



## Závěrečná zpráva o postupu prací a dosažených výsledcích za rok 2019

Číslo výzkumného úkolu: VUS4\_07\_VÚBP

Název výzkumného úkolu: Zaměstnávání cizinců  
z neevropských zemí z pohledu bezpečnosti a ochrany  
zdraví při práci

Hlavní řešitel: Výzkumný ústav bezpečnosti práce, v. v. i.

Příloha:

Doporučení pro zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců





## Obsah

1	Cizinci pracující v České republice .....	5
2	Hodnocení rizik, komunikace a konzultace .....	11
2.1	Kompetence .....	15
2.2	Lidský faktor .....	17
2.3	Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví cizinců .....	18
2.4	Kontrolní seznam pro zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců .....	21
3	Závěr .....	23
4	Použitá literatura .....	25

## Seznam obrázků

Obr. 1:	Podíl zaměstnanců v jednotlivých krajích, převzato [2] .....	7
Obr. 1:	Podíl zaměstnanců podle dosaženého vzdělání, převzato [2] .....	8
Obr. 1:	Podíl zaměstnanců podle odvětví (CZ-NACE), převzato [2] .....	8
Obr. 1:	Podíl zaměstnanců podle zaměstnání, převzato [2] .....	9
Obr. 1:	Podíl cizinců-zaměstnanců podle zaměstnání (CZ-ISCO), převzato [2] .....	9



## **1 Cizinci pracující v České republice**

V současnosti se jednotlivé státy Evropské unie potýkají z nedostatkem pracovní síly, a to jak u vysoce kvalifikovaných profesí, tak i u profesí méně kvalifikovaných. Nedostatek pracovní síly je například v odvětví stavebnictví, zemědělství, průmyslu, IT a v dalších odvětvích. Tento nedostatek pracovní síly brzdí další hospodářský růst v České republice, i v celé Evropské unii a má nepříznivé ekonomické dopady na tyto státy.

Jednotlivé státy hledají účinná řešení, která by tyto negativní dopady nedostatku pracovní síly zmírnila. Jednou z možností je využití pracovní síly ze zahraničí, tj. cizinců s neevropských zemí. Zaměstnávání cizinců ovšem s sebou přináší i otázky zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví těchto cizinců na pracovištích v České republice.

Při zaměstnávání cizinců v České republice rozlišujeme dvě hlavní kategorie. První kategorií jsou cizinci, kteří jsou občany členských států Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska (a jejich rodinní příslušníci) a druhou kategorií jsou cizinci, kteří jsou občany třetích zemí, tj. ze zemí mimo EU, EHP a Švýcarska.

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.

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, který uvádí, že pro účely zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí se podle tohoto zákona 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.

Více než desetinu zaměstnanosti v Česku tvoří lidé s cizím státním občanstvím. Mezi zaměstnanci jich nejvíce pracuje ve zpracovatelském průmyslu, často mají zaměstnání prostřednictvím agentur práce. Polští občané se mimo to hojně uplatňují v těžbě a dobývání, rumunští v informačních a komunikačních činnostech, bulharští v dopravě a ukrajinští v zemědělství, obchodě a ve zdravotní a sociální péči.

Nejčastějším účelem pobytu cizinců v České republice je zaměstnání a podnikání. V posledních letech přibývá pracujících cizinců z členských zemí EU.

Zahraniční pracovníci se na celkové zaměstnanosti podíleli v roce 2017 z 10,7 %. Většina v Česku pracujících cizinců je v postavení zaměstnance. Výrazně nejvíce je zde občanů Slovenska, kteří jsou s odstupem následováni občany Ukrajiny. V pořadí zemí jsou dále Rumunsko, Polsko, Bulharsko, Rusko a Vietnam.

Každá z velkých cizineckých skupin zaměstnanců v Česku je něčím specifická. Například typický bulharský zaměstnanec je muž okolo 45 let, který pracuje prostřednictvím agentury práce jako obsluha stroje v průmyslovém podniku. Zároveň mají u nás pracující

Bulhaři nejdelší placenou dobu za měsíc, o 3,2 hodiny více než je český průměr. Každý druhý Bulhar pracuje ve firmě se sídlem v hlavním městě.

Naopak Rumuni jsou dominantně muži třicátníci, podobně jako Slováci. Mimo Prahu působí hlavně v Plzeňském, Jihomoravském a Olomouckém kraji. Třebaže třetina rumunských zaměstnanců tu je bez vzdělání a uplatňuje se jako obsluha strojů či montéři, jiní zde mají vysokoškolské tituly (28 %), pracují jako technici či specialisté a výrazně vystupují v odvětví informační a komunikační činnosti.

Ukrajínští zaměstnanci jsou nejvíce specifičtí vysokým zastoupením žen, zatímco u ostatních skupin mnohem více převažují muži. Ukrajinci pracují v mnoha odvětvích, mimo průmysl nejvíce v obchodě, ve zdravotní a sociální péči, ubytování, stravování a pohostinství a v zemědělství. Třebaže mají různorodé vzdělání, na trhu práce ho příliš neuplatní a vydělávají tu zřetelně nejnižší mzdy.

Naprostá většina cizineckých skupin zaměstnanců se koncentruje do Prahy, pobírají tam však nižší mzdy než v jiných krajích. Výjimeční jsou Poláci, kteří pracují nejčastěji podél severní hranice ČR, hlavně v Olomouckém a Moravskoslezském kraji. [1]

Slováci - typické znaky:

- převážně mladí (třicátníci),
- mezi hlavními cizineckými skupinami nejvzdělanější, obsazují nejvíce kvalifikovaná místa (specialisté),
- koncentrování ve městech (Praha),
- rozprostření v mnoha odvětvích,
- dosahují nejvyšších výdělků.

Ukrajinci - typické znaky:

- věk nejčastěji kolem 45 let, srovnatelně s Čechy,
- různorodé vzdělání, ale neuplatní ho na trhu práce,
- koncentrování v Praze (42 %),
- z odvětví dominuje průmysl a stavebnictví (u mužů), obchod a také zdravotní a sociální péče (ženy), dále ubytování, stravování, pohostinství a zemědělství,
- vydělávají nejméně.

Poláci - typické znaky:

- nejčastěji třicátníci, ale věkově různorodí,
- převážně vyučení muži,
- pracují podél severní hranice České republiky (Olomoucký a Moravskoslezský kraj),
- dominantně v těžbě a dobývání, vysoký podíl dělnické profese v průmyslu, často agenturní pracovníci.

