

# Vybrané poznatky z oblasti zaměstnávání cizinců

Josef Senčík<sup>1,2</sup>; Pavlína Sedláčková<sup>1</sup>, Marek Nechvátal<sup>1</sup>, Jiří Vala<sup>1</sup>, Libor Čtrnáctý<sup>1</sup>, Jiří Bláha<sup>1</sup>, Petr Syrný<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

<sup>2</sup>Vysoká škola báňská – technická univerzita Ostrava

## Úvod

V rámci Výzkumného ústavu bezpečnosti, v. v. i. probíhají práce na projektu zaměřeného na bezpečnost a ochranu zdraví při práci v případě zaměstnávání cizinců (VUS4\_07\_VÚBP). V rámci tohoto projektu bylo zjištěno hned několik skutečností. Vybrané poznatky jsou prezentovány v textu dále.

## **Zajištění BOZP a zaměstnávání cizinců – vybrané výsledky terénního šetření**

V rámci řešení úkolu probíhal mimo jiné sběr terénních dat. Data byla získána od 17 zástupců zaměstnavatelů a jejich zaměstnanců – cizinců (zde myšleno obecně zahraniční zaměstnanec). Mezi zástupci zaměstnavatelů byli manažeři, vedoucí zaměstnanci, popřípadě odborně způsobilé osoby v prevenci rizik. V rámci terénního šetření byla zaměstnavatelům doporučena také některá opatření.

### Farmaceutický průmysl

Z doposud zjištěného je možné uvést, že podniky s vysokou přidanou hodnotou (např. farmaceutický průmysl) zaměstnávají cizince na vysoce kvalifikovaných pozicích. V případě osloveného podniku se jednalo o cizince z Německa, Francie a Slovenska.

U tohoto podniku bylo zjištěno, že školení a potřebné materiály jsou zpracovány v českém a anglickém jazyce. Jak zaměstnavatel, tak zaměstnanci toto považují za dostatečné. Jazyková bariéra, která zde je na straně zaměstnanců – cizinců, je eliminována ze strany zaměstnavatele tím, že je využito společného jazyka, tj. angličtiny.

### Obchod

Šetření probíhalo u zástupců tří velkých obchodních řetězců. Zde byli cizinci zaměstnáváni na kvalifikovaných či méně kvalifikovaných pracovních pozicích. Jednalo se o skladníky, prodavače, řidiče, uklízečky a údržbáře. Cizinci pocházeli z Ukrajiny, Bulharska, Moldávie, Slovenska, Ruska, Bulharska, Řecka a Rumunska.

Cizinci byli zaměstnáni jednak jako kmenoví zaměstnanci, jednak jako zaměstnanci pracovních agentur. V případě kmenových zaměstnanců – cizinců nebyl

zaznamenán výrazný problém. V případě agenturních zaměstnanců – cizinců byly zaznamenány připomínky k rozdílnému přístupu v systému odměňování v porovnání s kmenovými zaměstnanci.

Významné problémy na úseku BOZP v podobě nedodržování vhodných podmínek na pracovišti nebyly zaznamenány. Důvodem bylo pravděpodobně to, že na jednom pracovišti působili zaměstnanci čeští i zahraniční. Za velký problém však můžeme považovat to, že veškeré materiály týkající se BOZP, popřípadě školení, byly zpracovány pouze v českém jazyce a to u všech oslovených podniků.

Na pracovišti bylo využíváno piktogramů, avšak například ve skladech je toto nedostatečné. Ve skladu byly uloženy také nebezpečné chemické látky. V rámci školení BOZP bylo zaměstnavateli doporučeno, aby využíval například systému tzv. bezpečnostních karet a to přeložených do jazyků srozumitelných zaměstnaným cizincům (Bezpečnostní karty využívají minimum psaného textu, viz J. Tilhon 2019).

V rámci školení bylo doporučeno, aby bylo využíváno například příběhů NAPO. Zároveň bylo doporučeno, aby byly přeloženy také základní informace, týkající se BOZP na konkrétním pracovišti.

Zjištěno bylo také, že v případě dlouhodobější spolupráce jsou pracovní morálka i pracovní výkony srovnatelné s českými zaměstnanci. U nových zaměstnanců – cizinců je zaznamenána vysoká míra fluktuace, zejména občané Rumunska, kteří mnohdy po cca 3 měsících, bez jakéhokoli upozornění, přestanou docházet do zaměstnání. Následně je zjištěno, že odcestovali do Německa.

