

ZAMĚSTNÁVÁNÍ CIZINCŮ Z NEEVROPSKÝCH ZEMÍ Z POHLEDU BOZP

Jiří Vala¹, Josef Senčík^{1,2}, Libor Čtrnáctý¹

¹Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

²Vysoká škola báňská Technická univerzita Ostrava

Abstrakt

Dynamický vývoj na trhu práce, kdy se podniky potýkají s nedostatkem pracovní síly a rekordně nízká nezaměstnanost nutí jednotlivé vlády EU hledat řešení této situace. Jednou z alternativ je zaměstnávání cizinců. Při zaměstnávání cizinců z neevropských zemí si musí zaměstnavatelé uvědomit, že pracovní právní předpisy, musí být dodrženy jak pro občana EU, tak občana „třetího státu“. Je zároveň vhodné, aby zahraniční pracovní síla byla historicky blízká českému prostředí a jejím zvyklostem.

Klíčová slova: BOZP, cizinci, pracovní trh, zaměstnanec

Abstract

Dynamic labor market development, with businesses facing labor shortages and record low unemployment, are forcing EU governments to seek solutions to this situation. One alternative is employing foreigners. When employing foreigners from non-European countries, employers must realize that labor legislation must be respected for both EU and third-country nationals. It is also appropriate that the foreign workforce to be historically close to the Czech environment and its customs.

Keywords: OSH, foreigners, labor market, employee

Úvod

Současným problémem vyspělých zemí světa je nedostatek pracovníků, a to jak vysoce kvalifikovaných profesí, tak i profesí méně kvalifikovaných. S chybějícími pracovníky se potýkají firmy v odvětví stavebnictví, zemědělství, průmyslu, IT a další. Jedná se o problém, který brzdí další hospodářský růst v České republice, i v celé Evropské unii a má nepříznivé ekonomické dopady na tyto státy. Vlády jednotlivých států hledají účinná řešení, která by tyto negativní dopady nedostatku pracovní síly zmírnila. Jednou z možností je využití pracovní síly zaměstnanců ze zahraničí, cizinců s neevropských zemí.

Cizinci v České republice

Pro vymezení toho, kdo je z pohledu zaměstnávání cizincem, je možno využít příslušné právní předpisy. Ty jsou v našich podmínkách u zaměstnanců ze zahraničí, kteří jsou přijímáni zaměstnavateli se sídlem na území České republiky k výkonu závislé práce, představováni zejména níže uvedenými právními předpisy:

- zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“);

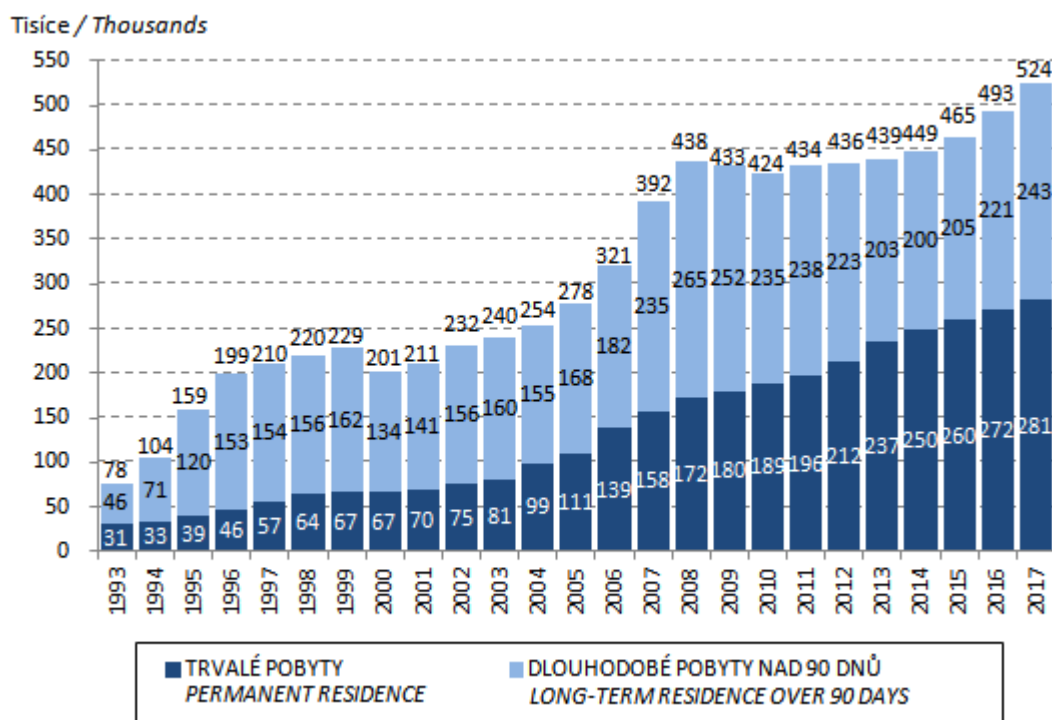
- zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“);
- zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“);
- zákon č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, ve znění pozdějších předpisů;
- zákon č. 325/1999 Sb., o azylu, ve znění pozdějších předpisů.

Cizinci z třetích zemí (neodpovídající definici níže, resp. především cizinci ze zemí mimo EU) pracující v České republice potřebují jednak příslušné povolení k zaměstnání od úřadu práce a zároveň povolení k pobytu na našem území za účelem zaměstnání. Popřípadě musí být držiteli zaměstnanecké či modré karty.

V obecném významu je za cizince považován občan jiného státu. V souladu s ustanovením § 1 odst. 2 zákona o pobytu cizinců je za cizince považována fyzická osoba, jež není státním občanem České republiky, včetně občana Evropské unie.