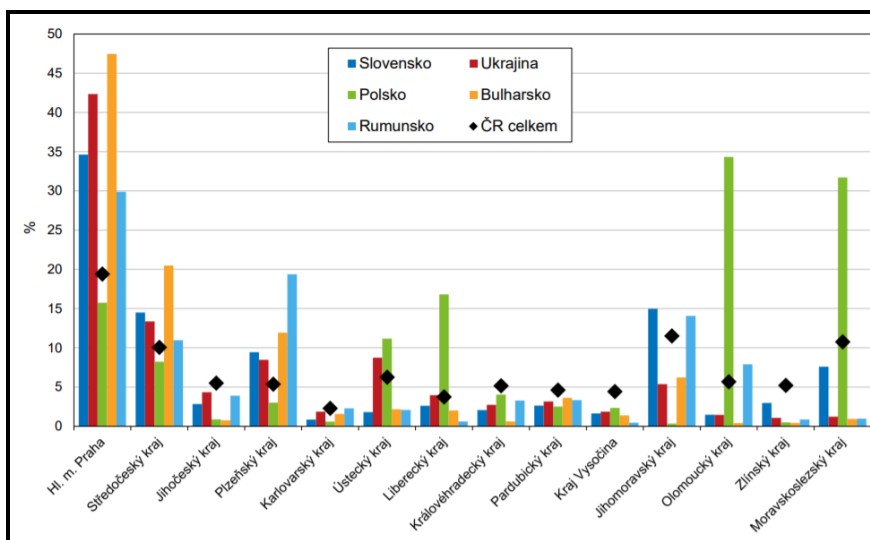
Rumuni - typické znaky:

- dominantně mladí muži třicátníci,
- 16% podíl vysokoškoláků,
- mimo Prahu hlavně v Plzeňském, Jihomoravském a Olomouckém kraji,
- nejčastěji jako obsluha strojů, ale i vyšší podíl v kvalifikovaných profesích (specialisté, technici).

Bulhaři - typické znaky:

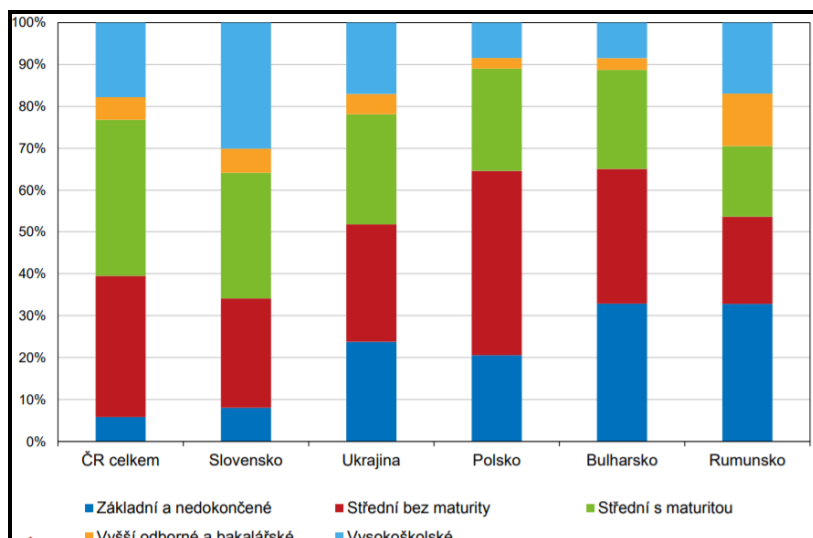
- typicky muži kolem 45 let,
- středoškolské či základní vzdělání,
- každý druhý pracuje v Praze,
- dominantně agenturní pracovníci,
- převážně obsluha strojů, ale také nadprůměrný podíl v informačních a komunikačních činnostech,
- nejdelší placená doba za měsíc (176,7 hodin za měsíc).

Dále jsou uvedené statistické údaje Českého statistického úřadu z roku 2017, které uvádějí podíl zaměstnanců v jednotlivých krajích, podíl zaměstnanců podle dosaženého vzdělání, podíl zaměstnanců podle odvětví (CZ-NACE), podíl zaměstnanců podle zaměstnání a podíl cizinců - zaměstnanců podle zaměstnání.



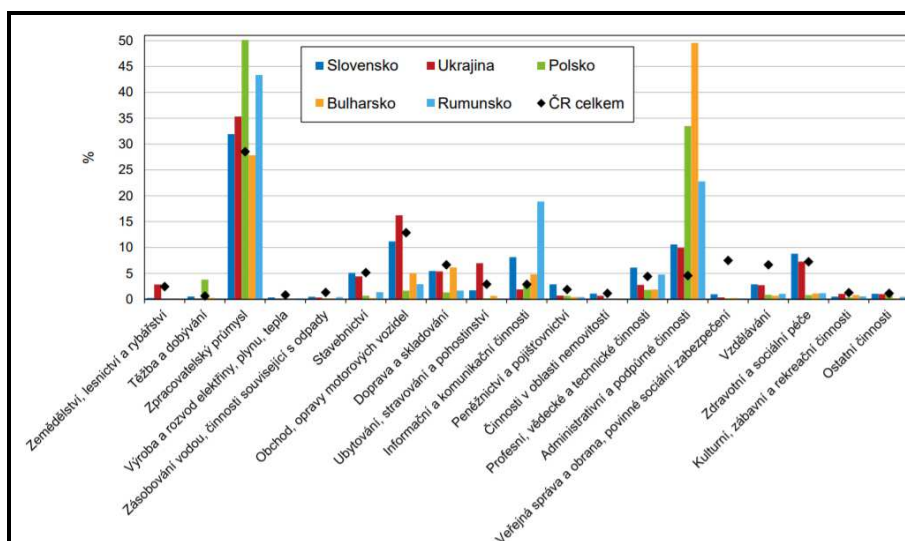
Obr. 1: Podíl zaměstnanců v jednotlivých krajích, převzato [2]

Jak je z grafu patrné, největší podíl cizinců - zaměstnanců je v hlavním městě Praze, Středočeském kraji, Moravskoslezském a Olomouckém kraji.