U nových zaměstnanců na začátku spolupráce bývají problémy s hygienickými návyky. Podstatné je, že zahraniční zaměstnanci nemají mnohdy potřebné pracovní zkušenosti a problémy tvoří jazyková bariéra, kterou se zaměstnavatelé snaží minimalizovat případnou přítomností předáka, který zajišťuje předávání informací (zejména logistika, na prodejnách pak toto většinou nefunguje).

Podle zaměstnavatelů je problémem rotace cizinců mezi jednotlivými agenturami práce. S tím souvisí také problém v dostatečném zajištění školení BOZP, kdy zaměstnavatel ztrácí motivaci neustále zaškolovat nové zaměstnance – cizince. Pracovní agentury zároveň své zaměstnance v oblasti BOZP neškolí dostatečně. Z provedených rozhovorů také vyplynulo, že žádný ze zahraničních zaměstnanců nebyl v odborech.

### Potravinářská výroba

V rámci šetření proběhl sběr dat u čtyř podniků, které se věnují potravinářské výrobě. Jednalo se jak o velké podniky (pivovar, výroba mražených potravin), tak o malé podniky (cukrárenská výroba, italská kuchyně – výroba + restaurační provozy). V uvedených podnicích byli zaměstnaní cizinci z Ukrajiny, Slovenska, Itálie, Japonska, USA, Velké Británie, Maďarska, Koreje a Číny.

Ve zde sledovaných podnicích byly veškeré materiály z oblasti BOZP zpracovány v mateřských jazycích zaměstnanců. Ve sledovaných podnicích nebyly zaznamenány významné problémy. Tuto situaci však nelze očekávat obecně. Především v případě menších restauračních provozů, popřípadě velkoprovozů lze očekávat tlak na zaměstnance a zhoršení pracovních podmínek, avšak obdobná situace bude i u českých zaměstnanců. Tato úvaha vychází z terénních šetření, která byla provedena pro jiné účely.

### Přeprava zásilek, logistika a skladování

Šetření probíhalo u dvou podniků, které se věnují přepravě zásilek, logistice a skladování. Zahraniční zaměstnanci jsou zde zaměstnáni na pozici řidičů a skladníků. Zaměstnávání byli zaměstnanci z Ukrajiny, Bulharska, popřípadě ze Slovenska.

V případě zaměstnanců ze Slovenska se jednalo o kmenové zaměstnance, v případě zaměstnanců z Ukrajiny a Bulharska se jednalo o agenturní zaměstnance. Veškeré materiály související s BOZP byly poskytovány v českém jazyce. Jeden z podniků zároveň poskytoval materiály v ukrajinštině. Pro potřeby eliminace jazykové bariéry má jeden ze zaměstnavatelů na pracovišti také tlumočníka. Druhý ze zaměstnavatelů přijímá sice zaměstnance z Ukrajiny i Bulharska, v obou případech však vyžaduje znalost českého jazyka.

### Služby

Nejvíce oslovených podniků se věnovalo službám (5 podniků). Jednalo se o firmy poskytující úklidové služby, poradenské služby v oblasti komunikace a propagace a IT služby.

V případě zaměstnanců na méně kvalifikovaných pozicích se jednalo o zaměstnance z Ukrajiny, Slovenska a Moldávie. V tomto případě byly zajištěny materiály a školení v oblasti BOZP v českém jazyce, popřípadě v angličtině.

V případě ostatních podniků se jednalo o zaměstnance působící na pozicích vysoce kvalifikovaných. Jednalo se o zaměstnance z Německa, Velké Británie, Francie a USA, popřípadě i dalších zemí. I přesto, že zaměstnanci rozuměli poměrně dobře anglicky, byly materiály zpracovány v českém a anglickém jazyce a dle potřeby také v dalších jazycích tak, aby bylo BOZP dostatečně zajištěno. Tyto podniky si na vysoké úrovni BOZP zakládají své renomé a vysokou úroveň BOZP kladou na první místa ve svých podnikových žebříčcích.

### Stavebnictví

Osloveny byly dvě stavební společnosti. Zde byli zaměstnáni cizinci z Polska, u jednoho z podniků byl na Poláky požadavek na to, aby ovládali češtinu. Dále byli

zaměstnávání cizinci z Ukrajiny, Polska, Slovenska a Bulharska. V těchto případech se jednalo především o agenturní zaměstnance. Setrvání těchto zaměstnanců na pracovišti se pohybuje v řádu od prvních dnů do dvou až tří měsíců.