Poněkud odlišným způsobem je pojem „cizinec“ vymezen v ustanovení § 85 zákona o zaměstnanosti, které uvádí, že pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí podle tohoto zákona se za cizince nepovažuje občan Evropské unie a jeho rodinný příslušník a dále také rodinný příslušník občana České republiky, jenž je uveden v ustanovení § 3 odst. 3 citovaného zákona, tj. rodinný příslušník, který není státním příslušníkem České republiky ani jiného členského státu Evropské unie.

Podle dostupných statistických údajů přesáhl v roce 2017 počet cizinců s pobytem nad 12 měsíců hranici půl milionu osob. Ke dni 31. prosince 2017 jich bylo v České republice cca 500 000. Z uvedeného počtu jich bylo cca 230 000 ze států Evropské unie, Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Po odečtení občanů dalších evropských států (včetně Turecka a Ruska) a osob bez státního občanství, nezjištěného občanství a ostatních jich pak bylo celkově 120 000 občany mimoevropských států.



Obr. č. 1: Vývoj počtu cizinců v ČR podle typu pobytu 1993-2017 (k 31.12.) (Pramen: Český statistický úřad, 2019)

Podle údajů ČSÚ převažují, s výjimkou kraje Moravskoslezského, cizinci z třetích zemí, kteří získali povolení za účelem zaměstnání a podnikání. Nejvyšší podíl dosahuje tento účel pobytu mezi cizinci v Pardubickém kraji (71,7 %), naopak nejnižší podíl vykazuje kraj Moravskoslezský, kde mezi účely pobytu cizinců převažují rodinné důvody, a to s téměř čtyřicetiprocentním zastoupením (39,4 %). Účel pobytu zaměstnání a podnikání má v tomto kraji pouze 35,7 % cizinců-držitelů povolení k přechodnému pobytu z třetích zemí. Podíváme-li se však na krajské statistiky týkající se účelu pobytu podle pohlaví, zjistíme výrazné odlišnosti.

Zatímco u cizinců-mužů ve všech krajích převažují účely pobytu zaměstnání a podnikání, u žen jsou ve většině regionů nejvíce zastoupeny rodinné důvody. Výjimku představuje kraj Pardubický, kde většina (56,2 %) cizinek získala povolení k pobytu za účelem zaměstnání a podnikání, a kraj Jihomoravský, ve kterém více než jedna třetina (35,8 %) cizinek pobývá za účelem studia. Z hlediska státních občanství pochází nejvíce cizinců-třetizemců pobývajících na území ČR za účelem zaměstnání a podnikání z Ukrajiny, Vietnamu a Mongolska.

Nejvíce Ukrajinců s tímto účelem pobytu je evidováno na území hl. m. Prahy (7 310 osob neboli 37,1 % z celkového počtu cizinců tohoto státního občanství pobývajících v ČR za účelem zaměstnání a podnikání). Dále v pořadí následuje Středočeský kraj (3 143 osob čili 16 %) a Jihomoravský kraj (1 819 osob, tedy 9,2 %). Pro občany Vietnamu, kteří získali povolení k přechodnému pobytu za účelem zaměstnání a podnikání, je atraktivních více regionů, a to zejména kraje Středočeský (963 osob, tedy 19,5 % z celkového počtu cizinců tohoto státního občanství pobývajících v ČR za účelem zaměstnání a podnikání), hl. m. Praha (696 osob, tedy 14,1 %), Plzeňský (597 osob, tedy 12,1 %) a Ústecký (567 osob, tedy 11,5 %).

Občané Mongolska, kteří v ČR pobývají za účelem zaměstnání a podnikání, jsou ve větší míře koncentrováni na území Libereckého (630 osob, tedy 27,4 % z celkového počtu cizinců tohoto státního občanství pobývajících v ČR za účelem zaměstnání a podnikání) a Pardubického kraje (590 osob, tedy 25,7 %). Účel pobytu „studium“ dominuje u občanů Ruské federace a USA. Z regionálního pohledu je nejvíce občanů jak Ruské federace, tak USA s tímto účelem pobytu evidováno na území hl. m. Prahy, což je bezpochyby ovlivněno vysokou koncentrací různých typů škol v tomto regionu.

Bezpečnost a ochrana zdraví cizinců z neevropských zemí

Zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) zaměstnanců na pracovištích je zákonnou povinností zaměstnavatele, a to bez rozdílů národnosti jejich zaměstnanců. Zaměstnavatel je povinen zajistit BOZP s ohledem na rizika možného ohrožení jejich života a zdraví, která se týkají výkonu práce.

Zaměstnavatel je povinen vytvářet bezpečné a zdravé neohrožující pracovní prostředí a pracovní podmínky vhodnou organizací BOZP a přijímáním opatření k předcházení rizikům. Není-li možné rizika odstranit je zaměstnavatel povinen je vyhodnotit a přijmout opatření k omezení jejich působení tak, aby ohrožení bezpečnosti a zdraví zaměstnanců bylo minimalizováno.

V rámci hodnocení rizik, při zaměstnávání cizinců z neevropských zemí, musí být přednostně zvažován lidský faktor, který hraje klíčovou roli při předcházení pracovním úrazům a poškození zdraví tohoto zaměstnance. U cizince z neevropských zemí je tak, vzhledem k jazykovým a kulturním odlišnostem, zvažování lidského faktoru prioritní.

Na základě tohoto hodnocení zaměstnavatel přijímá opatření, která minimalizují možnost vzniku pracovního úrazu nebo poškození zdraví. Jedním z těchto opatření je nastavení vhodného způsobu předávání informací těmto zaměstnancům. V případě, že zaměstnanec řádně nepochopí školení, předávané informace a pokyny, většinou to končí pracovním úrazem nebo poškozením zdraví. Dalším důležitým předpokladem k minimalizaci vzniku pracovního úrazu nebo poškození zdraví je zvýšený dohled nad těmito skupinami zaměstnanců.

