



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti



Analýza pracovní migrace z Filipín

Shrnutí

Materiál vznikl v rámci projektu EURES+3Z Up! (reg. č. CZ.03.01.04/00/22_002/0000170), který je spolufinancován z prostředků Evropského sociálního fondu plus prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost plus a státního rozpočtu České republiky.

Ministerstvo práce a sociálních věcí
Na Poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2
+420 950 191 111, posta@mpsv.gov.cz
ID DS: sc9aavg, IČ: 00 55 10 23

mpsv.gov.cz



Analýza pracovní migrace z Filipín do ČR, kterou pro projekt **EURES+3Z Up! (MPSV)** zpracovala **Diakonie ČCE – středisko Západní Čechy**, je přesným popisem toho, jak dnes funguje **institucionalizovaná pracovní migrace** do České republiky: od prvního kontaktu s agenturou na Filipínách přes vízový proces až po ubytování, první směny, adaptaci a případné odchody ke konkurenci nebo mimo ČR.

Studie vychází z **31 rozhovorů s filipínskými pracovníky a pracovníci** a **14 rozhovorů se zástupci institucí a dalších aktérů**, tedy celkem z 45 rozhovorů. Právě tato šíře dává výsledkům velkou praktickou hodnotu pro státní instituce i neziskové organizace. Právě tato šíře dává výsledkům velkou praktickou hodnotu pro státní instituce, zaměstnavatele i neziskové organizace.

Filipínci nepřicházejí do Česka proto, že by znali český trh práce nebo ho cíleně preferovali. Volba ČR je podle autorů často „**čistě náhodná**“ a daná strukturou příležitostí – rozhoduje konkrétní nabídka, vnímaná bezpečnost ČR jako evropské země a mzda **až 4× vyšší** než doma. Zásadní roli hraje i možnost posílat remitence rodině a tlak dluhů vzniklých ještě před odjezdem – právě finanční logika pak silně formuje chování pracovníků po příjezdu.

Proč je to dnes důležité

Na konci 2024 evidovalo Ministerstvo vnitra **10 418** filipínských občanů, ale data ÚP k 1. 3. 2025 uvádějí už **13 146 pracujících** (z toho 10 387 na zaměstnanecké kartě) – studie na tento rozpor sama upozorňuje jako na důležitou evidenční nejasnost. Jde o rychle rostoucí proud pracovní síly, silně navázaný na Program kvalifikovaný zaměstnanec a koncentrovaný hlavně v **Praze, Brně a Plzni** (podle dat ÚP k červenci 2025 nejvíce v okresech Praha hl. m. – 2 525, Praha-východ – 754, Brno-město – 697 a Plzeň-město – 444).

Podle ČSÚ bylo v roce 2023 zaměstnáno 6 530 pracovníků z Filipín, na jaře 2025 už ÚP evidoval přes 13 tisíc. Nejčastěji jde o pozice **CZ-ISCO 8** (nízko- až středně kvalifikovaná výroba), menší část pracuje jako uklízeči nebo pomocní pracovníci v pohostinství (CZ-ISCO 9). Firmy tak využívají spíš pracovní kapacitu než celý kvalifikační potenciál Filipínců. Většina populace (90–92 %) je v ekonomicky aktivním věku a pobývá v režimu přechodného pobytu (asi 9 000 osob koncem 2024) – jde tedy převážně o pracovní migraci ve fázi adaptace, ne o usazené rodiny.

Jak vypadá skutečná cesta pracovníka

Studie dělí migrační proces do šesti fází: **hledání, výběr, vízové řízení, předodjezdová příprava, odjezd a příjezd**, po němž následuje adaptace a teprve případně integrace. Problémy proto často nezačínají až v české firmě, ale už na Filipínách – ve způsobu náboru, finančních závazcích a v tom, jak jsou pracovníkům vysvětleny sliby, smlouvy a náklady. Část lidí navíc přichází z „druhé“ či „třetí“ země (zejména Tchaj-wanu a Hongkongu) – tato větev bývá rizikovější.



Ve fázi hledání práce dominují neoficiální kanály – Facebook, známí, náborové spoty, letáky. Náklady vznikají už tady (cestování, oblečení na pohovory, ztracený čas) a pokračují u vstupního **medical** vyšetření (3 000–5 000 PHP, cca 1 100–1 800 Kč) a případného placement fee – právě tady se začíná formovat dluh, který později vysvětluje část chování pracovníků v ČR.

