvu. Smlouvu měla u sebe.

Filipínská komunita na Facebooku zveřejnila, že jiná česká agentura nabírá nové zaměstnance s velmi dobrým platem. Informátorka se s celou skupinou přihlásila u tohoto zaměstnavatele. Ten je vyzvedl v Tachově, odvezl do nového ubytování v Božkově. Podepsala několik dokumentů, kterým nerozuměla. Kopie dokumentů nedostala a zaměstnavatel jí sdělil, že zařídí pobytové záležitosti na OAMP. Pravděpodobně podepsaly i plnou moc, ale informátorka neví přesně, co podepisovala.

Pracovala pod novou firmou od 27. 12. 2024. Výplatu dostávala v hotovosti, mzda byla „skvělá“, ale neměla vždy práci, měla dny bez zaměstnání, na které jí zaměstnavatel dle slov proplácel 80 % mzdy jako náhradu. V prosinci 2024 pracovala 1 den a obdržela 1 000 Kč, v lednu 5–10 dní a obdržela 19 000 Kč, v únoru pracovala 5 dní a dostala 24 500 Kč (zaměstnavatel prý proplatil 100 %). Ubytování bylo zdarma, čisté a v pořádku.

V ČR si našla přítele (Filipince), s kterým otěhotněla na začátku března 2025. Oznamovala tuto skutečnost HR oddělení agentury, ale dostala výpověď ve zkušební době od zaměstnavatele k 19. 3. 2025. Stejný osud postihl asi 25 Filipinců bez udání důvodu. Informátorka s kamarádkami neměla kam jít, domluvila se s agenturou, že může zůstat na ubytování do 2. 4. 2025.

Nevěděla, kam se po výpovědi přestěhuje a co bude dělat. 26. 3. 2025 kontaktovala Diecézní charitu Plzeň (sociální služba Poradna pro cizince) s žádostí o pomoc. Charita jí pomáhá s pobytovými záležitostmi, právní stránkou, humanitární pomocí, ubytováním, hledáním nového zaměstnavatele a případným dobrovolným návratem do země původu. Spolu s přáteli z Filipínské komunity našla ubytování v Třemošné, kde může zůstat jeden měsíc. Aktuálně je bez zaměstnavatele, má platnou



zaměstnaneckou kartu a je v řízení návratu do země původu, který momentálně chce.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Marjohn

Marjohn přišel do České republiky už před šesti lety. Je mu 34 let. Na Filipínách pracoval dříve ve stejném průmyslu, ve kterém později pokračoval i v Česku – ve výrobě částí kuchyněk do letadel a dalšího vybavení pro letecký průmysl. Ve firmě působil od roku 2016 po dobu tří let a jednalo se o společnost, která byla do určité míry konkurencí jeho pozdějšímu zaměstnavateli v Česku. Pochází z poměrně velkého filipínského města s populací okolo půl milionu obyvatel. Má širší rodinu, ale není ženatý.

K motivaci pro změnu zaměstnání a pro vycestování ho vedly především finanční důvody. Na Filipínách je život obtížný a uživit větší rodinu není jednoduché. Marjohn popisuje, že rodinu doma tímto způsobem podporuje mnoho Filipínců – běžně se posílá 70 až 80 procent příjmu, který si v zahraničí vydělají. Typický měsíční plat pro běžné profese na Filipínách činí přibližně 5000 korun.

K firmě zde v ČR, ve které v současnosti v Plzni pracuje (pozice kontrolora kvality ve strojírenství), se dostal právě díky své předchozí práci v konkurenční firmě na Filipínách. V roce 2019 patřil mezi první skupinu Filipínců, kteří do této společnosti přišli. Firma v ČR tehdy aktivně hledala pracovníky přímo na Filipínách prostřednictvím místních agentur a inzerce. Marjohn se přihlásil přes agenturu, kterou mu doporučili přátelé. Následoval výběrový proces, během kterého uchazeči absolvovali různé testy, již přímo za účasti zaměstnanců jeho budoucí firmy. Náborového řízení se zúčastnilo přibližně 200 zájemců, z nichž bylo nakonec vybráno jen 20 – hledali především lidi se zkušenostmi.

Následoval administrativní proces – pohovory, vyřízení víza, zdravotní prohlídka a další formality. Marjohn platil pouze za zdravotní prohlídku, která stála přibližně 500 korun, a testy psychologické způsobilosti (cca 600 korun). Zdravotní kontrola byla přísná, včetně například požadavků na opravu chrupu. Náklady byly i na cesty do agentury v centru města, ale kromě těchto drobných výdajů nic dalšího hradit nemusel. *Placement fee* nebyla požadována – vše hradila firma. Dnes je situace jiná, a firma již spolupracuje s jinou agenturou na Filipínách, která *placement fee* vyžaduje. Po příjezdu do Česka se Marjohn přesvědčil, že všechny podmínky ve smlouvě odpovídaly realitě. První pracovníci byli do ČR přepraveni ve dvou vlnách po deseti. Marjohn absolvoval zkoušky v srpnu 2018 a vízum mu bylo vydáno v



lednu 2019. Cesta do Česka byla organizovaná a náklady plně hradil zaměstnavatel.

Součástí kontraktu byla také podmínka zůstat dva roky bez možnosti návratu domů, což se ale nakonec dalo individuálně dohodnout a zkrátit. V prvních letech byla veškerá komunikace řešena přímo přes HR oddělení firmy. Agentura na české straně, která dnes s firmou spolupracuje, v té době ještě v procesu nefigurovala.

Firma přispívá na ubytování, které Marjohn sdílí s dalšími dvěma kolegy v jednom bytě. Pracuje na osmihodinové směny a má volné víkendy. Pracovní podmínky popisuje jako dobré, přesčasy jsou propláceny. Tyto přesčasové hodiny je navíc možné využít jako náhradní volno – například pro cestu domů, přičemž někteří pracovníci díky tomu mohli na Filipínách zůstat i dva měsíce. Marjohn byl ale doma za šest let pouze dvakrát, naposledy před dvěma lety. Plat neuvedl přesně, ale poukázal na to, že je to mezi 30ti a 40ti tisíci Kč.

Pokud by uvažoval o změně zaměstnání, důvodem by pro něj byly především lepší platové podmínky. Tuto motivaci sdílí podle něj většina Filipínců – hlavním cílem je vydělat peníze. O budoucnosti říká, že by rád zůstal v Evropě natrvalo. Návrat na Filipíny neplánuje, především kvůli tamní ekonomické situaci. Uvidí, jaké příležitosti se naskytnou.



Pearl

Perl pochází z města Angeles City na centrálních Filipínách a je jí 35 let. V České republice pracuje jako operátorka u výrobního podniku. S obdobnou pozicí má již devět let zkušeností z předchozího zaměstnání, kde se také vyráběly součásti kuchyněk do letadel. Důvodem, proč se rozhodla odejít za prací do jiné země, byla složitá ekonomická situace na Filipínách, kterou popisuje jako špatnou, s vysokou inflací.

Perl pochází ze šesti sourozenců a je čtvrtým dítětem v pořadí. Její otec zemřel v roce 2017. Rodinu nemá a sama se identifikuje jako členka LGBTQA+ komunity. Možnost odcestovat do České republiky vnímá jako velké štěstí, protože pro příslušníky této komunity není na Filipínách jednoduché vstoupit do mezinárodních náborových programů a ucházet se o práci v zahraničí.