BOZP zaměstnanců musí být integrální součástí kultury organizace. Vedení musí vytvářet kulturu osobní odpovědnosti a řešit problémy společně se zaměstnanci. Právě kultura je tím, co ve velké míře ovlivňuje chování zaměstnanců, které se pak následně může odrazit v počtu pracovních úrazů a nehod. Lidský činitel ve výrobním procesu je tedy klíčový pro zajištění bezpečného pracoviště.

Bezpečnost založená na bezpečném jednání je o všech zaměstnancích na všech úrovních v organizaci. Zaměstnanci jsou si vědomi, informováni a dbalí nebezpečí a rizik na jejich pracovištích a mají příslušné znalosti a dovednosti k provedení práce bezpečným způsobem.

Lidský faktor a kultura musí být hodnocena a řízena stejným způsobem jako ostatní rizikové faktory. Je tak zřejmé, že lidská chyba a selhání může podstatně ovlivnit BOZP na pracovištích.

Tradiční model BOZP na pracovištích je založen na pravidlech, dohledu a opravách chování zaměstnanců. V případě, že se na pracovištích vyskytne odchýlení se od těchto pravidel, je to považováno za porušení. Nehledáme-li pouze viníka a chceme-li skutečně najít řešení, musíme více porozumět příčinám tohoto nebezpečného jednání. V některých případech toto porušení může vyplývat například z důvodu nesrozumitelnosti pracovního postupu, tlaku na pracovišti nebo hlubších systémových chyb. Zvažování lidského faktoru je tedy klíčové pro účinné řízení BOZP na pracovištích.

K dosažení BOZP na pracovištích je nezbytný kvalitní výcvik všech zaměstnanců v organizaci. Lidský faktor je poměrně složitá oblast a organizace můžou považovat tento faktor za příliš komplexní a složitý k tomu, aby s tím něco dělali. Lidské chování a pracovní výkonnost musí být zahrnuta do systémového řízení BOZP na pracovištích.

Lidé přinášejí do práce své osobní postoje, dovednosti, zvyky a osobnosti, které mohou být silnými nebo slabými místy, a to podle požadavků dané práce. Individuální charakteristiky ovlivňují chování, jejich vliv na výkonnost může být negativní.

Selhání lidského faktoru je příčinou mnoha pracovních úrazů nebo nehod. Chceme-li tak předcházet těmto úrazům a nehodám, musíme porozumět lidskému chování, tj. proč si vlastně zvolili nedodržet bezpečný pracovní postup, co bylo toho příčinou. Zavedená kultura BOZP má většinou přímou souvislost právě se selháním lidského faktoru.

Lidské selhání je často nesprávně považováno za něco, co je mimo kontrolu vedoucích. Organizace si musí uvědomit, že je zapotřebí považovat lidský faktor za zřetelný prvek, který musí být identifikován, vyhodnocen a účinně řízen. Organizace musí zajistit, aby osoby řízené organizací, vykonávající úkony, které mohou ovlivnit BOZP, byly způsobilé na základě odpovídajícího vzdělání, výcviku nebo zkušeností, a musí uchovávat s tím spojené záznamy.

Organizace musí určit potřeby výcviku související s riziky v oblasti BOZP a systémem managementu BOZP. Musí poskytovat výcvik nebo přijmout jiná opatření, aby byly tyto potřeby splněny, hodnotit efektivnost výcviku a přijatých opatření a musí uchovávat s tím spojené záznamy.

Organizace musí vytvořit, implementovat a udržovat postupy k zajištění toho, aby osoby, které při práci řídí, měly povědomí o skutečných a potenciálních důsledcích jejich pracovních

činností a jejich chování na BOZP a o přínosech jejich zlepšené osobní výkonnosti v rámci BOZP, jejich úlohách, odpovědnostech a důležitosti při dosahování shody s politikou BOZP, postupy a požadavky systému managementu BOZP včetně požadavků na havarijní připravenost a reakci, potencionálních důsledcích nedodržení stanovených postupů. Postupy výcviku musí brát v úvahu rozdílné úrovně odpovědnosti, schopnosti, jazykových schopností a gramotnosti, rizika.

BOZP můžeme zvýšit prostřednictvím lepšího navržení úkolů, zařízení, postupů a způsobu varování. Musíme si uvědomit, že jsou zde zaměstnanci s rozdílnou výškou, váhou, fyzickou silou nebo schopností zpracování informací. Navržení úkolů, zařízení a pracoviště tak, aby vyhovovalo uživateli, může snížit lidskou chybu, a tím i počet pracovních úrazů, poškození zdraví nebo nehod. Ergonomie využívá informace o lidských schopnostech, vlastnostech a omezeních.

Dříve možná platilo, že pracovní úrazy byly pouze přímým důsledkem nedbalého nebo nebezpečného chování zaměstnanců. Zatímco nyní většina osob zodpovídajících za BOZP akceptuje, že většina pracovních úrazů je způsobena kombinací zaměstnanec, zaměstnavatel, práce a pracovní faktor.

Typické otázky:

- Jak můžeme motivovat zaměstnance k tomu, aby se více zajímali o bezpečnost?
- Proč zaměstnanci nepoužívají přidělené osobní ochranné pracovní prostředky?
- Proč si zaměstnanci zvolili, že budou riskovat?

Každá skupina lidí si vytváří svou vlastní kulturu. Jedná se o sdílené postoje, víru a způsob chování. V organizaci s dobrou kulturou, každý jednotlivec klade bezpečnost vysoko na žebříček svých hodnot. Vědí, že se od nich neočekává, že budou reagovat na problém tím, že nebudou obcházet požadavky na provozní bezpečnost.