Obr. 2: Podíl zaměstnanců podle dosaženého vzdělání, převzato [2]

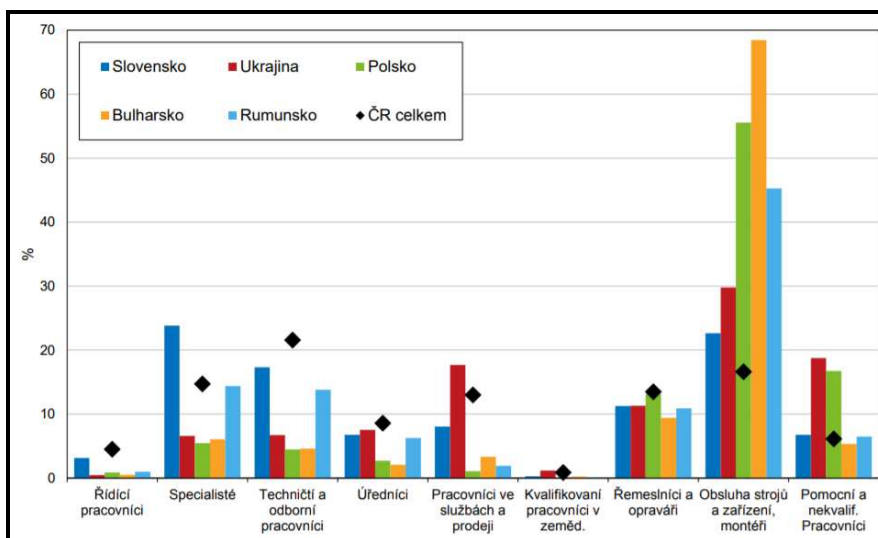
Jak je z grafu patrné zaměstnaní cizinci v České republice mají převážně střední vzdělání bez maturity a střední s maturitou.



Obr. 3: Podíl zaměstnanců podle odvětví (CZ-NACE), převzato [2]

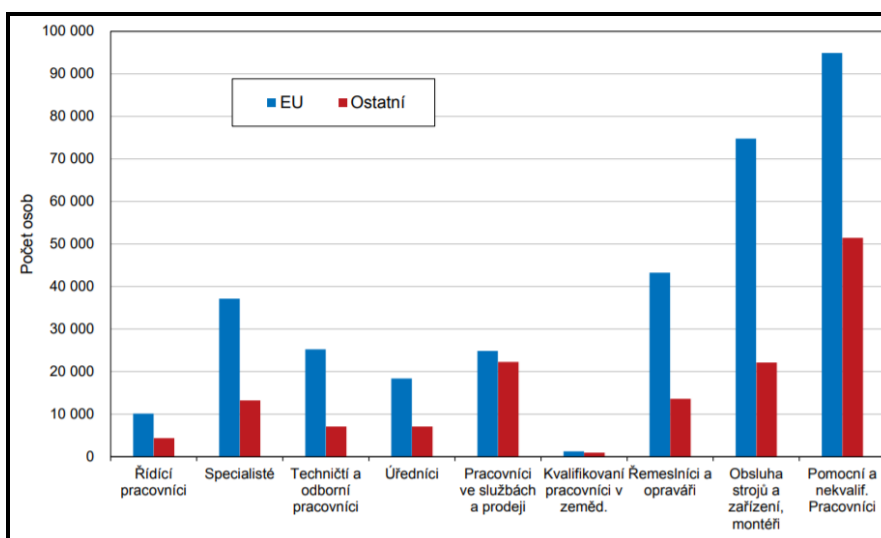
Jak je z grafu patrné, tak nejvyšší zastoupení cizinců je ve zpracovatelském průmyslu a administrativní a podpůrné činnosti.





Obr. 4: Podíl zaměstnanců podle zaměstnání, převzato [2]

Jak je z grafu patrné, tak největší počet cizinců je zaměstnán v profesi obsluha strojů a zařízení, montéři.



Obr. 5: Podíl cizinců - zaměstnanců podle zaměstnání (CZ-ISCO), převzato [2]

Jak je z grafu patrné, tak cizinců z EU i mimo EU je nejvíce zaměstnáno v profesi pomocní a nekvalifikovaní pracovníci.



## 2 Hodnocení rizik, komunikace a konzultace

Zaměstnavatel je povinen soustavně vyhledávat nebezpečné činitele a procesy pracovního prostředí a pracovních podmínek, zjišťovat jejich příčiny a zdroje. Na základě tohoto zjištění je zaměstnavatel povinen vyhledávat a hodnotit rizika a přijímat opatření k jejich odstranění.

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. Přijatá opatření jsou nedílnou a rovnocennou součástí všech činností zaměstnavatele na všech stupních řízení. [3]

Hodnocení rizik je pečlivé zkoumání toho, co by mohlo způsobit škodu zaměstnancům na pracovišti a vztahuje se na všechny zaměstnance, včetně cizinců. Hodnocení rizik pomůže při rozhodování o tom, zda jsou již zavedena dostatečná opatření pro ochranu zdraví a životů zaměstnanců, nebo je zapotřebí přijmout další opatření. Hodnocení rizik je základním kamenem v oblasti zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví zaměstnanců při práci a může výrazně snížit pravděpodobnost výskytu pracovního úrazu nebo poškození zdraví zaměstnance. Pracovní úraz nebo poškození zdraví zaměstnance pak může výrazně negativně ovlivnit příslušné podnikání.

V případě, že zaměstnavatelé zaměstnávají cizince, je zapotřebí, aby při hodnocení rizik zvažili případné jazykové a komunikační problémy a základní kompetence, jako je gramotnost, počítání, fyzické atributy, obecné zdraví a příslušné pracovní zkušenosti, zda jsou odborné kvalifikace slučitelné s kvalifikacemi v České republice a možné dopady postojů a předpokladů těchto zaměstnanců.

V rámci hodnocení rizik je zapotřebí konzultovat a zapojit všechny zaměstnance, odborové svazy a zástupce zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hodnocení rizik musí být pravidelně kontrolováno a udržováno, a to včetně všech změn procesů nebo pracovních postupů.

Velice důležitým faktorem při zaměstnávání cizinců je způsob komunikace na pracovišti. Je-li komunikace nedostatečná, může dojít k tomu, že cizinci nemusí dostatečně rozumět pokynům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, což se následně může negativně projevit vyšší pracovní úrazovostí nebo poškozením zdraví těchto zaměstnanců.

Efektivní komunikační mechanismy jsou rozhodující pro zapojení zaměstnanců v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví, získání jejich spolupráce a podpory. Jasná a konstruktivní komunikace může zlepšit znalost a porozumění a předcházet tak rizikovému chování zaměstnanců.