Do současného zaměstnání nastoupila ve druhé náborové vlně. Sama to přičítá dobré práci, kterou odvedli její krajané, kteří do firmy přišli již v první vlně – to podle ní vedlo výrobní podnik k rozhodnutí přijmout další pracovníky z Filipín. Informace o příležitosti se mezi lidmi rychle šířila a Perl si následně všimla náborového inzerátu filipínské agentury na Facebooku. O práci se začala ucházet v roce 2023 a do České republiky přicestovala v srpnu 2024.

Výběrový proces začal odpovědí na inzerát a zpětným kontaktováním e-mailem. Následovala pozvánka k testům, které se konaly v Manile. Cesta do města pro ni znamenala dvouhodinové cestování. Testování zahrnovalo praktické zkoušky, například šroubování a vrtání, a pohovor s personalistkou z výrobního podniku. Filipínská agentura sama žádné rozhovory nevedla. Z 200 uchazečů bylo vybráno 100, kteří pak podstoupili testy. Většina uchazečů byli muži – žen bylo pouze kolem deseti, z nichž uspěly jen tři. Nakonec bylo vybráno 50 lidí, mezi nimiž byly tyto tři ženy. Ženy byly následně zařazeny na mírně odlišné, často lehčí pracovní pozice. Perl ale pracuje na "mužské" pozici, což jí těší – je hrdá na to, že se do České republiky z 200 lidí vůbec dostala.

Po výběru následoval další proces: zdravotní prohlídka zahrnující testy sluchu, odběry krve a fyzickou zkoušku. Za tuto prohlídku zaplatila přibližně 2 400 Kč. Následovala schůzka na české ambasádě kvůli vyřízení víza, která ji vyšla na



dalších zhruba 7 600 Kč. Na vízum čekala přibližně dva měsíce. Po jeho obdržení byli uchazeči rozděleni do skupin po sedmi lidech a každý tým odletěl společně.

Před odletem musela Perl agentuře zaplatit *placement fee* ve výši přibližně 36 000 Kč. Celkové náklady tak přesáhly 46 000 Kč. Peníze si půjčila z různých zdrojů, včetně rodiny. Není jí zcela jasné, na co tato platba konkrétně sloužila – agentura o tom nevedla žádné podrobné diskuse. Jednalo se zkrátka o povinný poplatek za zprostředkování. Přesto Perl o nutnosti platby nepochybovala – cesta do zahraničí pro ni byla příliš důležitá. Věří, že se jí investice v budoucnu vrátí, i když to možná nebude hned.

Co se týče vízového poplatku (7 600 Kč), ten byl později zpětně proplacen českou spolupracující agenturou, která se o zaměstnance stará po příjezdu do ČR. S jejími zástupci se Perl setkala až po příjezdu. Agentura se stará o vše potřebné – biometrické údaje, registrace atd. I po téměř roce pobytu je agentura stále dostupná a ochotná pomoci s případnými dotazy.

Perl i další pracovníci byli o podmínkách zaměstnání předem informováni – tedy o výši mzdy, podmínkách ubytování apod. Výše zmíněný *placement fee* ale nebyl výslovně vysvětlen. Počáteční hrubá mzda byla 25 000 Kč měsíčně a po třech měsících došlo ke zvýšení. Náklady na ubytování se dělí mezi zaměstnance a zaměstnavatele. Perl bydlí v docházkové vzdálenosti od pracoviště.

Pracovní doba je osmihodinová s půlhodinovou přestávkou na oběd. Víkendy má volné.

Do budoucna plánuje v České republice zůstat co nejdéle – mluví o horizontu minimálně pěti let. Postupně splácí dluhy, které si na cestu sem vzala. V současnosti by jinou pracovní nabídku nezvažovala. Pro ženy je změna zaměstnavatele složitější – často se vyžaduje znalost češtiny, což bývá překážkou. Navíc chce zůstat loajální firmě, která jí poskytla příležitost. Vnímá to jako svůj závazek. V České republice se jí celkově žije dobře – oceňuje menší zalidněnost a celkovou kvalitu života.

Perl doplňuje ještě komentář od svého kolegy: dříve spolupracoval výrobní podnik s jinou filipínskou agenturou, která *placement fee* nevyžadovala. Firma však nebyla spokojena s jejími službami a přešla ke spolupráci s jiným partnerem, který sice



poskytuje kvalitní servis, ale poplatek požaduje. Oba se domnívají, že *placement fee* je hlavně ziskem agentur, přičemž část z těchto peněz může být sdílena i s českou spolupracující agenturou – za její služby zde. Kolega Perl například při příjezdu před sedmi lety žádný poplatek neplatil, ale současně nemá k dispozici podporu žádné agentury, jakou poskytuje agentura Pearl dnes.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Mel

Mel je třicet let. Na Filipínách pracovala jako operátorka zákaznického centra pro rezervace hotelů u americké společnosti. Do České republiky přišla na základě nabídky zaměstnání v nehtovém studiu. Inzerát našla přes českou personální agenturu. O práci se ucházela v květnu 2024 a přijata byla o měsíc později. Nešlo o její první zkušenost s prací v zahraničí – už dříve měla podobné zkušenosti.

Před odjezdem si musela vyřídit nový pas a další dokumenty, takže přípravy k cestě reálně začaly až v červenci. Česká agentura měla na Filipínách partnerskou agenturu, přes kterou Mel absolvovala celý proces příprav – ačkoli prvotní kontakt byl s českou stranou. V ČR hledala tato agentura pracovnice do kosmetických salonů a jeden ze salonů projevil zájem právě o Mel. Následovala veškerá administrativa a vyřízení všech potřebných povolení, přičemž veškerou komunikaci už vedla s filipínskou agenturou.

Mel podávala žádost o práci sama, ale při příletu cestovala společně s dalšími čtyřmi lidmi – agentura tedy vybrala víc uchazečů a těm zajistila pracovní umístění v ČR. Celý proces ale Mel hodnotí negativně: jedna z žen byla po příletu bez vysvětlení poslána zpět a Mel sama byla ve svém zaměstnání ukončena už po dvou měsících.

Před odjezdem musela uhradit různé náklady: za překlady dokumentů přibližně 9 000 Kč, dále poplatek za vyřízení víza, náklady na cestu do Manily ze svého domovského města a poplatek za tzv. *processing fee* ve výši 29 269 Kč, který hradila filipínské agentuře. K tomu ještě dalších přibližně 10 000 Kč za zpracování dokumentace a 10 000 Kč za lékařskou prohlídku. Celkem se tak náklady vyšplhaly téměř na 60 000 Kč. Mel si peníze půjčila od známých a dluh stále splácí.

Přílet proběhl 25. listopadu 2024. Skupina přistála ve Vídni a do Brna se musela dopravit na vlastní náklady. Tam je kontaktovala styčná osoba, která je nasměrovala dál do Ostravy. Tam je převzala jiná osoba, která je zavezla na ubytování. Pracovní poměr měl začít 1. prosince.

Ještě před nástupem do práce se setkali se zaměstnavatelkou vietnamského původu, která přinesla další dokumentaci. To Mel zarazilo, protože už na Filipínách podepsaly pracovní smlouvu schválenou filipínskou ambasádou – obsahovala konkrétní pracovní dobu, dny volna a jasně dané podmínky. Nová smlouva,



tentokrát ve vietnamštině, se od původní výrazně lišila. Obsahovala například neproplácení přesčasů, neúměrně dlouhé směny, volno pouze o státních svátcích a jiné platové podmínky. Zaměstnavatelka navíc používala vulgární výrazy a byla vůči filipínským pracovnícím hrubá, ačkoli ještě ani nezačaly pracovat. Další dokument, který musely podepsat, obsahoval závazek, že pokud nedodrží dvouletou dobu zaměstnání, musejí zaplatit pokutu ve výši 100 000 Kč. Tímto došlo k jednoznačnému porušení pravidel migračního procesu a ochrany pracovníků.