Nepořádek na pracovišti může být ze strany zaměstnance považován za nebezpečné podmínky, ze strany zaměstnavatele pak za nebezpečné chování zaměstnance. Ovšem, kde je vlastně kořenová příčina tohoto problému, tedy v tomto případě nepořádku na pracovišti?

Nebezpečné podmínky jsou existující podmínky, které se odlišují od akceptovatelných bezpečných podmínek. Nejsou-li tyto neakceptovatelné podmínky odstraněny, může pak dojít k úrazu.

Nebezpečné chování je činnost zaměstnance způsobem odchylovajícím se od stanoveného bezpečného postupu a vytvářejícím nebezpečí sobě a ostatním.

Příklady nebezpečných podmínek:

- neuklizené pracoviště,
- vadné zařízení,
- kluzké podlahy,
- nedostatečné osvětlení.

Příklady nebezpečného jednání (vyplývajícího z lidského chování):

- nedodržení bezpečných pracovních postupů,
- nesprávné používání zařízení,
- nepoužívání osobního ochranného pracovního prostředku.

Příčinou nebezpečného jednání může být nezkušenost, nekvalitní nebo nedostatečný výcvik zaměstnance (zaměstnanci vykonávají činnost, ke které nejsou vyškolení, oprávněni nebo pověřeni). Samozřejmě je zde mnoho dalších faktorů, které mohou přispět k nebezpečnému jednání.

V rámci hodnocení rizik je tedy zapotřebí důsledně zvážit lidský faktor, který je velice proměnlivý a dynamický a má vysoký potenciál ke vzniku pracovního úrazu nebo poškození zdraví. V souvislosti s lidským faktorem v rámci prevence vzniku pracovních úrazů a poškození zdraví v případě zaměstnávání cizinců z neevropských zemí hraje tedy klíčovou roli způsob předávání informací těmto zaměstnancům.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.

Zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, které doplňují jejich odborné předpoklady a požadavky pro výkon práce, které se týkají jimi vykonávané práce a vztahují se k rizikům, s nimiž může přijít zaměstnanec do styku na pracovišti, na kterém je práce vykonávána, a soustavně vyžadovat a kontrolovat jejich dodržování. Školení podle věty první je zaměstnavatel povinen zajistit při nástupu zaměstnance do práce, a dále při změně pracovního zařazení, druhu práce; při zavedení nové technologie nebo změny výrobních a pracovních prostředků nebo změny technologických anebo pracovních postupů; v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na BOZP.

Kontrola dodržování právních a ostatních předpisů k zajištění BOZP může zásadně ovlivnit míru pracovních úrazů a poškození zdraví cizinců z neevropských zemí. Pokud bude na pracovištích prováděn dostatečný dohled nad těmito skupinami zaměstnanců, pak organizace radikálně minimalizuje možnost vzniku pracovního úrazu nebo poškození zdraví.

Zaměstnavatel je povinen určit obsah a četnost školení o právních a ostatních předpisech k zajištění BOZP, způsob ověřování znalostí zaměstnanců a vedení dokumentace o provedeném školení. Vyžaduje-li to povaha rizika a jeho závažnost, musí být školení podle věty první pravidelně opakováno; v případech, které mají nebo mohou mít podstatný vliv na BOZP, musí být školení provedeno bez zbytečného odkladu.

V § 106 odst. 1 zákoníku práce, se uvádí, že zaměstnanec má právo na zajištění BOZP, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná. Právě srozumitelnost informace je v případě zaměstnávání zaměstnanců z neevropských zemí zásadní. V rámci srozumitelnosti je zapotřebí těmto zaměstnancům předávat informace způsobem, „kterému rozumí“, a to v souladu s jejich gramotností a jazykovou bariérou.

Dodržování požadavků právních předpisů v oblasti BOZP kontrolují inspektoři Státního úřadu inspekce práce, kteří v rámci svých kontrol zjišťují, že kontrolovaná osoba předložila doklady prokazující seznámení s předpisy k zajištění BOZP v cizím jazyce, ale u vedoucích jednotlivých provozů bylo následně zaznamenáno, že jim nevyhovovala komunikace s někým, kdo jim prakticky nerozuměl. Tato skutečnost měla dopad na problematiku BOZP, neboť nepochopený bezpečnostní pokyn vedoucího mohl být příčinou vzniku pracovního úrazu.

Dále inspektoři při kontrolách čím dál častěji zjišťují, že na pracovištích vykonávají práce zaměstnanci jiných zaměstnavatelů, a to buď agenturní zaměstnanci, nebo osoby vykonávající práce na základě smluv o dílo uzavřených podle občanského zákoníku. Cizí státní příslušníci mnohdy nerozumí česky a jejich školení a příprava k práci nebývá zaměstnavateli dostatečně dokládána.

V praxi tak dochází k tomu, že jsou cizinci z neevropských zemí seznamováni s právními předpisy, riziky a příslušnými pokyny na pracovištích jen formálně, nedostatečně nebo vůbec, a tito zaměstnanci pak nemají srozumitelné a dostatečné informace o požadavcích v oblasti BOZP, což může vést k pracovním úrazům nebo poškození zdraví těchto zaměstnanců.

Vietnamci, Mongolové a Filipínci

V České republice již dlouhodobě pobývají příslušníci vietnamské národnosti, kteří začali pobývat na území socialistického Československa díky mezivládní dohodě se Severním Vietnamem. Cílem této mezivládní dohody bylo zvyšování kvalifikace vietnamských občanů s omezenou dobou pobytu několika let. Jednalo se o desetitisíce vietnamských občanů, a to mezi lety 1956–1967, a dále zejména po roce 1973.

V současnosti vietnamská komunita v České republice má již své kořeny a Češi jsou již na tuto menšinu zvyklí.