Způsob, kterým komunikujeme o BOZP, ovlivní, zda budou cizinci rozumět a účastnit se na procesech. Použitý způsob sdělení často rozhodne, zdali bude proces přijat nebo odmítnut. Pouhé školení k bezpečné práci často nebude dostatečné. Bude potřebné motivovat zaměstnance k převzetí osobní odpovědnosti za jejich zdraví a zdraví ostatních. Použité metody musí vytvořit atmosféru, která podporuje bezpečné chování a připomíná a posiluje přínosy pro zaměstnance a organizaci.

Organizace s pozitivní kulturou jsou charakteristické komunikací založenou na vzájemné důvěře, sdíleném vnímání o důležitosti bezpečnosti a ochrany zdraví a důvěře v účinnost preventivních opatření. Komunikace a konzultace na pracovištích jsou nedílnou součástí k dosažení bezpečného pracovního prostředí, a to prostřednictvím předávání a obdržení informací o nebezpečích a preventivních opatřeních.

V systému otevřené oboustranné komunikace poskytuje vrcholové vedení zaměstnancům relevantní informace o nebezpečích a rizicích spojených s činnostmi organizace. Vrcholové vedení naslouchá a reaguje na podněty od zaměstnanců.

Zaměstnanci budou více přicházet s náměty v prostředí, které poskytuje rámec pro konzultaci a komunikaci a v prostředí, které vytváří podmínky, v kterém jsou jednotlivci podporováni a připraveni hlásit nebezpečí, incidenty a skoronehody.

Zapojením zaměstnanců do rozhodování o změnách a reagováním na jejich případné obavy vytváří vrcholové vedení společné cíle a motivuje zaměstnance k bezpečné práci. Použitý způsob sdělení informace a volba slov může mít vliv na výsledek komunikace.

Negativní/pozitivní fráze:

- Co je za problém!/Jak Vám mohu pomoci?
- Nerozumíte tomu, co říkám?!/Dovolte mi to projít znovu.
- Už jsem Vám jednou říkal, ať to tak neděláte!/A co zkusit to udělat tímto způsobem?
- To bude stát peníze./To je investice do Vašeho zdraví a pohody.

Zpětná vazba může být pozitivní nebo negativní a může ovlivnit kvalitu a frekvenci případného chování. Efektivní a včasná zpětná vazba je cenným nástrojem pro ovlivnění bezpečného chování na pracovišti.

Otevřené otázky poskytují více informací (Q - otázka, A - odpověď):

1. krok - na pracovišti

- Q: Proč nepoužíváte rukavice?
  - A: Protože jsou mi malé.
- Q: Proč si nevezmete rukavice Vaší velikosti ze skladu?
  - A: Protože tam mají pouze jednu velikost.

2. krok - ve skladu:

- Q: Proč máme jen jednu velikost rukavic?
  - A: Protože nám nikdo neřekl, že je to problém.

3. krok - na jednání týmu:

- Q: Proč žádný z Vás nehlásil problém s velikostí rukavic?
  - A: Protože naše návrhy nejsou nikdy brány v úvahu a není na ně reagováno.

Ke zlepšení komunikace na pracovišti:



- definujte cíle písemně a jasně (písemná pravidla jsou snadnější k porozumění),
- identifikujte komunikační linie mezi manažery a zaměstnanci,
- reagujte na požadavky rychle a adekvátně,
- zlepšete dovednosti ve způsobu pokládání otázek a poskytování informací,
- mluvte „jazykem“ osoby, se kterou komunikujete,
- zlepšete dovednosti v naslouchání (podstatné k dosažení potřeb zaměstnanců),
- poskytněte zpětnou vazbu (podporujte bezpečné chování).

Komunikace se zaměstnanci umožní poskytování a výměnu informací a instrukcí. Organizace začne fungovat efektivně a zaměstnancům budou poskytovány relevantní informace. Komunikace zahrnuje informace, které mají být poskytnuty, komunikační cesty a způsob, jakým jsou sdělovány.

Konzultace je proces, kterým vrcholové vedení a zaměstnanci nebo jejich zástupci společně přezkoumávají a diskutují o otázkách společného zájmu. Uvedené zahrnuje vyhledávání přijatelných řešení problémů prostřednictvím opravdové výměny názorů a informací.

Konzultace neznámá zbavení práva manažerů řídit, manažeři stále musí učinit konečné rozhodnutí. Znamená to pouze, že názory zaměstnanců budou vyhledávány a zvažovány před přijetím rozhodnutí.

Komunikace a konzultace jsou v podstatě o zapojení a rozvoji zaměstnanců v organizaci. Zaměstnanci budou schopni vykonávat svou práci bezpečněji, znají-li své povinnosti a práva a mají-li příležitost vyjádřit své názory. Komunikace a konzultace nabízí mnoho výhod, ale samozřejmě to vyžaduje čas a peníze.

Dobrá komunikace a konzultace může:

- zlepšit výkonnost organizace (čas strávený komunikováním na začátku nového projektu nebo vývoje může minimalizovat následné neporozumění),
- zlepšit výkonnost řízení a rozhodování (umožnění zaměstnancům vyjádřit jejich názory může napomoci manažerům přijmout správná rozhodnutí, která mohou být snadno přijatelná zaměstnanci),
- zlepšit výkonnost zaměstnanců a závazek (zaměstnanci budou pracovat lépe, pokud obdrží pravidelné a přesné informace o své práci, jako například aktualizované technické instrukce, cíle a termíny),
- pomoci vytvářet větší důvěru (umožnění zaměstnancům vyjádřit své názory může zlepšit vztah mezi zaměstnanci a vedením),
- zvýšit uspokojení z práce (zaměstnanci mají potřebné informace o své práci a o tom, jak zapadá do strategie a činností organizace),
- zlepšit zapojení zaměstnanců (zaměstnanci udělají pravděpodobně víc, když cítí, že jsou oceněni a zapojeni do rozhodování).



Úspěšná komunikace a konzultace bude závislá především na pozitivním vedení vrcholovým managementem, nezávisle na velikosti organizace. Nicméně pouhé formální zlepšování politiky není dostatečné.

Hlavním aktérem v systému komunikace a konzultace jsou rovněž i příslušní vedoucí zaměstnanci, kteří jsou odpovědní za předávání informací oběma směry. Komunikace je oboustranný proces, který vyžaduje, aby informace přicházely, jak od zaměstnanců, tak od manažerů.