V průměru bylo zaznamenáno, že se zaměstnanci zdrželi dva až tři týdny a pak byli agenturami obměněni. S ohledem na BOZP je toto velmi nešťastné řešení. S tímto přístupem mají problém také zaměstnavatelé, nikoliv však z pohledu BOZP, ale z pohledu zaučení těchto zaměstnanců, aby byli schopni plnit zadané úkoly.

Obecně je potřeba podotknout, že v oblasti stavebnictví je BOZP ještě stále popelkou, především na úrovni nekvalifikovaných pracovních pozic a u malých stavebních podniků. Řemeslné pracovní pozice však taktéž nejsou výjimkou.

Ze zjištěného plyne, že poptávka po dodržování BOZP není ani ze strany zaměstnanců – cizinců, kteří zásady BOZP považují za překážku v tom si vydělat. Jak bylo zjištěno, tento názor zastávají především nejméně kvalifikovaní zaměstnanci – cizinci a pak ti, kteří mají umožněn pouze krátkodobý pobyt (do 90 dnů). Na stavbě toho ochotně využívají, především v případě středních a malých stavebních podniků, kdy mohou zaměstnavatelé pomocí zaměstnanců – cizinců vykrýt i víkendové směny.

### Strojírenská výroba

Osloveny byly tři strojírenské závody. V těchto podnicích byly zaměstnány osoby z Polska, Slovenska, Koreje, Rumunska, Bulharska a Mongolska. Jednalo se o podniky věnující se hutní výrobě, automobilovému průmyslu a papírenské výrobě.

Dva z podniků vyžadovaly, aby najatí zaměstnanci – cizinci ovládali alespoň základy češtiny a byli schopni pochopit požadované.

Jeden z podniků zajišťoval potřebné informace pouze v češtině. Ostatní povinnosti pak ponechával na pracovní agentuře, která dodává zaměstnance ze Slovenska, Polska, Rumunska a Bulharska.

Dále je možné doplnit poznatky jednoho ze zástupců v podniku zřízené odborové organizace. Tento zástupce uvedl, že je na pracovišti potřeba přizpůsobit pracovní postupy rozdílným potřebám cizinců. U každého zaměstnance sladit požadavky na úkoly s individuálními schopnostmi a dovednostmi cizince. Důležitá je správná identifikace nebezpečí a posouzení rizik na pracovišti, vzhledem k jejich kulturním odlišnostem. Odbory vnímají jako problém též vnímání odlišností v právních a bezpečnostních standardech cizinců při porovnání našeho systému a systému, který je nastaven v zemích původu. Stále je však hlavním problémem jazyková bariéra. Ze strany zaměstnavatelů bylo upozorněno, že někteří zaměstnanci – cizinci mají problém s uznáváním autorit, především žen. Je proto důležitá komunikace s cizincem před jeho umístěním na pracoviště.

Zaměstnavatelé vnímají také problémy s gramotností, fyzickými vlastnostmi, zdravotním stavem a pracovními zkušenostmi. Ze strany zaměstnanců je zájem o využívání jednoduchých schémat a obrázků.

### **Ekonomická migrace – vybrané poznatky ve vztahu k BOZP**

Je tedy zřejmé, že zajištění úrovně BOZP u vybraných zaměstnavatelů je různorodé. Do budoucna toto bude dále ovlivňovat kvalita pracovní síly, která bude zaměstnavatelům poskytnuta. V této souvislosti je potřeba zmínit vládní programy na podporu ekonomické migrace.

K tomuto je možné doplnit, že v rámci EU je systém BOZP nastaven obdobně. Výrazný rozdíl nebyl zaznamenán ani u dalších vybraných států, na které cílí vládní programy. Aktuálně se jedná především o Program kvalifikovaný zaměstnanec. Pomocí tohoto programu by měli být přivedeni kvalifikovaní zaměstnanci z (v závorkách uvedeny předpokládané roční kapacity zaměstnanců z těchto zemí) Ukrajiny (40 000 osob), Mongolska (1 000 osob), Filipín (1 000 osob), Srbska a Černé Hory (2 500 osob), Moldavska (600 osob), Indie (600 osob), Běloruska (800 osob) a Kazachstánu (300 osob). Pokud jde o výběr států, tak podle informací z Ministerstva průmyslu a obchodu byla mezi kritérii pro výběr států zvažována kritéria bezpečnostní, zájem zaměstnavatelů o zaměstnance z konkrétních zemí a dále také vytíženost jednotlivých zastupitelských úřadů ČR v zahraničí, kdy do programů byly zařazeny ty úřady, kde je dlouhodobý převis poptávky po žádostech nad nabídkou volné kapacity k jejímu podání.