V reflexi na situaci na českém trhu práce a návazné problémy českých zaměstnavatelských subjektů se získáváním pracovní síly byl současně s navýšením kapacity pro Režim Ukrajina usnesením vlády č. 79 ze dne 31. ledna 2018 schválen Režim ostatní státy (dále jen „Režim“). Režim je zaměřen na státy, na jejichž pracovní sílu trvale cílí zájem českých zaměstnavatelů. Jedná se o státy Mongolsko, Filipíny a Srbsko. Jako takový má Režim sloužit k cílenému a výběrovému přijímání a vyřizování žádostí o zaměstnanecké karty pro státní občany Mongolska/ Filipín/ Srbska, kteří budou na území ČR vykonávat kvalifikovanou pracovní činnost (na pracovních pozicích, které jsou dle platného znění Klasifikace zaměstnání CZ-ISCO zařazeny do hlavních tříd 4 – 8: řidiči, skladníci, montéři, svářeči, švadleny atd.). Cílenost a výběrovost je míněna v tom smyslu, že stejně jako v případě Režimu Ukrajina je možné do Režimu ostatní státy zařadit pouze konkrétního zaměstnavatele, který splní kritéria Režimu, společně s konkrétním budoucím zaměstnancem či zaměstnanci.

Nelze jednoznačně říci, že by se současní mongolští migranti zaměřovali na jeden konkrétní profesní obor. Určitou tendenci lze vysledovat v uplatnění v kožedělném a textilním průmyslu. Ani v podnikání se nezaměřují na specifický sektor. Můžeme najít obchodníky se stánkovým prodejem textilu a obuvi, podnikatele v pohostinství, provozovatele šicí dílny, tlumočnický apod. O pracovníky z Mongolska je zájem hlavně v masokombinátech. Mongolové jsou zvyklí pracovat s masem, od přírody jsou pastevci a práce s nožem je jim blízká. Je to specializovaná a těžká práce, kvůli čemuž jednak není o tuto práci mezi uchazeči na úřadech práce zájem, jednak je kvalifikovaní řezníci neradi zaučují, protože tito zaměstnanci brzy odejdou.

Filipínci mohou být vítanou pomocí pro náš pracovní trh, který hledá stovky tisíc lidí. Podniky, kde zaměstnanci z asijského souostroví již pracují, je chválí za pracovitost i znalost angličtiny. V západní Evropě jsou Filipínci hojně využívanou pracovní silou právě především díky jejich velmi dobré znalosti angličtiny. Filipínce si zaměstnavatelé pochvalují pro jejich dobrou angličtinu, ochotu vykonávat manuální a stereotypní práce, na které se těžko hledají čeští zaměstnanci, a loajalitu k firmě. Filipínci mohou nalézt své uplatnění v zemědělských podnicích, a to z důvodu, že zemědělstvím se na Filipínách dnes živí asi dvě pětiny obyvatelstva. O Filipínce je zájem i v západní Evropě, kde jsou známí svou pracovitostí.

Svoje uplatnění rovněž naleznou v sociálních službách, pečovatelských, potravinářských, textilních, dřevařských a částečně i chemických podnicích.

České firmy musejí podle zákona odměňovat zahraniční zaměstnance stejně jako ty české na stejných pozicích.

Pracovní úrazovost cizinců v ČR

Dochází-li v současné době k přílivu cizinců na český pracovní trh, je zde možné s tímto růstem počtu cizinců zároveň i pozorovat zvýšenou pracovní úrazovost u této skupiny. Potencionální rizika zvýšené pracovní úrazovosti lze sledovat v jazykové bariéře a kulturní odlišnosti.

V roce 2016 došlo na území České republiky k 1 091 pracovním úrazům zaměstnanců, kteří nebyli občany České republiky, v roce 2017 k 1 408 pracovním úrazům a v roce 2018 k 1 654 pracovním úrazům. Z těchto dat je patrné, že dochází k nárůstu počtu pracovních úrazů zaměstnanců, kteří nejsou občany České republiky.

Rozložení počtu pracovních úrazů podle státní příslušnosti zraněného je zobrazeno v následující tabulce, a to za období let 2016 až 2018.

Tab. č. 1: Počty pracovních úrazů podle státní příslušnosti

Státní příslušnost	Počet OÚ			Počet SÚ			Počet ZÚ			Celkem		
	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018	2016	2017	2018
Slovenská republika	412	477	509	5	5	3	17	23	21	434	505	533
Polsko	169	250	269	1	4	15	1	9	9	171	263	293
Ukrajina	187	233	315	1	3	2	13	22	26	210	258	343
Bulharsko	71	83	99	0	0	2	6	10	7	77	93	108
Rumunsko	51	73	91	0	1	7	6	7	5	57	81	103
Mongolsko	26	39	49	0	0	0	0	0	1	26	39	50
Moldavsko	14	15	25	0	0	0	1	1	2	15	16	27
Vietnam	-	20	21	-	0	0	-	1	0	-	21	21
Srbsko	-	-	15	-	-	2	-	-	1	-	-	18
Indie	-	-	18	-	-	0	-	-	0	-	-	18