Ubytování, ač čisté, neodpovídalo tomu, co bylo uchazečkám prezentováno před odletem – fotografie byla z jiného bytu a místo slíbených dvou osob na pokoji tam žilo šest lidí. Byt byl navíc celý přeměněn na noclehárnu bez obývací místnosti. Náklady na ubytování byly hrazeny pouze tehdy, pokud pracovnice odpracovaly více než 11 hodin denně. Výplata činila 21 350 Kč, ale k jejímu dosažení bylo nutné pracovat přes 11,5 hodiny denně.

Po několika týdnech bylo Mel sděleno, že bude převedena do Olomouce pod jiného zaměstnavatele. S tím souhlasila, ale přemístění se opakovaně odkládalo. V mezidobí už byla ve firmě ukončena, a přesto nadále pracovala na původním místě. Formálně však byla převedena pod jiný podnik. Tato situace ale způsobila desetidenní mezeru v pracovním poměru, čímž Mel na čas ztratila právní důvod k pobytu – tedy zaměstnání. Nakonec k reálnému převedení nedošlo a Mel byla z práce definitivně propuštěna, údajně kvůli nízkému pracovnímu výkonu, což ona sama popírá – žádné stížnosti od klientů na její práci nezaznamenala.

Ostatní pracovnice, které na místě zůstaly, čelí podle Mel podivnému a neprofesionálnímu jednání. Bojí se však ozvat, protože jsou na práci existenčně závislé. I u nich proběhlo formální převedení k jinému zaměstnavateli – podle všeho šlo o dva podniky vedené manžely. Některé z pracovnic plánují navštívit filipínskou ambasádu a na zaměstnavatele podat stížnost.

Mel se po propuštění obrátila na azylový dům provozovaný Diakonií, kam ji odkázala filipínská ambasáda. Zde získala dočasné ubytování na dva týdny. Mezitím si našla nové zaměstnání v čínské restauraci, díky kontaktům s filipínskou komunitou. Ubytování si opět našla sama, bez pomoci zaměstnavatele. Ten se k ní však zachoval nestandardně – po dobu tří měsíců jí neplatil zdravotní pojištění ani náklady na bydlení a vyzval ji, aby si vše hradila sama. I přesto jí bylo Ministerstvem



vnitru uděleno povolení k převedení zaměstnání. Mel ví, že podmínky nejsou v pořádku – stále například nedostala kopii pracovní smlouvy – a proto dál hledá lepší příležitost.

Do budoucna by chtěla v Česku zůstat a najít stabilního a spolehlivého zaměstnavatele. ČR si oblíbila a uvažuje i o možnosti žádat o trvalý pobyt, pokud se její situace zlepší. Oceňuje klidné prostředí a celkově si zdejší zázemí chválí. Většinu svých výdělků posílá zpět rodině na Filipíny – například když ještě pracovala v Ostravě, posílala z výplaty 21 000 Kč celých 20 000 Kč domů a sama žila pouze z dýšek. Jedním z hlavních důvodů, proč chce v ČR zůstat, je touha splatit dluhy, které kvůli pracovní migraci vznikly.



James

James přišel do České republiky už před šesti lety. Pochází z menšího města vzdáleného dvě až tři hodiny jízdy od Manily. V ČR vystřídal několik měst – nejprve žil v Kralupech, poté v Jihlavě a nakonec se usadil v Praze. Aktuálně pracuje pro americkou výrobní firmu. Hlavním důvodem jeho odchodu z Filipín byly finance – na Filipínách je podle jeho slov obtížné si dobře vydělat. Práci v Česku mu doporučil bratranec, který zde už nějakou dobu pracoval, a nasměroval ho na filipínskou agenturu, která tehdy hledala nové zaměstnance.

Tato agentura právě pořádala nábor, a tak ji James navštívil osobně. Stalo se tak v roce 2018. Proces náboru tehdy nevnímal jako nijak složitý, zejména ve srovnání s tím, jak vypadá nynější praxe. Dnes je nutné platit agenturám poplatky za zprostředkování. James si není jistý, kdy přesně ke změně došlo, ale pamatuje si, že *placement fee* se dříve platilo hlavně při vycestování do států jako Tchaj-wan nebo Saúdská Arábie. V případě ČR se tento poplatek začal uplatňovat až později.

Dříve nábor pro Česko obnášel pouze zajištění dokumentace – víz, výpisu z rejstříku trestů a zdravotní prohlídky – a samozřejmě úspěšné složení náborových zkoušek. V současnosti si agentury vybírají důkladněji, prověřují kvalifikace a schopnosti uchazečů a celý proces je také výrazně nákladnější. Nejdéle tehdy trvalo čekání na vydání víza – kvůli tomu trval celý proces zhruba půl roku. Ostatní kroky proběhly poměrně rychle. Náklady na dopravu do ČR tehdy uhradil zaměstnavatel.

Jamesovým prvním zaměstnavatelem v ČR byl velký obchodní podnik. V té době přicházelo více pracovníků ve skupinách zhruba po padesáti lidech, kteří byli rozdělováni do tří různých skladů. Ještě před odjezdem absolvoval orientační kurz, který je podmínkou filipínské vlády pro vycestování. James ho označuje jako BIDOS test. Tento kurz organizovala filipínská agentura a jeho cílem bylo seznámit účastníky s podmínkami práce a života v České republice. Po příletu je v ČR přivítal zástupce zaměstnavatele, kterého již dříve poznali během pohovorů. Podle pracovní smlouvy měl zaměstnavatel zajistit i plně hrazené ubytování. V tomto podniku pak James pracoval čtyři roky.

Po čtyřech letech byl sklad, kde James pracoval, uzavřen, protože se jednalo pouze o pronajaté prostory. Zaměstnancům byla nabídnuta možnost přejít do jiného



skladu, ale James tuto nabídku nepřijal a rozhodl se hledat novou práci přes své známé. Většina jeho kolegů tehdy přešla do výrobního podniku v Jihlavě, specializujícího se na výrobu dopravních pásů např. pro letiště. Firma se postarala o dokumentaci potřebnou pro přechod do nového zaměstnání. V této firmě pracoval James jeden rok. Byl spokojený s podmínkami i výší mzdy, která zde byla nejvyšší z dosavadních zaměstnání. Problémem však bylo, že ubytování hradil zaměstnavatel pouze po dobu jednoho roku. Když tato doba uplynula, rozhodl se James podnik opustit. Dalším faktorem, který přispěl k jeho rozhodnutí, bylo to, že ve firmě pracovalo jen pár Filipínců a čeští pracovníci, kteří neovládali angličtinu, se k nim nechovali příliš vstřícně.

Další zaměstnání si James opět našel přes kamarády – tentokrát u firmy v Praze. Tento podnik opět zajistil veškerou potřebnou dokumentaci. Ubytování je zde hrazeno jen částečně a James nyní bydlí s dalšími Filipínci. V budově, kde žije, je ubytováno asi 80 osob a ve firmě pracuje více než 300 filipínských zaměstnanců.

Na podzim 2024 se James oženil se svou filipínskou přítelkyní, která pracuje ve stejné firmě. Zatím však nemohou bydlet spolu – firma jim zatím neumožnila přesun do společného pokoje. Svatba se konala na filipínské ambasádě. Oba dojíždějí do práce mimo Prahu firemním autobusem.