V této souvislosti byly zkoumány přístupy k BOZP ve vybraných zemích. Zatím byly prostudovány systémy Indie, Filipín a Mongolska.

#### **Indie**

V případě Indie odpovídá za řízení oblasti BOZP Ministerstvo práce a zaměstnanosti. Na centrální úrovni zde existuje inspekce práce, která spolu se svými regionálními pracovišti tvoří strukturu zodpovědnou za inspekci práce v oblasti BOZP (Factory Advice Service and Labour Institutes (DGFASLI)). Na centrální úrovni je za vymáhání pracovněprávních předpisů souvisejících s pracovními podmínkami odpovědný také hlavní komisař práce (CLC). DGFASLI i CLC jsou pobočkami ministerstva práce a zaměstnanosti. Při podrobnějším pohledu fungují na místní úrovni ještě jednotlivé inspektoráty (rozdělené oborově), které jsou podřízeny ministerstvům jednotlivých států. Vlastní kontrolu pak provádějí inspektoři, kteří se věnují kontrolám v oblasti BOZP a v oblasti pracovních záležitostí. Existuje zde také Generální ředitelství pro bezpečnost dolů, které provádí rovněž bezpečnostní a zdravotní inspekce s ohledem na bezpečnostní a zdravotní předpisy v dolech a na ropných polích.

V některých státech existují také zvláštní inspektoráty, které se zabývají konkrétními průmyslovými odvětvími, například ve státě Kerala je to inspektorát pro plantáže a ve státech Gujarát a Bihar inspektorát zaměřený na zemědělství.

Indická republika je rozdělena na 29 spolkových států s vlastní volenou vládou. Některé centrální zákony jsou vymáhány ústřední vládou, některé společně ústřední vládou a vládami každého spolkového státu a zbytek pouze vládami jednotlivých spolkových států. Kompetence mezi ústřední úrovní a spolkovými státy závisí na povaze zařízení nebo sektorů.

CLC odpovídá za vymáhání pracovněprávních předpisů v oblasti mezd, odměn, dětské práce, smluvní práce, práce migrantů, pracovní doby, průmyslových sporů a mateřských dávek v průmyslových odvětvích a zařízeních, pro které je ústřední vláda příslušnou vládou nebo vládou spolkového státu.

Ředitelství DGFASLI v Bombaji udržuje celkovou spolupráci s ústředními a regionálními instituty práce, spoluurčuje politiku, plány BOZP a provádí opatření týkající se bezpečnosti, zdraví a dobrých životních podmínek pracovníků a provádí technické projekty.

V Indii pracují také s Programy BOZP. Ty lze rozdělit na národní a státní pětileté plány. Strategie inspekce práce však dohledána nebyla.

Z uvedeného je patrné, že struktura systému BOZP je obdobná, jako v našich podmínkách. Dle místních zákonů mají zaměstnavatelé povinnost poskytovat svým zaměstnancům bezpečné pracovní prostory, které nepředstavují žádné riziko pro jejich zdraví a dobré životní podmínky. Zaměstnavatelé jsou mimo jiné povinni poskytovat všem svým zaměstnancům lékařskou péči, specializovanou péči pro ženy. Uvedené je zakotveno v zákonech z roku 1923 a 1948.

Některé podzákoné předpisy dále uvádějí, že zaměstnavatelé mají povinnost poskytovat zaměstnancům informace o vybavení nezbytném pro jejich bezpečnost a zdraví. Zaměstnavatelé musí mít krizový plán, v němž budou podrobně popsána opatření, která budou obsahovat zdravotní rizika, které představuje potenciální nehoda.

Obdobně chráněny jsou i další osoby, které se s vědomím zaměstnavatele vyskytují na pracovišti.

Poměrně dobře je v Indii rozpracován systém BOZP. Pracuje jednak s podnikovými strategiemi, jednak definuje příslušné odborníky. Jde o povinnost zpracovat politiku nebo plán specifikující odpovědnost a opatření pro zdraví a bezpečnost na pracovišti zaměstnavatele. Definován je také specialista BOZP (obdobna našeho OZO v BOZP), opomenuta není ani analýza rizik či povinnost zaměstnance informovat a školit. Povinností v této oblasti je ještě celá řada. Obecně lze uvést, že systém BOZP je v Indii na dobré úrovni a zaměstnanci z těchto zemí by neměli BOZP vnímat jako něco, s čím se v domovské zemi nesečká.