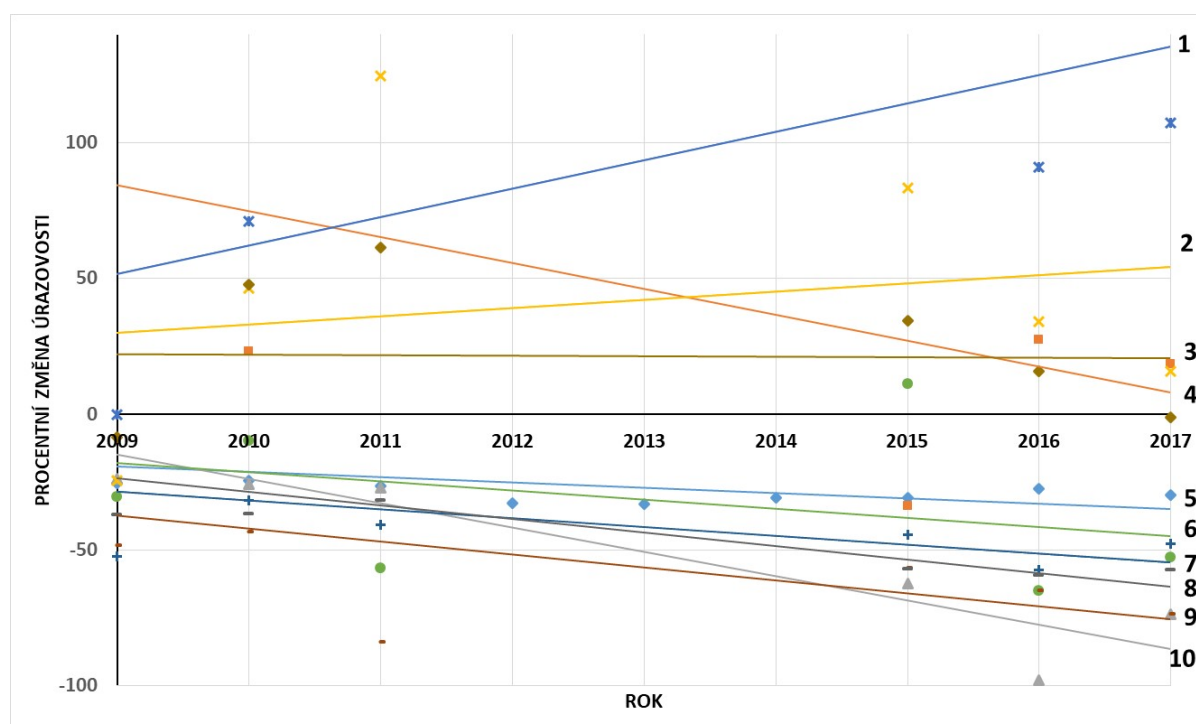
Pozn.: OÚ ... ostatní úrazy, SÚ ... smrtelné úrazy, ZÚ ... závažné úrazy

Porovnání úrazovosti vybraných skupin cizinců

Předmětem výzkumu byla analýza pracovní úrazovosti pojištěnců pracujících v České republice se zaměřením na vybrané skupiny cizinců pracujících v letech 2008 až 2017. Do analýzy byly zahrnuty pracovní úrazy ostatní, smrtelné a závažné. Jednalo se o cizince pocházející z Běloruska, Bulharska, Moldavské republiky, Mongolska, Německa, Polska, Ruské federace, Slovenské republiky a Ukrajiny. Právě k těmto cizincům byly k dispozici potřebná data.

Základní soubor tvoří jednak zaměstnanci (pojištěnci) pracující v České republice jako celek, jednak zaměstnanci pocházející ze zahraničí, u kterých byla v letech 2008 až 2017 sledována úrazovost. Zaměstnanci pocházející z uvedených zemí tvořili ve sledovaném období 75 až 92 % pracujících cizinců v České republice. Cizinci tvořili zároveň 4 až 8 % pracujících (pojištěnců) v České republice. V případě ostatních cizinců pracujících v české republice nebyly, u jejich pracovních úrazů, uvedeny státní příslušnosti.

Změna trendu úrazovosti u vybraných skupin je vyobrazena na následujícím obrázku. Z uvedeného plyne, že v případě zaměstnanců z Mongolska (roky 2009 až 2017) a Moldavské republiky (roky 2008 až 2017) je trend změny úrazovosti vzrůstající. U této skupiny zaměstnanců tak dochází k nárůstu pracovní úrazovosti. Stagnaci je možné zaznamenat v případě zaměstnanců z Ukrajiny. I v tomto případě je však úrazovost vyšší, než tomu bylo na začátku sledovaného období (rok 2008). Zlepšující se situace byla zaznamenána také v případě zaměstnanců z Běloruska. Stále je však situace horší než na začátku sledovaného období. V ostatních případech bylo oproti roku 2008 zaznamenáno zlepšení situace.



Obr. č. 2: Trendy pracovní úrazovosti u vybraných skupin cizinců pracujících v České republice. Samostatné body představují procentní rozdíl změny úrazovosti. Čáry představují trendy změny úrazovosti. (Barvy bodů a trendy jsou vyobrazeny dle následujícího klíče: 1 – Mongolové, 2 – Moldavané, 3 – Ukrajinci, 4 – Bělorusové, 5 – Česká republika, 6 – Němci, 7 – Poláci, 8 – Slováci, 9 – Rusové, 10 – Bulhaři)

Mongolsko

V případě zaměstnanců z Mongolska lze v České republice pozorovat vzrůstající trend pracovní úrazovosti. Ve sledovaném období se pracovní úrazovost Mongolů pohybovala v intervalu 1,24 až 0,43 %. Trend v počtu pracovních úrazů v Mongolsku nelze popsat z důvodu chybějících údajů (data nejsou známa). Toto naznačuje též obrázek č. 3a.