Příběh Jamesovy manželky byl o něco komplikovanější. Nejprve nastoupila do firmy na jihu Čech, ale byla odtud agenturou po krátké době přeřazena do Prahy, kde uklízela pokoje – 16 pokojů denně s časovým limitem 30 minut na jeden pokoj. To bylo velmi náročné, a tak se rozhodla během zkušební doby odejít. Práci ve firmě, kde pracuje i James, si pak našla sama. Na nástup však musela nějakou dobu čekat, a tak se dočasně uchýlila do azylového domu, který provozuje Diakonie.

James stále posílá část svých příjmů své rodině na Filipínách. Jeho měsíční výdělek činí do 24 000 Kč (včetně přesčasů – pokud nepracuje v sobotu, je výplata zhruba o 3 000 Kč nižší). Z této částky má již odečteno ubytování. Obvykle dokáže ušetřit asi 10 000 Kč a zároveň část peněz posílá domů. Pro srovnání – běžný plat na Filipínách za osmihodinovou směnu činí přibližně 215 Kč, takže práce v ČR mu umožňuje i spořit.



Do budoucna má James jasné plány – protože se zde oženil, rád by v Česku zůstal natrvalo a se svou ženou plánují mít děti. Věří, že dítě získá trvalý pobyt a s tím by mohl jeden z rodičů získat pobytový status také. James byl během svého pobytu v ČR na Filipínách už čtyřikrát – využívá k tomu každoroční dovolenou. Jeho žena zatím možnost návratu domů neměla. Nyní doufají, že se jim podaří získat volno současně a budou moci Filipíny navštívit společně.

Česká republika se Jamesovi líbí. Oceňuje zdejší zdravotní péči a nízkou kriminalitu. Jediným problémem je pro něj počasí, zejména zima – oba s manželkou dávají přednost teplému klimatu.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Robert

Informátorovi Robertovi je 48 let. Do České republiky se dostal už v roce 2017, hlavním důvodem jeho odchodu byla potřeba finančně podpořit studium svého syna. Ten má dnes 26 let, vysokou školu již dokončil, ale Robert v ČR zatím zůstává – rád by ještě nějakou dobu pracoval a ušetřil peníze, které by po návratu na Filipíny investoval do založení malého soukromého podnikání.

Po celou dobu svého pobytu žije v Praze, byť se několikrát stěhoval v rámci různých městských částí. Na Filipíny se vrací pravidelně jednou za dva roky během dovolené, což je jeho hlavní forma kontaktu s rodinou.

Už na Filipínách pracoval v oboru elektroniky jako technik. Když se rozhodl vycestovat, obrátil se na filipínskou agenturu, o které se dozvěděl od známých, kteří již v minulosti pracovali v Evropě. Výběrové řízení zahrnovalo standardní pohovor, testy odbornosti i osobní schůzku. Robert si vzpomíná, že jediným tehdejším nákladem byla zdravotní prohlídka. Další poplatky v té době obvykle neexistovaly. Se zaměstnavatelem osobně nekomunikoval, vše probíhalo výhradně přes agenturu.

Od první schůzky s agenturou až po samotný odjezd uplynulo přibližně pět měsíců. Celkově bylo tehdy vybráno asi padesát lidí, z nichž dvacet následně skutečně odcestovalo. Po příletu je na letišti očekával zástupce firmy a následoval hromadný převoz do ubytování, které zaměstnavatel zajistil.

První zklamání přišlo s výplatou. Očekávaná mzda byla přibližně 15 000 Kč měsíčně, avšak čistá částka, která dorazila na účet, činila jen kolem 11 500 Kč. Ačkoli ubytování bylo tehdy hrazeno firmou, celková výše mzdy neodpovídala očekávání. Robert zpětně usuzuje, že rozdíl způsobily odvody a daně, jejichž princip tehdy neznal – výplatní pásky byly v češtině a nebylo mu vysvětleno, co znamená hrubá a čistá mzda. Pokud by tuto mzdu porovnal s platem, který mohl získat na Filipínách, rozdíl nebyl výrazný.

Po dvou letech práci v tehdejší firmě přešel do nové firmy, kde působí dodnes, tedy už šest let. Nové zaměstnání si našel prostřednictvím agentury, která také pomohla s dokumentací k přestupu. Na nabídku práce narazil na Facebooku. Hledali technika na opravy mobilních telefonů. V roce 2019 dostával mzdu 19 800 Kč a firma



zpočátku hradila i ubytování. Od té doby se výše výplaty několikrát zvedla – aktuálně si Robert s příplatky za přesčasy vydělá přes 28 000 Kč měsíčně. Pracuje 8 hodin denně, pouze ve všední dny, víkendy má volné.

V současnosti si však ubytování hradí sám a bydlí společně s dalšími filipínskými pracovníky. Cena nájmu za poslední čtyři roky vzrostla z 5 000 Kč na zhruba 8 000 Kč měsíčně. I přesto se mu stále daří šetřit a část výdělku posílat domů. Se svou současnou firmou je spokojen – vše funguje podle očekávání.

Do budoucna plánuje zůstat v Česku ještě několik let. Jeho syn už není finančně závislý, ale Robert by rád vydělal potřebné prostředky na rozjezd podnikání po návratu na Filipíny. Přiznává však, že životní náklady v ČR jsou vyšší, než původně očekával, což ovlivnilo jeho schopnost spořit a posílat peníze rodině zejména v počátečních letech.

K *placement fee* Robert dodává, že je si vědom, že nově příchozí pracovníci v posledních letech čelí mnohem vyšším nákladům na zprostředkování. Odhaduje, že tyto poplatky se začaly běžně vybírat přibližně před čtyřmi lety. Podle něj se tyto finance používají především na pokrytí nákladů filipínských agentur, zatímco náklady na samotný přesun pracovníků do ČR většinou hradí zaměstnavatel. Sám tyto poplatky ve své době neplatil. Vnímá, že pracovní podmínky a smluvní podmínky se v čase změnily a noví pracovníci jsou často v méně výhodné pozici než dříve.



Luis

Luisovi je 36 let a pochází z menšího města. Je ženatý a má tři děti. Do České republiky přicestoval v srpnu 2024, především kvůli finanční podpoře své rodiny. Na Filipínách je běžné, že se jeden z členů domácnosti vypraví za prací do zahraničí. Nabídku práce viděl na internetu a poprvé se o ni začal zajímat v lednu 2024.

Využil služeb filipínské zprostředkovatelské agentury, která mu pomohla získat práci svářeče ve firmě v Dobříši. Zástupci zaměstnavatele (nebo agentury – Luis si v různých výpovědích nebyl jistý) přímo navštívili Filipíny, kde provedli testování uchazečů. V první fázi nebyly požadovány žádné poplatky – zajišťoval se pouze přesun, víza, lékařská prohlídka a orientační školení zaměřená na fungování pracovního prostředí a mzdy v ČR (např. princip srážek z výplaty).

Placement fee Luis neplatil. Uvádí však, že jiné agentury, které zajišťovaly nábor pro stejnou firmu, poplatky vybíraly – podle něj šlo přibližně o částku 40 000 Kč. Luis měl dopředu k dispozici informace o podmínkách zaměstnání a podepsal pracovní smlouvu ještě před odjezdem. Nabízená mzda na pozici svářeče byla 42 000 Kč hrubého, což je výrazně více než přibližně 12 000 Kč, které by za podobnou práci obdržel doma. Ubytování i doprava do práce byly zajištěny a hrazeny zaměstnavatelem. Po odečtení srážek mu měsíčně zůstávalo přibližně 30 000 Kč.