## Mongolsko

V Mongolsku existuje Státní odborná inspekce (SPIA)) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „OIP“). Jedná se o orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Za porušení stanovených povinností mohou orgány inspekce práce ukládat sankce.

Kromě kontrolní činnosti patří k základním úkolům SPIA i OIP poradenská a konzultační činnost.

Současné pojetí inspekce práce zahrnuje v souladu se zákonnou úpravou nejen kontrolu nad dodržováním bezpečnosti práce, ale i celkovou kontrolu ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Na ústřední i místní úrovni pracují tři kategorie odborníků BOZP: státní úředníci odpovědní za provádění a koordinaci politiky BOZP, státní inspektoři BOZP a odborné osoby odpovědné za BOZP na místní úrovni (v konkrétním průmyslovém podniku, soukromé společnosti, organizaci apod.).

Osobami odpovědnými za problematiku BOZP na podnikové úrovni jsou většinou lidé s technickou kvalifikací. Na rozdíl od českého prostředí zde neexistují žádné právní předpisy týkající se odborné způsobilosti (odborně způsobilých osob), každý podnik/společnost/organizace si proto nastavuje svá vlastní pravidla.

## Filipíny

Na Filipínách existuje Inspektorát práce (LI) a oblastní inspektoráty práce (dále jen „RLI“). Jedná se o orgány státní správy, jejichž hlavním úkolem je kontrola dodržování povinností plynoucích z pracovněprávních předpisů, včetně předpisů k zajištění bezpečnosti práce. Za porušení stanovených povinností mohou orgány inspekce práce ukládat sankce.

Kromě kontrolní činnosti patří k základním úkolům LI i RLI poradenská a konzultační činnost.

Současné pojetí inspekce práce zahrnuje nejen kontrolu nad dodržováním bezpečnosti práce, ale i celkovou kontrolu ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

I zde existují na ústřední i místní úrovni tři kategorie odborníků BOZP. Jedná se o státní úředníky odpovědné za provádění a koordinaci politiky BOZP, státní inspektory BOZP a odborné osoby odpovědné za BOZP na místní úrovni (v konkrétním průmyslovém podniku, soukromé společnosti, organizaci apod.).

Všechny odborně způsobilé osoby (odborní poradci/odborníci poradenské organizace) jsou akreditovány a registrovány u příslušného regionálního úřadu. Pro výkon své činnosti potřebují vzdělání a praxi. Podrobněji je toto řešeno v normách BOZP z roku 1989.

Z uvedeného je zřejmé, že systém BOZP je v zahraničí řešen poměrně dobře a to i u států, kde by to nebylo na první pohled očekáváno, jak předpokládají někteří čeští zaměstnavatelé, ale i zaměstnanci či OZO v BOZP a inspektoři OIP.

Z provedených šetření dále plyne, že i přes to, že nebyla úroveň BOZP nastavena ideálně, nezaznamenal žádný ze zaměstnavatelů rozdíl mezi úrazovostí českých a zahraničních zaměstnanců. Mimo jiné, je to pravděpodobně i důsledkem toho, že BOZP je řešena i v zemích původu cizinců.

Hlavním problémem tak zůstává:

- Jazyková bariéra – z nových šetření (VÚBP, 2020) plyne, že pouhá znalost hovorové češtiny je nedostatečná;
- Postavení cizince – i přesto, že vznikne problém, tak na sebe nechce upozornit – také jeden z důvodů, proč se cizincům nechce vstupovat do odborů, obdobně se obávají podávat podněty na OIP, což je však případ i mnoha českých zaměstnanců s nízkou kvalitací;
- Cizinci si chtějí především vydělat – nemají proto zájem o omezování ze strany plnění požadavků na BOZP;
- Vykořisťování – o tom však nemáme dostatek přímých informací. Z pohledu BOZP je (v souvislosti s tímto) problematické především nedodržování přestávek v práci a doby odpočinku mezi dvěma směnami, popřípadě nepřetržitého odpočinku v týdnu, opět to však koliduje v některých případech se zájmem zaměstnance pracovat víc, než je „zdrávo“.

Podstatným problémem je zaměstnávání cizinců, kteří mají pouze krátkodobé pobyty – do 90 dnů. Zaměstnavatelé nemají zájem do nich vkládat prostředky a zaměstnanci nemají zájem BOZP dodržovat. BOZP vnímají jako překážku v tom, aby si mohli vydělat.