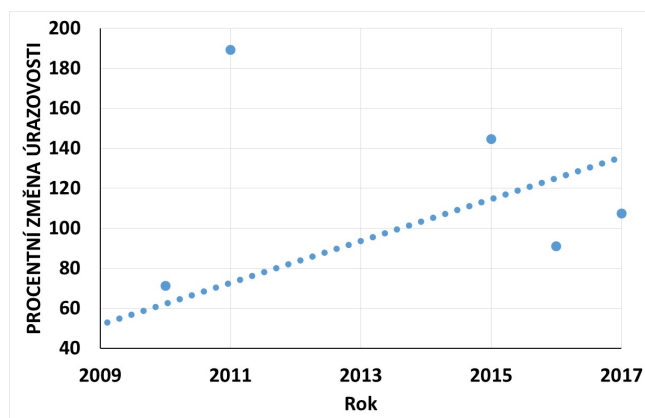
Moldavská republika

V případě zaměstnanců z Moldávie lze v České republice pozorovat stoupající trend pracovní úrazovosti. Ve sledovaném období se pracovní úrazovost Moldavanů pohybovala v intervalu

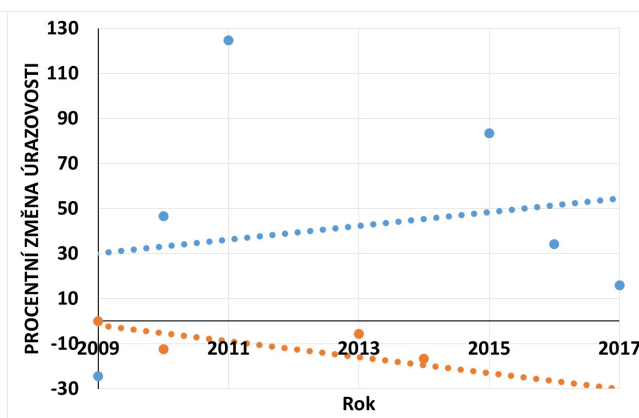
0,28 až 0,85 %. V samotné Moldávii byl zaregistrován již klesající trend v počtu pracovních úrazů. Toto naznačuje též obrázek č. 2b.

Ukrajina

V případě zaměstnanců z Ukrajiny lze v České republice pozorovat stagnující trend pracovní úrazovosti. Ve sledovaném období se pracovní úrazovost Ukrajinců pohybovala v intervalu 0,52 až 0,29 %. Na Ukrajině je možné pozorovat klesající trend v počtu pracovních úrazů. Toto naznačuje též obrázek č. 5b.

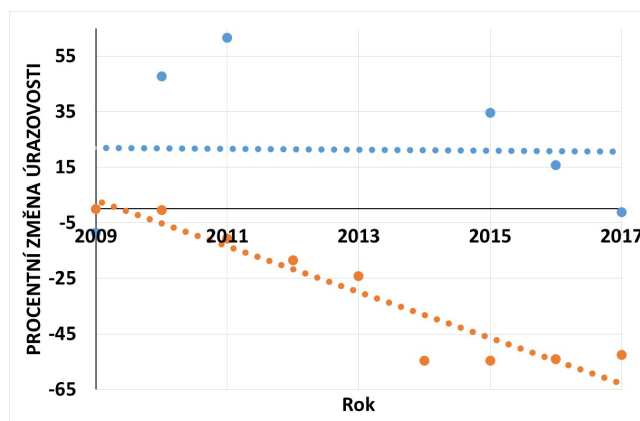


Obr. 3a: Trendy pracovní úrazovosti zaměstnanců z Mongolska podle [3],[4].



Obr. 2b: Trendy pracovní úrazovosti zaměstnanců z Moldávie podle [3],[4] a [6].

Obr. 3 Trendy pracovní úrazovosti v případě zaměstnanců z Mongolska a z Německa. Samostatné body představují procentní rozdíl změny úrazovosti. Tečkované čáry představují trendy změny úrazovosti. Uvedená data jsou vztahena k roku 2009 (3a) a 2008 (3b) (modrá podle [3],[4], oranžová podle [5]). Modrá barva tak odpovídá podmínkám v ČR, oranžová v zemích původu.



Obr. 5b: Trendy pracovní úrazovosti zaměstnanců z Ukrajiny podle [3],[4] a [6].

Obr. 5 Trendy pracovní úrazovosti v případě zaměstnanců ze Slovenska a z Ukrajiny. Samostatné body představují procentní rozdíl změny úrazovosti. Tečkované čáry představují trendy změny úrazovosti. V případě 5a jsou data vztahena k roku 2008, v případě 5b jsou data vztahena k roku 2008 (modrá podle [3],[4]) a k roku 2009 (oranžová podle [5] (5a) a [6] (5b)). Důvodem je to, že ILO nevidovala pro rok 2008 potřebné údaje. Modrá barva tak odpovídá podmínkám v ČR, oranžová v zemích původu.

Nelegální zaměstnávání cizinců v ČR

Nelegální práci definuje zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, jako výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah, resp. cizincem bez povolení (nebo v rozporu s povolením) k zaměstnání nebo k pobytu (v případech, kdy je povolení příslušnými právními předpisy vyžadováno).

Závislou práci pak definuje zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, jako práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.

Závislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, přičemž základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr (založený pracovní smlouvou) a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr (těmi jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti).

Do oblastí nelegálního zaměstnání směřuje řada podniků, ať již ze strany veřejnosti, tak ze strany jiných správních orgánů. V roce 2018 orgány inspekce práce obdržely celkem 1 777 takových podniků, z nichž 1 372 podniků směřovalo do oblastí nelegální práce občanů ČR, 295 podniků do oblastí nelegální práce občanů jiných členských zemí EU a 599 podniků do oblastí výkonu nelegální práce cizinců ze zemí mimo EU.

V rámci provedených kontrol bylo OIP zjištěno celkem 4 583 osob vykonávajících nelegální práci. Z tohoto celkového počtu se v 763 případech jednalo o občany ČR, ve 225 případech o občany jiných členských států EU a v 3 595 případech o cizince ze zemí mimo EU. Nelegální práce byla zjištěna celkem u 1 048 subjektů.