Cestu do ČR podniklo více pracovníků najednou – celkem přicestovalo přibližně 50 lidí z Filipín, rozdělených do tří letů. Výdaje na letenky hradil zaměstnavatel. Ve smlouvě měl dokonce zakotvený i nárok na proplacení roční dovolené na Filipíny.

Po příjezdu zajišťovala servis v ČR partnerská agentura. Během prvních týdnů však nastala komplikace – Luis a šest dalších filipínských kolegů byli ve zkušební době propuštěni. Důvodem mělo být snižování nákladů firmy. Šlo výhradně o svářeče, jiné profese ve firmě zůstaly nedotčeny.

Luisovi se však podařilo rychle najít nové zaměstnání díky kontaktům mezi přáteli. Firma mu nabídla možnost návratu na Filipíny a proplacení zpáteční letenky, ale rozhodl se zůstat. Proces změny zaměstnavatele vyžadoval změnu zaměstnavatele na OAMP, kterou zvládl přibližně během jednoho měsíce. Po dobu mezi zaměstnáními mu pomohla Diakonie v Praze, která mu poskytla přístřeší v azylovém domě a asistenci při vyřizování dokumentů.



V nové práci je Luis spokojenější. Mzda je vyšší, především díky propláceným přesčasům. Měsíčně je tak schopen posílat rodině až 20 000 Kč, což na Filipínách představuje velmi významnou částku. Ubytování má opět zajištěné bezplatně, sdílí pokoj se třemi dalšími krajany. Uvádí, že předchozí ubytování mělo vyšší standard, ale vyzdvihuje přátelské a otevřenější prostředí mezi současnými kolegy.

Do budoucna plánuje zůstat v České republice a přemýšlí o možnosti přestěhování své rodiny. Vyjadřuje spokojenost s novými pracovními podmínkami a věří, že jeho další pobyt zde bude úspěšný, i když si je vědom výzev spojených s dlouhodobým životem v zahraničí.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Ponce

Informátorka je 32letá žena pocházející z Cebu City na Filipínách. Je vdaná tři roky a v České republice pobývá od dubna 2023. Toužila pracovat v zahraničí, a proto zaslala svůj životopis jedné z pracovních agentur poté, co viděla reklamu na internetu. Filipínská agentura ji následně kontaktovala a nabídla jí zaměstnání v České republice. Nábor probíhal ve spolupráci filipínské a české agentury, přičemž česká agentura zprostředkovávala práci u přímého zaměstnavatele v ČR.

Informátorka zaplatila tzv. *processing fee* ve výši 50 000 PHP (přibližně 20 000 Kč). Z této částky jí agentura vyplatila zpět 13–15 tisíc pesos (cca 5 000–6 000 Kč) na pokrytí vízových výdajů. Další poplatky už neplatila.

V České republice vystřídala tři zaměstnavatele. Původně měla nastoupit na pozici operátorky výroby u jednoho zaměstnavatele v oboru lehké výroby, ale po příjezdu se ukázalo, že pro ni není práce. Nakonec nastoupila na stejnou pozici u jiné firmy zaměřené rovněž na lehkou výrobu, v menším městě na jihu Čech, kde zároveň bydlela. Pracovala na dvě směny a čistá mzda činila přibližně 20 000 Kč. Zde strávila osm měsíců, ale její pracovní poměr byl ukončen z důvodu propouštění zaměstnanců, přičemž dle jejích slov byl preferován nábor občanů z Ukrajiny. Pracovní podmínky hodnotila jako celkem dobré – měla k dispozici ochranné pomůcky a přesčasů jí pomáhaly zvýšit výdělek. Smlouva uzavřená na Filipínách odpovídala následné pracovní smlouvě v ČR. Ubytování na ubytovně měla zdarma.

Přestože měla s agenturou podepsanou dvouletou smlouvu, byla propuštěna, a agentura jí přislíbila pomoc s hledáním dalšího zaměstnání, aniž by za to musela platit jakékoli další poplatky. Následně jí bylo zprostředkováno pracovní místo v hotelovém provozu v Praze, kde pracovala jako uklízečka. Ubytování bylo podle jejích slov pravděpodobně hrazeno, ale nemá o tom jistotu. Tato práce jí nevyhovovala – měla kožní reakce na používané chemikálie a práce ji nebavila. Po dvou měsících odešla, čímž se vztah s agenturou vyostřil – agentura jí nabídla pouze práci chůvy, což odmítla, protože má praxi ve výrobě. Následně si práci začala hledat sama.

Díky přátelům se jí podařilo získat místo v obci nedaleko Prahy, kde již rok pracuje v elektrotechnickém průmyslu jako operátorka výroby a kontrolorka kvality – vyrábí počítačové myši a sluchátka. Má pouze ranní směny (6:30–15:00) a zaměstnavatel



zajišťuje dopravu zdarma. Na ubytování v bytě se spolubydlicími přispívá částečně zaměstnavatel – informátorka platí 3 800 Kč měsíčně, polovina je jí hrazena. Měsíční čistý výdělek se pohybuje mezi 21–22 000 Kč, s možností přesčasů a občasnými prémie. Má k dispozici ochranné pracovní pomůcky.

Příležitostně si přivydělává úklidem v domácnostech, který vykonává neoficiálně. Uvedla také, že zná další pracovníky z Filipín, se kterými cestovala do ČR – agentura je vyzvedla na letišti. Má za sebou adaptačně-integrační kurz.

Domů pravidelně posílá peníze na podporu svých tří dětí. Plánuje v ČR zůstat, chtěla by sem časem přivést svou rodinu. V blízké době plánuje cestu na Filipíny na dovolenou. Volný čas tráví s přáteli, chozením do kostela a dalšími komunitními aktivitami.



Spolufinancováno
Evropskou unií



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

Rodexter

Informátor je ženatý, pochází z Manily, je mu 38 let a má dvě děti. Na Filipínách pracoval jako elektroinženýr a má vysokoškolské vzdělání.

Do České republiky přicestoval v únoru 2024. Motivací pro odjezd do zahraničí byla především finanční situace a touha získat pracovní zkušenosti mimo Filipíny. Na internetu narazil na nabídku práce v ČR zveřejněnou filipínskou agenturou, která nabízela pozici elektrikáře. Po kontaktování agentury byl pozván na pohovor a následně absolvoval i odborné zkoušky. Agentuře zaplatil poplatek ve výši 72 000 PHP (cca 30 000 Kč), což odpovídalo jedné jeho měsíční výplatě na Filipínách.

Informátor uvádí, že pracovní smlouva, kterou obdržel před odjezdem, odpovídala té, kterou podepsal po příjezdu do ČR. Jediný rozdíl spočíval v mírně vyšší ceně za ubytování – platil o 500 Kč více, než mu bylo původně řečeno.

Do Česka cestoval ve skupině tří osob. Na letišti je vyzvedla zprostředkovatelská agentura spolupracující se zaměstnavatelem a odvezla je na ubytovnu v Líních. Ubytovna, kde bydlelo 18 lidí z Filipín, byla ve vlastnictví agentury. V jednom pokoji bydleli po třech a každý z nich platil 1 500 Kč měsíčně. Informátor si po třech měsících našel nové ubytování v nedalekém Zbůchu, kde má více soukromí. Bydlí v garsonce o rozloze 27 m², za kterou platí včetně energií 12 000 Kč měsíčně.

V České republice pracuje jako elektrikář v průmyslové výrobě. Jeho základní měsíční čistá mzda činí 36 100 Kč. Pokud pracuje přesčas, což bývá běžné, výplata se zvyšuje na cca 42 000 Kč. Pracuje pouze na ranní směny od 6:00 do 14:00, s možností přesčasů maximálně do 16:00. Se svým pracovním zařazením je spokojený – má k dispozici potřebné ochranné pomůcky (boty, rukavice, pracovní oděv) a dobře rozumí obsahu pracovní smlouvy.