### **Poptávka po zahraniční pracovní síle**

Poslední uvedené je problémem také proto, že právě o méně kvalifikované zaměstnance ze zahraničí je velký zájem. To dokládají také data úřadů práce. Na tuto pracovní sílu se přitom Programy MPO nezaměřují. Poptávka po zaměstnancích z ciziny je vyobrazena na následujícím obrázku.

Tabulka znázorňující poptávku po pracujících cizincích, resp. zastoupení nabízených volných pracovních míst určených cizincům mezi lety 2015 až 2018. (Upraveno podle dat úřadu práce)

Poptávaná pracovní síla	Poptávka na pracovní sílu v % v roce (k červnu)			
	2015	2016	2017	2018
Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví,	10,8	11,7	15,1	17,1



Poptávaná pracovní síla	Poptávka na pracovní sílu v % v roce (k červnu)			
	2015	2016	2017	2018
výroby, dopravy a v příbuzných oborech				
Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech	8,7	8,2	8,1	13,3
Řidiči a obsluha pojízdných zařízení	8,3	7,7	7,8	8,3
Pracovníci v oblasti osobních služeb	6,8	7,2	7,3	7,6
Montážní dělníci výrobků a zařízení	6,3	6,6	5,9	7,4
Pracovníci v oblasti ochrany a ostrahy	5,5	5,5	5,9	5,2
Pracovníci v oblasti prodeje	4,6	4,9	5,1	5,1
Obsluha stacionárních strojů a zařízení	4,6	4,6	4,7	4,8
Uklízeči a pomocníci	4,5	4,5	4,2	3,4
Řemeslníci a kvalifikovaní pracovníci na stavbách (kromě elektrikářů)	4,1	3,8	3,8	3,1
Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech	3,9	3,7	3,2	2,4
Ostatní	31,9	31,7	28,7	22,3

### **Zhodnocení a přístup k systému BOZP z pohledu ochrany zahraniční pracovní síly**

Obecně lze říci, že v případě, kdy by byl dodržován stávající rámec BOZP je věc nastavena poměrně dobře. Velkým problémem je především předávání informací, popřípadě nedodržování BOZP, a to jak ze strany zaměstnavatelů, tak případně zaměstnanců – cizinců. Na obou stranách „bariéry“ jsou k tomu různé důvody.

Z doposud zjištěného můžeme říci, že zásadní rozdíl mezi přístupem k BOZP v případě našich zaměstnanců a v případě zaměstnanců – cizinců je v předávání informací, komunikaci (hlavně jazyková bariéra) a v přístupu k riziku. Přičemž v případě přístupu k riziku se nutně nemusí jednat o to, že by zahraniční zaměstnanec nebyl zvyklý na to, že mají být rizika řízena (viz systémy BOZP např. v Indii, Filipínách či v Mongolsku).

K řešení tohoto problému existují tři základní cesty. Jedna z cest je založena na základě kvalitního provedení analýzy rizik a následně provedení školení (informování), což úzce souvisí se zvyšováním kultury BOZP. Druhá z cest je založena na základě změny přístupu ke vzdělávání odborně způsobilých osob v prevenci rizik. Třetí cestou je pak informování zaměstnanců – cizinců o jejich právech a povinnostech na úseku BOZP ještě před vstupem na náš pracovní trh. Zde je pak vhodné poukázat na případnou podobnost jejich a našich systémů.

Na zkvalitnění analýz rizik se již v současnosti pracuje a většina zaměstnavatelů se tento problém snaží řešit tak, že využívá služeb odborně způsobilých osob v prevenci rizik (buď jako kmenových zaměstnanců, popřípadě jako externích dodavatelů). I když i zde jsou stále velké rezervy.

Jak plyne z analýz pracovních úrazů, je jedním z podstatných důvodů vzniku pracovních úrazů právě špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko (v roce 2017 to bylo cca 36 000 pracovních úrazů). I přesto lze říci, že princip školení a informování, který se zakládá na analýze rizik, se dnes již uplatňuje a v případě zaměstnanců - cizinců zadržává především na jazykové bariéře.

V případě odborně způsobilých osob v prevenci rizik je prostor především v možném tlaku na držitele akreditace dle zákona č. 309/2006 Sb. Problematika analýz rizik je držiteli akreditace v jejich projektech poměrně dobře ošetřena. Pokulhává však oblast komunikace a předávání informací.

V rámci osvěty je zároveň vhodné podpořit pravidelné pořádání odborných seminářů, které se zaměří i na problematiku BOZP v souvislosti se zaměstnáváním cizinců.