„To každodenní dojíždění, autobus, jídlo, oblečení. To jsou pro mě velké peníze.“

Po příjezdu přebírají velkou roli české agentury a jejich **care/aftercare** – pro nově příchozí často nepostradatelné, zároveň je ale udržuje v závislosti. Sama studie dodává, že tento tzv. „mammacare“ ve svém důsledku oddaluje lidi od řádné integrace.

„The agency... They have their portion on our life.“

Co rozhoduje o tom, zda migrace funguje

O úspěchu nerozhoduje jen vízum a pracovní smlouva, ale **kvalita celého řetězce**: jaké informace pracovník dostane před odjezdem, kdo ho provází po příjezdu, jaké dostane ubytování, zda rozumí výplatní pásce a zda má na koho se obrátit při problému. Pracovníci přitom čerpají informace hlavně z **Facebooku, agentur a krajských sítí**, ne z oficiálních českých zdrojů – to snižuje předvídatelnost systému a zvyšuje zranitelnost lidí.

„Nerozumíme výplatním páskám... A je to trochu víc, než jsme očekávali, tyhle srážky.“

Většina respondentů je teprve v adaptační fázi: život v ČR se často redukuje na práci, ubytování a online kontakt s rodinou. Více než **dvě třetiny mzdy** často odchází na remittance nebo splátky dluhů. Žádný z informátorů podle studie nenavázal přátelské vztahy s Čechy nad rámec pracovního života – bez cílených mostů do majoritní společnosti se integrace sama „nestane“.

Druhým pilířem úspěchu je **bydlení**. Většina Filipínců bydlí na ubytovnách nebo v pronajatých domech agentur, zpravidla sdíleně. První rok může být ubytování zdarma nebo s 50% spoluúčastí, později hradí pracovníci až 100 %.

„Na Filipínách nám řekli, že ubytování bude zdarma. Po příjezdu jsme zjistili, že nám polovinu ubytování strhnou ze mzdy.“

Proč lidé odcházejí a kde systém selhává

Odchody po šesti měsících nejsou podle autorů jen „lov vyšší mzdy“. Pracovníci hodnotí práci v širším balíku: čistou mzdou po srážkách, přesčasy, noční směny, monotónnost, šikanu, ubytování, dopravu i kvalitu care. Silné je téma **banking hours** – fond náhradního volna



Spolufinancováno
Evropskou unií



Ministerstvo
práce a sociálních věcí



Projekt EURES+3Z Up! Rozvíjíme služby zahraniční zaměstnanosti

může být pro zaměstnavatele racionální nástroj, pro pracovníka splácejícího dluhy je ale často nepřijatelný.

„Rozhodl jsem se vydržet šest měsíců, a potom prostě jít jinam.“

Studie přitom nenachází oporu pro tvrzení, že by „filipínská fluktuace“ byla mimořádná – v mnoha firmách jde o **5–7 %**, **maximálně kolem 10 %**, srovnatelně s běžnou fluktuací v českých firmách. Závažnější jsou odchody **do šesti měsíců**, protože pracovník v této fázi fakticky nemá bezpečnou pobytovou ochranu. Autoři zaznamenali případy dvanáctihodinových směn bez odpočinku, práci mimo sjednanou profesi, šikanu i soukromé „sankce“ za předčasný odchod.

„A také nás přinutili podepsat uznání dluhu sto tisíc korun, pokud práci opustíme dříve než za dva roky.“

„I resigned because too much work. I'm dying.“

Problém je systémový: chybí bezpečný mechanismus, který by pracovníkovi umožnil v prvních měsících odejít od problematického zaměstnavatele bez ztráty legálního pobytu. SÚIP přitom zvládne jen **~40 kontrol ročně** v celé ČR a podle zástupkyň úřadu porušení podmínek Programu „nikdo nesankcionuje“ – systém tak může vytvářet falešný pocit ochrany.

Ekonomika migrace

Migranti v Programu nesou typicky **30 000–40 000 Kč** nákladů, u samovstupů studie uvádí průměr kolem **80 000 Kč**, v jednotlivých případech i 100–110 tisíc Kč. Zaměstnavatelé investují do jedné osoby obvykle **60 000–120 000 Kč**, nejčastěji kolem 80 000 Kč jen za vstupní nábor. Studie přitom otevřeně přiznává, že návratnost těchto investic **„nelze s přesností určit“** – argument o vysokých nákladech proto nelze věrohodně použít pro prodlužování povinné doby setrvání u prvního zaměstnavatele.