Do budoucna plánuje přivést do Česka svou rodinu a žít zde dlouhodobě. Ve volném čase rád cestuje, navštěvuje kurzy českého jazyka pořádané Charitou, chodí do křesťanského kostela v Praze (není katolík), setkává se s krajany, rád běhá a také si rád odpočine spánkem.



Lale

Informátorka je ve věku 39 let, pochází z Iloilo City na Filipínách, má jedno dítě (16 let). Je vdaná, ale s manželem nežije – rozvod na Filipínách není právně možný. Má nedokončené vysokoškolské vzdělání.

Před příchodem do ČR pracovala 6 let v Tchaj-wanu v elektrotechnickém průmyslu. Do České republiky přicestovala 23. srpna 2022 během pandemie COVID-19. Motivací pro změnu byla touha po lepších pracovních podmínkách a vyšším finančním ohodnocení. Na dotaz, proč zvolila ČR, uvedla, že proces získání zaměstnání zde byl výrazně rychlejší než z Filipín.

Po příjezdu byla přidělena přes zprostředkovatelský řetězec agentur – zahraniční agenturu se sídlem v Dubaji a českou agenturu – do firmy působící v oblasti logistiky a balení zboží. Její pracovní náplní bylo balení textilu do plastových obalů pro expedici. Informátorka si veškeré náklady spojené s cestou do ČR (poplatky agentuře, letenka, zajištění pracovní smlouvy apod.) hradila sama. Celkové náklady vyčíslila přibližně na 250 000 PHP (cca 100 000–110 000 Kč). Uvedla, že neví, zda z těchto prostředků obdržela česká agentura nějakou provizi.

Cestovala společně se skupinou sedmi žen. Po přeletu do Prahy je vyzvedl koordinátor a následně jim agentura pomohla s registrací na OAMP, lékařskou prohlídkou a nástupem do zaměstnání. Práci zahájila 5. září 2022 jako operátorka výroby. Zpočátku pracovala jen krátce kvůli omezení spojeným s pandemií, nicméně po dvou týdnech začala pracovat naplno. Uvedla, že během výpadku práce jí agentura kompenzovala část mzdy (60–70 %).

První dva roky byla zaměstnána pod agenturou, později se stala kmenovou zaměstnankyní firmy, která o ni měla zájem pro její spolehlivost. Výplatu pod agenturou měla 21 000 Kč, jako kmenová zaměstnankyně pobírá 25 000 Kč měsíčně, navíc má volnočasové poukázky v hodnotě 6 000 Kč ročně a příspěvek na stravu ve výši 875 Kč měsíčně. Pracuje ve dvousměnném provozu (ranní a odpolední směna) a uvedla, že podmínky práce i pracovní prostředí jí vyhovují.

Zpočátku bydlela na ubytovně zajištěné agenturou, později si našla byt se spolubydlíci. Když se situace změnila a spolubydlíci odešly, přes známou se dostala k jinému bydlení. Aktuálně sdílí byt s jednou Ukrajinkou a jednou Filipínkou.



V září 2023 poznala českého partnera, se kterým otěhotněla, ten ji však po oznámení těhotenství opustil. Termín porodu má 22. září 2025. Aktuálně ve spolupráci se sociální službou zvažuje, zda porodit dítě v ČR, nebo se vrátit na Filipíny. V případě setrvání v ČR jí zaměstnavatel přislíbil prodloužení pracovní smlouvy i zaměstnanecké karty (stávající končí v únoru 2026), aby mohla po mateřské co nejdříve nastoupit zpět do práce. Pokud by porodila na Filipínách, nebylo by možné navázat pracovní smlouvu a zaměstnanecké povolení.

Zvažuje podání žaloby o určení výživného. Plánuje zůstat v ČR a pečovat o dítě zde, aby mohla čerpat peněžitou pomoc v mateřství a rodičovský příspěvek. Uvažuje také o dočasném převozu dítěte na Filipíny do péče prarodičů a následném návratu do ČR za prací. Tyto možnosti zatím promýšlí.

Ve volném čase navštěvuje kostel, věnuje se cvičení a stýká se s přáteli. Jejím cílem je zajistit stabilní finanční situaci a zůstat žít v České republice.



Luvia

Informátorka pochází z města přibližně dvě hodiny od Manily. Její věk se odhaduje na zhruba 30 let (nebyl uveden přesně). Na Filipínách má partnera, který s ní do České republiky necestoval. Přicestovala 17. 12. 2024 a pracovní poměr zahájila 21. 12. 2024. Původně se ucházela o pozici masérky, což částečně vykonává, ale skutečná pracovní situace se od původního očekávání výrazně liší.

Po příjezdu do ČR byla informátorka zaměstnavatelkou donucena vykonávat také jiné činnosti – konkrétně manikúru, pedikúru a další kosmetické úkony, které nebyly součástí pracovní smlouvy. Kromě toho byla nucena pracovat přesčas – běžně 11 a více hodin denně, včetně víkendů, přičemž přesčasy nejsou nijak finančně zohledněny. Jeden den volna v týdnu je často využíván k dalšímu pracovnímu nasazení za symbolickou odměnu ve výši 1 000 Kč.

Tato disproporce mezi podmínkami ve smlouvě a skutečností je doprovázena silnou závislostí na zaměstnavatelce – ta poskytuje i ubytování, které je přeplněné a nedůstojné. V jednom bytě bydlí až osm osob různých národností, bez možnosti uzamčení pokojů či uschování osobních věcí. Prostor je rozdělen pouze závěsy. V bytě je k dispozici pouze jedna toaleta a sprcha. Komunikace mezi obyvatelkami je složitá a napětí roste, především kvůli narušení soukromí, nedostatku odpočinku a stresu ze společného soužití.

O situaci byly informovány zprostředkovatelské agentury, ale žádné nápravné kroky nepodnikly. Dvě kolegyně informátorky byly navíc bez varování propuštěny zhruba po třech týdnech, údajně kvůli „pomalému učení“. Luvia se však domnívá, že pravým důvodem byla jejich snaha obrátit se na filipínskou ambasádu.

Na Filipínách pracovala informátorka jako masérka více než osm let. Nabídku práce v ČR objevila prostřednictvím české zprostředkovatelské agentury (dále jen „česká agentura“), která inzerovala placenou reklamu na sociálních sítích. Na základě doporučení kamarádky kontaktovala tuto agenturu v březnu 2024. V červnu byla informována, že byla vybrána. Partnerskou agenturou na Filipínách byla jiná místní pracovní agentura, která zajišťovala dokumentaci před odjezdem (víza, nostrifikace apod.).



Informátorka uhradila:

- 3 000 Kč za nostrifikaci,
- 5 000 Kč za překlady,
- 6 000 Kč za vyřízení víza (částka byla dodatečně navýšena bez jasného důvodu),
- 28 000 Kč jako *placement fee* (měla odpovídat průměrné měsíční mzdě).

Další výdaje zahrnovaly nákup vybavení a hotovostní rezervu pro pobyt v ČR – celková suma byla dle informátorky až 120 000 Kč, ale přesné rozdělení není jasné.