Výše zmíněné platí především v případě zaměstnavatelů, kteří se primárně nepokouší BOZP nerespektovat a je řešením hlavně v případě dlouhodobého zaměstnávání cizinců a u zaměstnavatelů, kde působí odborně způsobilé osoby v prevenci rizik. V případě, kdy je zaměstnavatel nepoctivý, tak je pravděpodobně jediným řešením zintenzivnění kontrol inspektorátů a informovanost zaměstnanců – cizinců o jejich právech na úseku BOZP.

Pozitivní dopad lze očekávat především v případě zaměstnanců – cizinců, kteří v České republice plánují setrvat delší dobu. V případě zaměstnanců – cizinců, kteří nemají zájem (popřípadě nemohou) dlouhodobě v České republice setrvat, je problém v tom, že tyto osoby mnohdy dobrovolně přistupují na zhoršené pracovní podmínky, což dokládají i průzkumy ze světa. Na zhoršené pracovní podmínky jsou ochotni přistoupit i nelegální zaměstnanci, což potvrdili kolegové z neziskových organizací.

Minimalizovat vliv nepoctivých zaměstnavatelů lze pomocí vhodného informování zaměstnanců – cizinců o jejich právech a povinnostech na úseku BOZP. Nedostatečnou informovanost o svých právech zmiňují například zástupci OIP a to v souvislosti s menším množstvím podaných podnětů na OIP. Pro mnohé cizince může být překážkou k podání podnětu neznalost této pravomoci, jazyková bariéra nebo také strach z případné ztráty zaměstnání či různých sankcí ze strany zaměstnavatele. Řešením je zde zvýšená spolupráce s neziskovými organizacemi, ve které mají zaměstnanci – cizinci důvěru.

V souvislosti s jazykovou bariérou je potřeba doplnit, že pouhé formální plnění povinností ze strany zaměstnavatele prostřednictvím podepsané prezenční listiny, popřípadě vyplněného testu je nedostačující. Jako vhodná se jeví kombinace klasického školení a školení vizuálního, například za pomoci krátkých videí „NAPO“. Pro vlastní školení by se mohlo jako dostačující jevit přeložení nikoliv celé dokumentace, ale alespoň informačních karet BOZP, které prezentovat J. Tilhon v časopise BHP v roce 2019. Toto však platí i pro domácí zaměstnance.

## **Doporučení pro zaměstnavatele**

Cizinci jsou z hlediska zajištění BOZP na pracovištích skupinou, která je ve zvýšené míře ohrožena pracovním úrazem nebo poškozením jejich zdraví. Důvodem je to, že se jedná o zaměstnance, kteří většinou vykonávají práce s vyšším rizikem zranění nebo poškození zdraví. Rizikem tak není to, že by byli cizinci.

Jsou to však mnohdy zaměstnanci, u kterých je přítomna především jazyková a mnohdy i kulturní bariéra, ztěžující řádnou komunikaci či neuznávající autority (problematika žen). A právě komunikace na pracovištích, tj. předávání informace o příslušných rizicích na pracovištích, je klíčovým faktorem v prevenci úrazu nebo poškození zdraví zaměstnanců.

K cizincům je vhodné přistupovat v oblasti zajištění BOZP, jako k mladým zaměstnancům nebo zaměstnancům, kteří jsou noví na pracovišti a neznají místního prostředí a rizik.

Posouzení rizik na pracovištích je pečlivé zkoumání toho, co by mohlo poškodit zaměstnance na pracovišti. Právě posouzení rizik je základním kamenem BOZP, které pomáhá zjistit, zda na pracovišti jsou přijata dostatečná opatření, nebo zda je potřebné přijmout další opatření k ochraně zdraví a životů zaměstnanců. Posouzení rizik může výrazně snížit pravděpodobnost a závažnost případného poškození zdraví a životů zaměstnanců. Při posouzení rizik zvažujeme lidský faktor, jeho možnosti a omezení. Právě u cizinců jsou tyto možnosti a omezení poměrně pravděpodobné, a to vzhledem k jejich jazykové a popřípadě kulturní bariéře. Důležitým faktorem úspěchu je zapojení cizinců do procesu posouzení rizik.

Pro zaměstnavatele je důležité, aby si uvědomili, že pokud zaměstnávají na pracovišti cizince, je zapotřebí zvážit jejich jazykové a komunikační bariéry, a základní kompetence, jako je gramotnost, fyzická omezení a pracovní zkušenosti.