Komunikační procesy vytvořené organizací by měly zajistit shromažďování, aktualizaci a šíření informací a zajistit, že relevantní informace jsou poskytovány, obdrženy a jsou srozumitelné pro všechny příslušné zaměstnance a zainteresované strany.

Konzultace a účast zaměstnanců nebo zástupců zaměstnanců může být klíčová pro úspěch systémů řízení bezpečnosti a ochrany zdraví a měla by být podporována prostřednictvím procesů vytvořených organizací. Účast zaměstnanců napomáhá k zavedení kultury založené na dialogu. Zaměstnanci a jejich zástupci jsou vyzýváni, aby se účastnili rozhodování v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Konzultace znamená oboustrannou komunikaci zahrnující dialog a výměnu. Konzultace zahrnuje včasné poskytování potřebných informací zaměstnancům nebo zástupcům zaměstnanců.

Účast umožní zaměstnancům přispět k rozhodovacím procesům o opatřeních zvýšení výkonnosti bezpečnosti a ochrany zdraví a navržených změn. Zpětná vazba o stavu systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví je závislá na účasti zaměstnanců. Organizace by měla zajistit, že jsou zaměstnanci na všech úrovních podporováni ke hlášení nebezpečných situací, a aby následná preventivní opatření mohla být zavedena a nápravná opatření přijata.

Kontrolní seznam pro účast cizinců:

- Jsou zaměstnanci konzultováni a zapojováni do procesu hodnocení rizik souvisejících s jejich prací?
- Byli zaměstnanci vyškoleni a pochopili obecné zásady prevence a jejich využívání při přijímání opatření v oblasti BOZP?
- Jsou zaměstnanci podporováni k předkládání námětů ke zlepšování opatření v oblasti BOZP?
- Obdrželi zaměstnanci školení o důležitosti podávání zpráv o rizicích na pracovištích a nedostacích u opatření přijatých zaměstnavatelem na jejich ochranu?
- Jsou zaměstnanci konzultováni a zapojeni při přípravě pokynů, postupů, strategií, atd.?
- V případě, že jsou plánovány změny, jsou zaměstnanci konzultováni a zapojováni do jejich přípravy před přijetím konečných opatření?
- Jsou zaměstnanci školeni k aktivnějšímu přístupu při zlepšování opatření v oblasti BOZP?



- Jsou zaměstnanci konzultováni a zapojováni do výběru nástrojů, pracovního vybavení a OOPP před jejich zakoupením?
- Jsou navržená řešení „ověřována“ se zaměstnanci k získání jejich připomínek před přijetím konečného rozhodnutí?

## 2.1 Kompetence

Organizace pracující efektivně musí mít kvalifikované pracovníky. Pokud jde o bezpečnost a ochranu zdraví je nezbytné, aby pracovníci měli přístup k informacím a byli vhodně vyškoleni, aby předešli nehodám nebo špatnému zdravotnímu stavu pro sebe a pro ostatní.

Kompetence může zahrnovat následující úvahy:

- schopnost splnit úkol založený na definovaných úlohách a jasné porozumění požadovaným aspektům BOZP,
- odborné metody náboru s ohledem na dočasné nebo agenturní pracovníky,
- rozpoznání rizik spojených s procesy,
- právní požadavky,
- jednotlivé schopnosti včetně zkušeností, jazykových dovedností, gramotnosti a rozmanitosti.

Rozmanitost činností v rámci organizace určí úroveň odborné přípravy potřebné k plnění kompetencí. Bez ohledu na to, jak velká nebo malá je organizace, jsou záznamy o školení nezbytné jako odkaz a důkazy o naplnění kompetencí. Kompetence je definována jako schopnost aplikovat znalosti a dovednosti pro dosažení zamýšlených výsledků. Tato definice je důležitá, protože upozorňuje na rozdíl mezi někým, kdo je vyškolený a někým, kdo je kompetentní.

Organizace musí stanovit požadavky na odbornou způsobilost pro ty pracovníky, kteří ovlivňují nebo by mohli ovlivnit její výkonnost bezpečnosti a ochrany zdraví. Tento požadavek se týká také pracovníků, kteří podléhají kontrole organizace, jako jsou dodavatelé, agenturní pracovníci, atd.

Organizace musí stanovit požadavky na odbornou způsobilost pro jednotlivé úkoly a ve svých úvahách by měla zohlednit následující faktory:

- vzdělání, odbornou přípravu a zkušenosti potřebné k tomu, aby převzali roli a přeškolení potřebné pro udržení kompetence,
- pracovní prostředí,
- preventivní a kontrolní opatření vyplývající z procesu hodnocení rizik,
- požadavky vztahující se na systém řízení BOZP,
- možné důsledky dodržování a nedodržování předpisů včetně dopadu na zdraví a bezpečnost pracovníků,
- povinnosti a odpovědnosti spojené s rolí,
- složitost a požadavky na provozní postupy a pracovní instrukce,

- výsledky vyšetřování incidentů,
- právní a další požadavky,
- nezbytná aktualizace kompetencí nezbytná kontextem nebo změnami v práci,
- individuální schopnosti, včetně zkušeností, jazykových dovedností, gramotnosti a rozmanitosti.

Při získávání kompetence prostřednictvím školení by měl proces výcviku organizace zahrnovat:

- identifikaci potřeb školení,
- vypracování plánu školení nebo programu zaměřeného na řešení konkrétních potřeb školení,
- dodání školení,
- vyhodnocení účinnosti školení,
- dokumentace, sledování a přezkoumání získaných školení.

Pracovníci by měli být povzbuzováni, aby pomáhali organizaci při zajišťování kompetencí potřebných pro jejich příslušné role.

Rovněž kompetence cizinců, potřebné pro vykonanou práci, mohou být nedostatečné, tzn., že mohou mít nedostatečnou kvalifikaci nebo dovednosti. Je zapotřebí rozvíjet kompetence cizinců.

Dovednosti a znalosti se někdy nazývají „viditelné kompetence“. Dovednosti a znalosti je možné získat učením. Zatímco dovednosti a znalosti jsou tedy přímo pozorovatelné, postoje nejsou. Postoje však mají silný vliv na něčí kompetence. Postoje jsou víceméně konstantní, mění se velmi pomalu. To má důsledky pro výběr, návrh školení a jeho hodnocení. Odborná příprava založená na kompetencích pomáhá překlenout propast mezi tím, co se učí, a tím, jaké úkoly budou na pracovišti „vykonávány“.