Krátce před odletem (v prosinci) byla informována, že se její pracovní zařazení mění na kadeřnici. Toto vedlo ke zpoždění vydání víza. Přesto souhlasila, protože byla už finančně zavázaná a proces nešlo zastavit. Odletěla 16. 12. 2024, do ČR cestovala s jednou kolegyní, ale po příjezdu se setkala s dalšími pracovníci ze své domovské země. Po přiletu byla vyzvednuta zástupkyní české agentury a převezena do Ostravy, kde bylo zajištěno ubytování a následně podepsána nová pracovní smlouva – jiná než ta původně schválená ambasádou.

Výplata informátorky činí 21 400 Kč, je předávána v hotovosti bez výplatní pásky, přičemž není jasné, jaké odvody jsou z výplaty strhávány. Přestávky na jídlo nejsou oficiálně umožněny, pracovníci jedí „za pochodu“ mezi klienty. Denní pracovní doba trvá 11 hodin. Přesčasy (nad rámec 8h denně) nejsou propláceny.

Ubytování zaměstnavatelka prezentuje jako bezplatné, ale v bytě bydlí až osm lidí, včetně mužů jiných národností. Pokoje nejsou uzamykatelné a prostor je rozdělen pouze závěsy.

Na podmínky opakovaně upozorňovaly filipínskou ambasádu, která je pozvala k osobnímu svědectví. Účast byla komplikovaná kvůli pracovnímu vytížení. Nakonec však svědectví podaly a očekává se právní posouzení. Informátorky byly navíc donuceny podepsat uznání dluhu – zaměstnavatelka požaduje 100 000 Kč v případě, že pracovníce odejde před uplynutím dvou let. Dokument uvádí náklady



jako letenky a administrativní výlohy, které však dle původní dohody měly být hrazeny zaměstnavatelem.

Informátorka se obává o svou bezpečnost – zůstává v nejistotě, zda zaměstnavatelka nepodnikne kroky proti ní nebo ostatním ženám, pokud se dozví o aktivitě ambasády. Odchod ze zaměstnání je komplikovaný – pracovní vízum je vázáno na pracovní poměr a ztráta zaměstnání by vedla k nelegálnímu pobytu. Zároveň má informátorka velké dluhy, které ji drží v tomto systému vykořisťování.

Zdravotní pojištění zůstává nejasné – informátorka dosud neobdržela kartičku pojištěnce, údajně z důvodu „opomenutí“ ze strany zaměstnavatelky. Není tedy jasné, zda jsou vůbec hrazeny zákonné odvody.

O celé situaci byla informována také česká zprostředkovatelská agentura, ale bez odezvy. Důležitým aspektem tohoto případu je pak fakt, že informátorka je na místě v zásadě nucena setrvat ve vykořisťujících podmínkách. Ze zákona není možné opustit zaměstnavatele v prvních šesti měsících bez rizika ztráty pobytového oprávnění. V ČR neexistuje ochrana pro takovéto pracovníky v rámci Programu. Informátorka je tak nucena setrvat, neboť riziko ztráty pobytového oprávnění pro ni také představuje obrovské riziko dlouhodobého zadlužení, které by nebylo možné z filipínské standardní mzdy uhradit.



Tess

Informátorce Tess je 39 let a pochází z většího města asi dvě hodiny cesty od Manily. Právě zde si také později vyřizovala formality související s nástupem do zaměstnání v zahraničí, konkrétně v České republice. Na Filipínách pracovala jako lektorka masážní terapie, kadeřnictví a kosmetických služeb v rámci odborného vzdělávacího programu zaměřeného na technické dovednosti. Během pandemie covidu-19 však došlo k uzavření školy a informátorka o zaměstnání přišla. Jelikož najít podobné pracovní uplatnění na Filipínách není snadné, rozhodla se postupně hledat práci v zahraničí. Tess finančně podporuje celou svou rodinu, což je na Filipínách běžná praxe – jeden člen rodiny je často „vyslán“ za prací do ciziny, aby mohl ostatní členy živit.

Na Facebooku si všimla inzerátu, který propagovala česká pracovní agentura zabývající se náborem pracovníků z Filipín. Tato agentura spolupracovala s filipínskou zprostředkovatelskou agenturou, která informátorce poskytovala potřebný servis před odjezdem. První rozhovor proběhl online, přičemž informátorce bylo sděleno, že pokud bude vybrána, podstoupí tzv. losovací systém („lottery system“), který náhodně určí uchazeče oprávněné k vycestování. Zájem o pozice v zahraničí je mezi Filipínci velmi vysoký a agentury tento model často využívají. Účast v losování ovšem podléhala poplatku ve výši 2 500 PHP (cca 1 000 Kč).

Při prvním ani druhém losování nebyla Tess vybrána, a pokaždé musela hradit nový poplatek. Do losování se běžně zapojovalo až 80 uchazečů. Třetí pokus už odmítla, ale o několik dní později ji agentura kontaktovala s informací, že se objevil zaměstnavatel, který má o ni zájem. V prosinci 2023 proběhl zprostředkovaný pohovor. Po celou dobu se informátorka ucházela o pozici masérky, nicméně jí bylo sděleno, že v České republice tuto pozici vykonávat nemůže. Veškeré dokumenty tedy musely být přepracovány na jinou profesi – např. recepční nebo realitní makléřku. Za tuto změnu a administrativní úkony (nostrifikace, překlady aj.) informátorka zaplatila přibližně 18 000 Kč.

Zaměstnavatel však z jednání náhle odstoupil s odůvodněním, že mezitím přijal dvě jiné masérky přímo z ČR. Tess tak přišla o všechny vložené prostředky.



Později se agentura znovu ozvala s nabídkou jiné práce. Tato nabídka však znamenala opět projít celým procesem a zaplatit další náklady – tentokrát okolo 21 000 Kč za dokumentaci a *placement fee* ve výši 30 000 Kč. O termínu odletu se Tess dozvěděla jen den předem, kdy jí byla zakoupena letenka. Vzhledem k tomu, že neměla prostředky na úhradu *placement fee*, byla donucena podepsat dlužní úpis na 30 000 Kč s dodatkem o 10 % týdenním úroku. Každý týden tak narůstá její dluh o další částku. Agentura podmínila odlet podpisem úpisu s tím, že celkovou sumu musí splatit do července 2025, což je pro informátorku prakticky nemožné.

Odlet tak proběhl pod tlakem a ve stresu. V následné komunikaci Tess agentuře pohrozila, že v případě dalších výhrůžek se obrátí na úřady. Agentura poté od úrokových požadavků ustoupila. Dluh ale zatím nesplatila, neboť si na něj musí nejdříve vydělat. Celkové náklady na vycestování odhaduje na 80 000 Kč – bez započtení úroků. Tato částka zahrnuje nostrifikaci, překlady, vízum, certifikáty pro výkon masáží a další dokumenty požadované agenturou. Část peněz si půjčila od rodiny, část z banky a část stále dluží.

Přes Rakousko dorazila Tess do Brna a následně do Ostravy, kde ji vyzvedla zástupkyně agentury. Ubytování, které jí bylo přiděleno, však zcela neodpovídalo očekávání – sdílela prostor s dalšími až šesti lidmi bez pevného oddělení, pouze za plentami. Zpočátku šlo o ženy z Filipín, což situaci mírně ulehčovalo. Později však do domu přišli i muži z jiných zemí. Pokoj nešlo zamknout, soukromí prakticky neexistovalo. V domě se střídali obyvatelé, sdíleli společné sociální zařízení a často docházelo k rušení klidu – zejména v nočních hodinách.