V roce 2018 obdržely orgány inspekce práce 599 podniků směřujících do oblastí nelegální práce cizinců mimo EU. V roce 2018 bylo provedeno 1 407 kontrol na základě podniků směřujících do oblastí zaměstnanosti a NLZ. Z toho, u 482 kontrol bylo zjištěno porušení právních předpisů. Celkem bylo zjištěno 973 porušení.

365 porušení spočívalo v umožnění výkonu závislé práce fyzických osob mimo pracovněprávní vztah ve smyslu ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti, a to jak občanů ČR, občanů EU, tak i cizinců ze třetích zemí, 322 porušení ustanovení § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti, kdy cizinci vykonávali práci bez povolení k zaměstnání, zaměstnancké karty či modré karty, ale na území ČR pobývali legálně a 141 porušení se týkalo ostatních povinností vyplývajících zaměstnavatelům ze zákona o zaměstnanosti, např. porušení povinností souvisejících se zaměstnáváním cizinců, se zprostředkováním zaměstnání, s plněním povinného podílu zaměstnávání OZP a v neposlední řadě i s porušením zákazu diskriminace a rovného zacházení při uplatňování práva na zaměstnání.

Při kontrolách na základě podniků upozorňujících na možný výkon nelegální práce bylo zjištěno celkem 912 nelegálně zaměstnaných osob (v roce 2017 zjištěno 468 nelegálně zaměstnaných osob), přičemž se jednalo o 299 občanů ČR, 29 občanů jiných zemí EU a 584 cizinců.

V roce 2018 byl zaznamenán výrazný nárůst zjištění výkonu nelegální práce cizinců proti roku 2017. Možnou příčinu tohoto růstu lze spatřovat v současné ekonomické situaci, která si žádá větší množství pracovní síly v kontrastu s rekordně nízkou mírou nezaměstnanosti. Zaměstnavatelé se mnohdy jen obtížně snaží pokrýt potřebu zaměstnanců a volnou pracovní sílu, tak hledají také u pracovníků ze zahraničí. Zaměstnávání cizinců s sebou však nese řadu povinností, a to jak pro samotné cizince, tak pro jejich zaměstnavatele.

Stále častěji se pak setkávají také s padělanými doklady totožnosti, které jsou předkládány cizinci ze zemí mimo EU a na jejichž základě by jim měl být, jakožto občanům členských zemí EU, umožněn volný přístup na český trh práce.

Mezi nejčastěji zjištěné cizince ze států mimo Evropskou unii patřili v roce 2016 s ohledem na státní příslušnost občané Ukrajiny (997 osob), Moldavska (143 osob) a Vietnamu (73 osob). V roce 2017 byli nejčastěji zjištěnými „cizinci“ občané Ukrajiny (1 563 osob), Moldavska (145 osob) a Vietnamu (119 osob). A mezi nejčastěji zjištěné nelegálně zaměstnané „cizince“ patřili v roce 2018, a to shodně s rokem 2017, občané Ukrajiny, Vietnamu a Moldavska.

V letech 2016 až 2018 lze sledovat nárůst v počtu nelegálně pracujících cizinců ze zemí mimo EU. Jedná se o trend, který započal již v roce 2016 a který zřejmě souvisí se situací na trhu práce a vysokou neuspokojenou poptávkou po pracovní síle.

Tab. č. 2: Nelegálně zaměstnaní cizinci ze zemí mimo Evropskou unii

Státní příslušnost	Počet osob		
	2016	2017	2018
Ukrajina	997	1 563	2 873
Moldavsko	143	145	197
Vietnam	73	119	285
Srbsko	37	13	59
Albánie	12	-	-
Uzbekistán	10	-	34
Rusko	9	9	21
Bělorusko	8	5	23
Mongolsko	8	-	-
Tádžikistán	5	-	-
Thajsko	4	4	-

Pozn.: V roce 2017 oproti roku 2016 přibyla Bangladéš (4) a Makedonie (4) a v roce 2018 oproti roku 2016 přibyla Gruzie (16), Indie (10) a Nepál (8).

Závěr

Český trh práce, kterému v současnosti dominuje nízká zaměstnanost a poptávka po pracovní síle, se bez práce cizinců asi neobejde. Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí, jako jsou Vietnamci, Mongolové, Indové a Filipínci, může vyplnit tuto současnou mezeru na trhu práce.

Při zaměstnávání cizinců z neevropských zemí je zapotřebí, aby si zaměstnavatelé uvědomili, že tato skupina zaměstnanců je více ohrožena pracovními úrazy a poškozením zdraví, a to vzhledem k jejich jazykové bariéře a kulturní odlišnosti. V oblasti BOZP je nutné těmto skutečností přizpůsobit jejich vzdělávací programy.

Z údajů Státního úřadu inspekce práce je možné pozorovat zvyšující se počet nelegálně zaměstnaných osob, což může být zapříčiněno právě zvyšující potřebou po pracovní síle ze zahraničí. V posledních letech v počtu zjištění nelegálně zaměstnaných osob dominuje Ukrajina, Moldavsko a Vietnam.

Vzhledem k trendům pracovní úrazovosti u vybraných skupin cizinců pracujících v České republice je zapotřebí se blíže věnovat BOZP zaměstnanců z Mongolska a Moldavské republiky, kde je možné sledovat nárůst míry pracovní úrazovosti na území ČR a na zaměstnance z Ukrajiny, kde míra úrazovosti ve sledovaném období stagnuje. Lze předpokládat, že tito zaměstnanci vykonávají, stejně jako nelegální zaměstnanci z těchto zemí, převážně nekvalifikované pracovní činnosti ve stavebnictví a zpracovatelském průmyslu, což jsou odvětví, která by měla být prioritní pro zvyšování úrovně BOZP.