Dovednosti jsou vyvíjeny v průběhu času a s praxí. Složitější úkoly jsou zpočátku považovány za kognitivně náročné. Praxí se některé z těchto kognitivních procesů stávají „automatizovanými“ a dovednosti pak vyžadují méně úsilí. Znalosti na druhé straně jsou informace, které jsou získány na základě zkušeností a/nebo vzdělání a jsou také v zásadě naučitelné. Postoj je stav mysli člověka vůči různým otázkám.

Školení založené na kompetencích je přístup, který je zaměřený na posilování a rozvoj konkrétních dovedností a schopností zaměstnanců, které jsou potřebné pro konkrétní pracovní pozici, na které daný zaměstnanec pracuje nebo má schopnosti a předpoklady na ní pracovat.

Pouhé absolvování školení neprokazuje, že zaměstnanec si uvědomuje, jak efektivně vykonávat svou práci, nebo že dokáže identifikovat způsoby jak chránit sebe, své spolupracovníky, životní prostředí a majetek společnosti proti nebezpečím, které může jejich práce představovat. Je důležité zajistit, aby zaměstnanci „pouze neseseděli“ na školení, ale aby dosáhli a udrželi si dovednosti potřebné k bezpečné práci.

Efektivní vzdělávací program BOZP musí stanovit vazby mezi identifikovanými riziky a jejich dopady. Tato nebezpečí a dopady musí být spojeny s kompetencemi, které jsou



nezbytné pro jejich zmírnění, jakož i s výcvikem určeným k poskytování kompetencí. Organizace musí identifikovat tato rizika a dopady prostřednictvím komplexní analýzy rizik pro práci a životní prostředí, stanovit jejich relativní význam a určit, jaké kompetence jsou potřebné ke zmírnění těchto rizik. Jakmile jsou kompetence definovány, musí být spojeny s výcvikem, který bude potřebný k jejich splnění.

Většina školení BOZP zahrnuje kvízy, zkoušky nebo jiné písemné metody, které mají prokázat, že účastníci ukončili úspěšně školení. Zatímco tyto testy ukazují, že posluchač byl alespoň vystaven nezbytnému učebnímu materiálu, nedeklarují, že zaměstnanci budou správně plnit úkoly, které budou muset vykonávat.

Každá práce vyžaduje specifický soubor znalostí a dovedností. To se liší v závislosti na typu a složitosti úlohy. Proces hodnocení na základě kompetencí poskytuje způsob vytváření dovedností a znalostí, které zaměstnanci potřebují k výkonu své práce.

Kulturní postoje a očekávání cizinců ohledně zdraví a bezpečnosti mohou podkopat dobré řízení bezpečnosti a ochrany zdraví. To znamená, že cizinci nemusí hlásit nehody, protože se obávají, že budou obviňováni nebo propuštěni, mohou věřit, že „nehody jsou nevyhnutelné“ nebo „součástí života“.

Při zaměstnávání cizinců by se měli zaměstnavatelé zaměřit na čtyři hlavní oblasti:

- školení (srozumitelné),
- komunikace (poskytování informací v jiných vizuálních formátech),
- kompetence (zkontrolovat, zda mají kvalifikaci nebo dovednosti potřebné pro danou práci),
- přístup ke zdraví a bezpečnosti (můžou mít různá očekávání ohledně odpovědnosti za zdraví a bezpečnost). [4]

## 2.2 Lidský faktor

Tradiční model bezpečnosti a ochrany zdraví 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, chování. 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 bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích.

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

Jednoduchý způsob pohledu na lidský faktor je zvážení následujících tří hledisek a jejich posouzení, jakým způsobem mohou ovlivnit jednání zaměstnanců vzhledem k bezpečnosti a ochraně zdraví.

Hledisko:



- práce (úkol, pracovní zátěž, pracovní prostředí, postupy),
- jednotlivec (odborná způsobilost, dovednosti, osobnost, postoje, vnímání rizika),
- organizace (kultura, vedení, zdroje, komunikace).

Práce musí být navržena v souladu s ergonomickými principy. Přizpůsobení práce zaměstnancům zajistí jejich nepřetížení. Návrh pracoviště a pracovního prostředí a vnímání úkolů a rizik jsou dalším důležitým faktorem. Nesoulad mezi požadavky na práci a lidskými schopnostmi poskytují potenciál pro lidskou chybu.

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.

Některé charakteristiky, jako je například osobnost, jsou trvalé a nemůžou být změněny, zatímco jiné, jako jsou dovednosti a postoje, můžou být změněny nebo zlepšeny.

Organizační faktory mají největší vliv na jednotlivce a skupinové chování. Často jsou přehlíženy při návrhu práce a při vyšetřování pracovních úrazů a nehod. Organizace musí zavést jejich vlastní pozitivní kulturu bezpečnosti a ochrany zdraví. Kultura musí podporovat zapojení zaměstnanců a závazek na všech úrovních v organizaci. Zavedená kultura musí být založena na snaze vedení o proaktivní zdůrazňování toho, že odchylka od stanovených bezpečnostních standardů je pro organizaci nepřijatelná.

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 bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích 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. Právě zvažování lidského faktoru je velice důležité pro řádné řízení rizik na pracovištích. U většiny pracovních úrazů nebo nehod není lidské selhání jen jedinou příčinou, ale jednou z mnoha.

Všichni děláme chyby, nehledě jak moc školení a zkušeností máme nebo jak jsme motivováni k provádění prací správným způsobem, přesto školení může podstatně snížit chybu lidského činitele.

### 2.3 Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví cizinců

Odvětví stavebnictví může být z hlediska ohrožení zdraví a životů cizinců významným odvětvím. Na staveništích je povaha rizik velmi složitá, jelikož zde probíhají různé činnosti často současně.

Nedostatek adekvátní odborné přípravy a výuky pro migranty je stále častějším faktorem v oblasti zajištění zdraví a bezpečnosti. Dále se jedná o jazykové potíže, nedostatečné povědomí o zdraví a bezpečnosti, špatná úroveň gramotnosti, vnímání rizika, kulturní a náboženské rozdíly, neodpovídající dovednosti, postoje, úroveň dohledu a tlak ze strany manažerů.

Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají migrující zaměstnance, musí zajistit dostatečná a vhodná opatření ke kontrole rizik, preventivní i nápravná, a to na místě a přiměřená rizikům. Mělo by být provedeno vhodné posouzení rizik jednotlivého migrujícího zaměstnance, aby se zjistila úroveň rizik, jimž čelí. Výsledek individuálního posouzení rizik umožní zavedení plánovaného a dobrého a bezpečného systému práce, který se postará o individuální okolnosti.