Tess pracuje pro podnik v oblasti nehtových služeb, jehož provozovny se nacházejí v nákupních centrech v několika větších městech. Původně měla vykonávat práci masérky, ale ta je dostupná pouze v jediné pobočce. Většinou vykonává služby v oblasti manikúry a pedikúry, na které nemá kvalifikaci. Spolu s dalšími zaměstnankyněmi byla donucena podepsat novou pracovní smlouvu přímo se zaměstnavatelkou, a to v březnu 2025, po získání zaměstnanecké karty. Smlouva nebyla přeložena a zahrnovala doložku o uznání dluhu ve výši 100 000 Kč v případě, že pracovní poměr skončí před uplynutím dvou let. Kopii smlouvy zaměstnavatelka nejprve odmítla vydat. Až později ženy zjistily, že podepsaly závazek, který by je při odchodu výrazně finančně zatížil.



Ve smlouvě byla uvedena jiná pracovní pozice, než jakou si původně sjednaly – tedy manikérka/pedikérka namísto masérky. Původně avizovaný plat ve výši 25 000 Kč (shodný s výší *placement fee*) se v realitě snížil na cca 21 400 Kč – pravděpodobně kvůli srážkám, které však nejsou nikde specifikovány, protože zaměstnankyně nedostávají výplatní pásky. Výplata je předávána v obálce a není jasné, zda je správně odváděno sociální a zdravotní pojištění. Např. kolegyně Tess stále ani po pěti měsících nemá kartičku pojištěnce.

Pracovní doba činí 11 hodin denně, ačkoli původní informace hovořily o 40 hodinách týdně. Přesčasy nejsou nijak kompenzovány. Běžně mají jeden den volna týdně, ale často jej využívají k přivýdělku. Za práci v den volna dostanou 1 000 Kč navíc. Přestávky nejsou dodržovány – pokud jsou klienti, nemají čas se ani najíst. Práce je velmi fyzicky náročná, vyžaduje celodenní klečení a manuální výkon, což u mnoha zaměstnankyň vyvolává zdravotní problémy.

Zákon stanovuje, že pracovník musí u prvního zaměstnavatele setrvat nejméně 6 měsíců. Informátorka a její kolegyně jsou proto v situaci, kdy nemohou odejít – kvůli závazkům i dluhům. Ve skutečnosti však tato doba přesahuje 6 měsíců kvůli zdržení při vydávání zaměstnaneckých karet a době právní moci. Ve výsledku tak jde spíše o 9 měsíců.

Navíc se ukázaly časové nesrovnalosti – informátorka začala pracovat už v polovině února, přestože její smlouva je platná až od 1. března a zaměstnanecká karta byla vydána až později v březnu.

O celé situaci byla informována filipínská ambasáda. Pracovnice ji navštívily s tím, že jsou nemocné. Ambasáda je požádala o písemný popis, ale dále je odkázala pouze na neziskovou organizaci zabývající se pomocí obětem obchodu s lidmi. Tuto organizaci kontaktovaly, ale ani zde nebyl nabídnut konkrétní efektivní postup – opět pouze žádost o písemné svědectví.

Pracovnice se tak ocitly v situaci bez opory ze strany státu i institucí. Právní rámec jim neposkytuje reálnou ochranu a zákonné lhůty pro pobyt dále komplikují jejich situaci.



John

Informátor je ženatý, má dvě děti, je mu 33 let a pochází z města Masobati na Filipínách. Česká republika je jeho první zahraniční pracovní zkušeností. Hlavní motivací pro vycestování byla potřeba zajistit obživu pro svou rodinu.

Do České republiky přicestoval přes pracovní agenturu působící ve zprostředkování zaměstnání v oblasti technických profesí. Ucházel se o práci svářeče (skupina 3) a za zprostředkování hradil agentuře částku 30 500 PHP (cca 12 500 Kč), která zahrnovala administrativní poplatky a *placement fee*. Před odjezdem absolvoval odborné zkoušky a online pohovor s českým zaměstnavatelem.

Do ČR přicestoval dne 17. března 2024 a začal pracovat ve velké průmyslové společnosti zaměřené na výrobu v oblasti dopravního průmyslu. Se zaměstnavatelem nemá žádné problémy. Jeho mzda činí 35 000 Kč měsíčně, přičemž přesčasy jsou mu propláceny. Ubytování má zajištěné zdarma, stravu si hradí sám.

Do země přicestoval jako součást větší skupiny, přičemž přesun z letiště byl zajištěn zaměstnavatelem. Pracuje na třísměnný provoz a má k dispozici ochranné pracovní pomůcky. S povinnou registrací po příjezdu mu rovněž pomohl zaměstnavatel.

Na ubytovně sdílí pokoj se třemi dalšími muži. Není zde spokojen, protože se navzájem ruší kvůli odlišným směnám. Uvažuje o tom, že by se přestěhoval, aby měl větší klid a soukromí. Uvádí, že v ubytovacím zařízení žije přibližně 50 pracovníků z Filipín.

V České Lípě se cítí bezpečně. Sdělil, že se nesešel s rasismem a má pocit, že je v českém prostředí celkem přijatý. Volný čas tráví cestováním, odpočinkem na pokoji, návštěvami kostela a setkáváními s přáteli – jak z Filipín, tak i z Česka.

Do budoucna plánuje návrat domů. V České republice chce zůstat zhruba čtyři roky. Po návratu by si přál zahájit podnikání v zemědělství, konkrétně na vlastní rýžové farmě. Zmínil, že mu byly náklady na cestu refundovány během jednoho měsíce.



Vincel

Informátor je 34letý muž, svobodný, pocházející z oblasti Resal na Filipínách. Absolvoval kurzy zaměřené na automobilový průmysl, které přirovnává ke střední škole, i když nejde o formální středoškolské vzdělání. V České republice je poprvé a jeho hlavní motivací pro vycestování byla touha po lepším životě, finanční stabilitě a možnost pravidelně podporovat své rodiče – měsíčně jim posílá částku 10–15 000 Kč.

Do České republiky přicestoval dne 18. března 2024 přes pracovní agenturu specializující se na zprostředkování zaměstnání v oblasti průmyslové výroby. Ucházel se o práci svářeče v jedné z velkých výrobních firem zaměřených na dopravní techniku. Na Filipínách absolvoval praktické zkoušky na pozici svářeče ve skupině 3 (označení 1–3). Agentuře zaplatil placement fee ve výši 20 000 PHP (cca 8 200 Kč). Ostatní náklady – jako letenka, zdravotní prohlídka a vízum – uhradil zaměstnavatel. Čekací doba na víza trvala přibližně šest měsíců.

Informátor přicestoval v rámci skupiny 25 osob, přičemž celkem dorazily dvě skupiny (svářeči ve skupinách 2 a 3). Po přiletu ho vyzvedl zaměstnavatel a odvezl do ubytování. Pracuje ve třisměnném provozu po 8 hodinách denně včetně přestávek. Občas má přesčasy, které jsou řádně propláceny. Jeho čistý měsíční příjem se pohybuje mezi 30 000–35 000 Kč, v závislosti na víkendové práci, příplatcích a přesčasech. V práci má k dispozici široké spektrum ochranných pracovních pomůcek.

Ubytování je plně hrazeno zaměstnavatelem. Na stravování v podnikové kantýně doplácí pouze 25%, zbytek nákladů hradí firma. V ubytovacím zařízení žije s dalšími pracovníky filipínského původu, pokoje jsou dvou - až třílůžkové. Informátor říká, že je zde celkem spokojený. K refundaci nákladů došlo po přibližně dvou až třech měsících od příjezdu.

S rasismem se podle svých slov téměř nesetkává. Ve volném čase se věnuje sobě, sportuje, přátelí se s dalšími pracovníky a rád hraje basketbal.