Problémové oblasti při zaměstnávání cizinců:

- Komunikace (jazyková bariéra, včetně nepochopení významu);
- Neznalost prostředí (nedostatek zkušeností s prováděnou prací nebo neznalost místa);
- Kompetence - odborná způsobilost (vzhledem k dané práci může být nedostatečná);
- Kulturní postoje a očekávání (můžou negativně ovlivňovat řízení BOZP).

Cizinci nemusí rozumět poskytnutým zdravotním a bezpečnostním školením/pokynům. Nemusí pochopit bezpečnostně kritické informace. Nemusí být schopni efektivně komunikovat s nadřízenými. A to i v případě, kdy ovládají základy hovorové češtiny.

Cizinci nemusí rozpoznat nebezpečí jako potenciální zdroj rizika. Nemusí rozumět „zřejmým“ pravidlům pro používání zařízení. Vysoké riziko je tam, kde se mění riziko

ze dne na den, například ve stavebnictví. Zde navíc vstupuje do hry ještě potřeba cizince, si vydělat co nejvíce.

Agentury a zaměstnavatelé využívající dočasné zaměstnance musí mít stanovená jasná pravidla a koordinovaná opatření pro sdílení zdraví a bezpečnostní informace před začátkem dočasného/krátkodobého umístění zaměstnanců na pracovišti. Poskytnutí kvalitních informací v jednoduchém a srozumitelném jazyku cizincům je podmínkou.

Zásadním prvkem v boji proti úrazům a poškození zdraví zaměstnanců na pracovištích je provádění dohledu vedoucími zaměstnanci nad cizinci a netolerování odchýlení se od stanovených pravidel v oblasti BOZP. Je zapotřebí provádět důsledné kontroly dodržování těchto pravidel ze stran cizinců.

Cizinci nemusí hlásit nehody, protože se můžou obávat, že budou obviňováni nebo propuštěni. Můžou považovat nehody jako nevyhnutelnou součást života. Může docházet k šikaně na pracovišti kvůli jejich kulturním rozdílům. Můžou se obávat klást dotazy a připomínky. Můžou pokračovat v práci a ignorovat potenciální nebezpečí (z důvodu strachu z propuštění).

Je proto nutné cizincům zdůraznit důležitost hlášení nehod. Důležité je důkladné vyšetření nehod, zejména za účelem zjištění kořenových příčin. Cizincům je proto potřeba v průběhu školení jednoznačně objasnit a vysvětlit odpovědnost zaměstnavatele za hodnocení rizik a odpovědnost zaměstnanců za jejich vlastní zdraví a bezpečnost. Vysvětlit cizincům, že jsou vyšetřovány nehody, z důvodu předcházení a opakování těchto nehod v budoucnosti. Cílem je zlepšení podmínek pro všechny zaměstnance, cílem není někoho obviňovat nebo propustit.

Důležitým faktorem v oblasti BOZP je porozumění potřebám cizinců. Zaměstnavatelé musí mít povědomí o jazykových, kulturních a náboženských odlišnostech cizinců. Tyto znalosti je zapotřebí využít k rozvoji efektivní komunikace s cizinci. Mechanismy komunikace musí být kulturně vhodné a pro cizince dostupné. Komunikační strategie musí zahrnovat všechny zaměstnance. Cizinci se musí zapojit do diskuzí ohledně BOZP na pracovišti. Cizinci musí vědět, jak a koho kontaktovat s jakýmkoliv bezpečnostním nebo zdravotním problémem. Zaměstnavatelé musí poskytovat školení založené na kompetencích. Okamžitá zpětná vazba a reakce na připomínky nebo náměty cizinců je žádoucí.

Zaměstnavatel by měl mít nastaveny výcvikové plány, které by měly reflektovat potřeby cizinců. Tyto plány zahrnují, jakým způsobem je BOZP na pracovišti řízeno, všechna kritická a nebezpečná pracovní rizika a opatření, mechanismy pro komunikaci a konzultaci, zásady první pomoci a chování a postup v případě mimořádné události, používání a údržba OOPP a zařízení a v neposlední řadě způsoby řešení stížností a problémů.

Chceme-li předcházet pracovním úrazům a poškození zdraví cizinců, je účelné se prioritně zaměřit na řádné školení a výcvik, správnou a cílenou komunikaci, zajištění a dokladování odborné způsobilosti a změnu postojů cizinců k BOZP. Opomenuto

nesmí být ani předávání dalších informací. K tomu je potřeba využívat nejen textu, ale také obrazu – informační materiály, práce s vizuální komunikací.