Řízení zdravotních a bezpečnostních rizik migrujících zaměstnanců začíná posouzením rizik, které zohledňuje potřeby každého jednotlivce. Před zapojením migrujících zaměstnanců je nezbytné, aby zaměstnavatelé vyřešili některé problémy, které by mohly mít vliv na to, jak může migrant bezpečně pracovat.

Měly by být posouzeny některé funkční dovednosti, jako je úroveň numerické gramotnosti, úroveň informovanosti o zdraví a bezpečnosti, kompetence ve vztahu k práci a příslušné pracovní zkušenosti. Je zřejmé, že migrující pracovník, který má „požadované“ funkční dovednosti, bude více oceněn.

Dobrá úroveň gramotnosti nebo schopnost číst a porozumět příslušnému jazyku používanému na pracovišti je zásadní pro riskantní komunikaci. Komunikace o rizicích je základním nástrojem v řízení bezpečnosti a ochrany zdraví. Efektivní komunikace o rizicích nelze dosáhnout, pokud zaměstnanci neumí číst a rozumět jednoduchým zdravotním a bezpečnostním slovům a značkám používaným k předávání bezpečnostních informací na pracovišti. Zranitelnost těchto pracovníků se zvyšuje jejich neschopností komunikovat.

Kompetence je další zásadní problém a je nezbytné, aby pracovníci měli požadované dovednosti, odbornou přípravu, znalosti a zkušenosti. Všechny tyto skutečnosti umožňují migrujícímu zaměstnanci bezpečněji vykonávat svou práci a trvale pomáhají zvyšovat a udržovat bezpečnostní standardy. [5]

Cizinci zaměstnaní dočasně, jsou v průměru vystaveni náročnějším pracovním podmínkám, než je tomu u zaměstnanců na dobu neurčitou. Jedná se například o práci na směny, provádění rizikových činností a horší ergonomické podmínky, které často vedou k muskuloskeletálním poruchám. Rizika u dočasných zaměstnanců jsou zvláště zřetelná v sektoru stavebnictví a zemědělství. Dočasní zaměstnanci čelí i vyššímu riziku vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání, mají menší přístup k odborné přípravě nebo k výhodám, jako jsou prémie. Z psychosociálního hlediska tato nestabilita, spojená s těmito typy smluv, může být zdrojem stresu.

Všichni zaměstnanci nejsou tedy vystaveni stejnému riziku, jisté skupiny zaměstnanců jsou vystaveny zvýšenému riziku, které právě souvisí s délkou pracovněprávního vztahu. Je tak zapotřebí provést hodnocení rizik, které bere v úvahu rozmanitost pracovní síly.

Hovoříme-li o zaměstnancích vystavených „určitým rizikům, ohrožených rizikových skupinách nebo zaměstnancích, kteří jsou nejvíce zranitelní“, myslíme tím zaměstnance podléhající specifickým rizikům z důvodu jejich věku, původu, pohlaví, fyzické kondice nebo postavení v podniku. Takové osoby mohou být více zranitelné jistými riziky a musí být k nim specifický přístup k zajištění ochrany jejich zdraví. Toto je případ „dočasných zaměstnanců“, kteří často střídají podniky a nejsou si tak dostatečně vědomi potencionálních rizik z pracovních procesů na konkrétním pracovišti, invalidní zaměstnanci, kteří potřebují úpravu pracoviště, starší zaměstnanci, kteří nejsou fyzicky

schopni provádět stejnou práci jako dříve, zaměstnanci, kteří se vrátili do práce po dlouhé době nepřítomnosti, například z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání, migranti, kteří nehovoří plynně rodným jazykem země, ve které pracují. U migrujících pracovníků mohou mít potíže spojené s neznalostí jazyka dané země negativní vliv na ně samotné a na ostatní zaměstnance na pracovišti.

Hodnocení rizik a přijatá opatření jsou většinou stavěna na „standardního zaměstnance“, tj. zaměstnance středního věku, střední postavy, tělesně schopného, znalostí jazyka dané země, dospělého muže. Zařízení, nástroje nebo dispozice a vybavení pracoviště je rovněž přizpůsobeno tzv. standardnímu zaměstnanci nebo průměrnému muži či ženě. V praxi přibližně 10 % nespĺňuje uvedené limity. Politiky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci musí zohlednit při vytváření hodnocení rizik všechny zaměstnance na pracovištích a přizpůsobit se zvláště těmto ohroženým skupinám.

Bezpečnost práce a ochrana zdraví při práci je tradičně definována jako absence zranění a poškození zdraví zaměstnanců. Pokud je velmi málo zranění nebo poškození zdraví, je pracoviště považováno za bezpečné. Jedním z hlavních problémů tohoto přístupu je skutečnost, že na pracovištích s nízkou mírou incidentů došlo již k mnoha katastrofickým nehodám.

Bezpečnost a ochrana zdraví je výsledkem interakce částí systému - systému řízení, lidí, pracovních metod, rizik, postupů, dohledu, nástrojů, vybavení a mnoha dalších faktorů, včetně kultury, výrobního tlaku, omezení zdrojů, konfliktů cílů a nedostatků systému.

Často slyšíme tvrzení, že 80-90 % všech incidentů je způsobeno nebezpečným jednáním jednotlivců. Negativním důsledkem toho je, že v praxi se může docházet k závěrům, že pracovní činnosti jsou samostatné a nezávislé a nejsou ovlivněny pracovním prostředím nebo systémem, ve kterém se uskutečňují. Takové antisystémové myšlení je překážkou pro učení se z proběhlých mimořádných událostí a pro realizaci efektivních zlepšení.

Pro cizince v pracovních místech a odvětvích se špatnými psychosociálními pracovními podmínkami je pravděpodobné, že jsou migranti více ohroženi bezpečnostními riziky.

Faktory, které k nim mohou přispět, zahrnují:

- jazykové bariéry, např. porozumění bezpečnostním předpisům,
- vnímání rizika,
- znalost a pochopení místních zvyklostí a standardů,
- kulturní hodnoty,
- kontextové faktory, jako je dychtivost vydělávat peníze rychle.