Deset hlavních zjištění

Hlavní zjištění	Implikace pro stát	Implikace pro zaměstnavatele	Implikace pro poradenské služby
Migrace je silně institucionalizovaná a nezačíná příjezdem do ČR	Nastavovat politiku přes celý řetězec nábor–víza–adaptace	Nepodceňovat nábor a onboarding	Pracovat s migranty už před příjezdem a hned po příjezdu
Volba ČR je často náhodná, ale motivace je jasně ekonomická	Komunikovat realisticky podmínky v ČR	Neslibovat víc, než lze dodat	Vysvětlovat reálné náklady a mzdu po srážkách
Kvalita informací před odjezdem zásadně ovlivňuje spokojenost	Posílit oficiální informační kanály v AJ/tagalog	Dát srozumitelný balíček informací před odjezdem	Dělat cílenou informační práci na sociálních sítích a ve skupinách
Care pomáhá adaptaci, ale může brzdít integraci	Vytvořit standardy podpory, které povedou k samostatnosti	Nastavit care jako podporu, ne permanentní závislost	Posilovat orientaci v systému, ne jen krizové doprovázení
Integrace je slabá hlavně mimo pracoviště	Rozšířit integrační opatření na pracovní migranty	Umožnit jazykové vzdělávání a kontakt s majoritou	Nabízet jazyk, komunitní aktivity a psychosociální podporu
Nejčastější problémy: mzda, srážky, přesčasy, bydlení, doprava	Zaměřit regulaci na reálné pracovní a ubytovací podmínky	Transparentně vysvětlovat výplatní pásky a ubytování	Pracovat s finanční orientací a pracovním právem
Odchody po 6 měsících nejsou jen o vyšší mzdě	Nezužovat debatu na restrikce mobility	Snižovat důvody odchodu uvnitř firmy	Včas identifikovat nespokojenost a zprostředkovat pomoc
V prvních 6 měsících může vznikat pobytová nouze a zneužití	Vytvořit ochranný mechanismus pro poškozené pracovníky	Nepoužívat soukromé sankce a nátlakové dohody	Poskytovat rychlou právní a krizovou intervenci
Data nepodporují tvrzení, že filipínská fluktuace je mimořádná	Neopírat restrikce o nepodložené předpoklady	Učit se od podniků s fluktuací 5–10 %	Přenášet dobrou praxi mezi regiony
Návratnost investic nelze přesně vyčíslit	Nepostavovat politiku jen na argumentu ROI	Počítat s migrací jako s komplexní investicí, ne jen personálním nákladem	V debatě o změnách pravidel trvat na datech, ne dojmech



Klíčová doporučení

- Posílit předodjezdové i popříjezdové informační kampaně v angličtině a tagalogu, zejména o mzdě po srážkách, bydlení, změně zaměstnavatele a pracovních právech.
- Rozšířit jazykovou podporu a adaptačně-integrační kurzy tak, aby byly skutečně využitelné pro pracovní migranty, ne jen formální.
- Ukotvit standardy důstojného bydlení, transparentně vysvětlovat srážky za ubytování a omezit závislost na netransparentních modelech.
- Vybudovat dostupnou psychosociální podporu, ideálně i v tagalogu, napojenou na integrační centra.
- Zvýšit připravenost zaměstnavatelů – srozumitelné smlouvy, vysvětlené výplatní pásky, školení o pracovních právech, kvalitní onboarding.
- Otevřít debatu o sdílení a snížení nákladů migrace, včetně transparentnějšího placement fee.
- Pokračovat v dialogu MPSV a DMW o ekonomických nákladech, pracovních podmínkách a akreditačních pravidlech.
- Posílit roli Garantů, aby fungovali i jako kontrolní a sankční článek v úzké vazbě na SÚIP.
- Zesílit kapacity SÚIP, včetně tlumočnicků a interkulturních mediátorů při kontrolách, a vytvořit účinnější nástroje pro vymáhání ušlé mzdy.
- Zavést pobytovou ochranu v prvních šesti měsících, případně zkrátit dobu u prvního zaměstnavatele – analýza výslovně nedoporučuje její prodlužování.

Celá analýza ke stažení: www.mpsv.gov.cz – [Analýza pracovní migrace z Filipín](#)