Vyšší riziko může být částečně vysvětleno charakteristikami pracovních míst s nízkou kvalifikací. Jak charakteristika cizinců (např. jazykové znalosti, znalost a porozumění místním zvyklostem a vnímání rizika), tak jejich pracovní podmínky (např. dočasná, nekvalifikovaná a riziková práce) ohrožují bezpečnost cizinců při práci. Jazykové problémy a kulturní rozdíly často způsobují problémy s porozuměním bezpečnostním předpisům. Např. vedle porozumění předpisům mohou mít různé vnímání důležitosti dodržování bezpečnostních předpisů a mohou být méně obeznámeni s místními bezpečnostními normami.

Vzhledem k tomu, že cizinci mají převážně přístup k práci, která se vyznačuje vysokou nejistotou zaměstnání, špatnými pracovními podmínkami, částečným pracovním úvazkem a nízkými mzdami (práce je častěji fyzicky náročná a monotónní, pracovní doba je delší, mzdy nižší), lze dojít k závěru, že jsou více ohroženi pracovními úrazy a poškozením zdraví. [6]

Při zaměstnávání cizinců je zapotřebí zvážit způsob zabezpečení jejich bezpečnosti a ochrany zdraví vzhledem k jejich schopnostem.

Zaměstnavatelé se při zaměstnávání cizinců musí zabývat otázkami:

- jazyková bariéra,
- kulturní nebo náboženské rozdíly,
- potíže s gramotností,
- omezené znalosti místních právních předpisů a bezpečnostních norem,
- neochota jednat s autoritami.

Zaměstnavatel musí zvážit:

- jak předat informace o bezpečnosti,
- přístup zaměstnanců k jazykové podpoře,
- jak zařídit, aby na pracovišti byla poskytována veškerá nezbytná podpora od ostatních zaměstnanců,
- motivování vedoucích zaměstnanců.

#### 2.4 Kontrolní seznam pro zaměstnavatele při zaměstnávání cizinců

Následující kontrolní seznam poskytuje zaměstnavatelům pomoc při zvažování a řešení potřeb cizinců. Uvedené vychází z australského dokumentu Zaměstnávání cizinců: Průvodce pro zaměstnavatele [7].

Téma	Splněno	
	Ano	Ne
Porozumění potřebám cizinců		
Organizace mají povědomí o jazykových, kulturních a náboženských potřebách cizinců.		
Na základě znalostí těchto potřeb je rozvíjena efektivní komunikace a konzultace.		
Konzultace a komunikace		
Komunikační strategie jsou vhodné pro cizince, a zahrnují například: <ul style="list-style-type: none"> <li>• poskytování jazykové podpory prostřednictvím tlumočnicků,</li> <li>• používání více forem komunikace (verbální, vizuální a praktická),</li> <li>• používání krátkých jednoduchých vět a vyhýbání se žargonu nebo technickým a neznámým pojmům.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Všichni zaměstnanci, včetně cizinců, jsou vyzýváni k zapojení se do diskuze v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zaměstnanci vědí, jakým způsobem, koho a v jakých případech kontaktovat v případě, že mají pochybnosti nebo otázky v oblasti bezpečnosti</li> </ul>		



Téma	Splněno	
	Ano	Ne
a ochrany zdraví na pracovišti.		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Cizinci jsou zapojováni do pracovních týmů zabývajících se bezpečností a ochrannou zdraví.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Od cizinců je požadována zpětná vazba vztahující se k bezpečným pracovním postupům.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Konzultace a komunikace v otázkách bezpečnosti a ochrany zdraví je pozitivně podporována.</li> </ul>		
<b>Vedení, školení a výcvik</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Školící a výcvikové plány jsou navrženy tak, aby vyhovovaly potřebám všech skupin zaměstnanců.</li> </ul>		
<p>Školící a výcvikové plány jsou komplexní a týkají se:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>způsobu řízení bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti,</li> <li>všech rizik a opatření v souvislosti s nebezpečnými pracemi,</li> <li>mechanizmy konzultace a komunikace,</li> <li>první pomoci, nouzovými a evakuačními postupy,</li> <li>používání a údržby osobních ochranných pracovních prostředků,</li> <li>řešení případných podnětů a stížností.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pracoviště poskytuje školení založené na kompetencích.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Spolupracovníci a zástupci pro bezpečnost a ochranu zdraví podporují cizince.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Školení jsou vyhodnocována z důvodu, ujištění se, že všichni zaměstnanci pochopili danou problematiku.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adekvátní školení pro vedoucí pracovníky, jak pracovat s cizinci.</li> </ul>		
<b>Zásady a postupy</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Jsou zavedeny mechanismy, které zaměstnancům jasně deklarují, jakým způsobem je bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti řízena.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Rychlá zpětná vazba na podněty a náměty.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pracovní postupy v příslušných jazycích.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pracovní postupy a ostatní materiál jednoduchý a srozumitelný.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Všechny pracovní postupy identifikovány a zahrnuty do školení.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Pracovní postupy jsou vyhodnoceny z hlediska jejich efektivity.</li> </ul>		

### 3 Závěr

Český trh práce, kterému v současnosti dominuje nízká nezaměstnanost (okolo 2 %) a vysoká poptávka po pracovní síle, se bez práce cizinců asi neobejde. Je to průvodním jevem všech rozvíjejících se společností, který můžeme sledovat i v ostatních členských státech Evropské unie. Zaměstnávání cizinců, a to včetně cizinců z neevropských zemí, jako jsou Vietnamci, Mongolové, Indové a Filipínci, může vyplnit tuto současnou mezeru na trhu práce.

Jednou z klíčových aktivit řešitelského týmu tohoto projektu bylo zpracování doporučení pro zaměstnavatele ohledně přístupů k prevenci možných pracovních rizik a nastavení úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při zaměstnávání cizinců.

Řešitelský tým se zabýval a hledal cesty k dosažení tohoto zásadního cíle projektu při využití stávajících právních předpisů, se snahou o další nezatěžování podnikatelské sféry. Řešitelský tým hledal tyto náměty a cesty v zahraničí, a to jak u jednotlivých států Evropské unie, tak u států mimo Evropskou unii. Rovněž se řešitelský tým dotazoval všech zainteresovaných stran, které mají praktické zkušenosti v této problematice, s cílem co nejvíce přiblížit výsledky projektu na jejich využitelnost v praxi.

Při zaměstnávání cizinců je zapotřebí, aby si zaměstnavatelé uvědomili, že tato skupina zaměstnanců je více ohrožena pracovními úrazy a poškozením zdraví, a to především vzhledem k jejich jazykové bariéře, kulturní odlišnosti a hlavně tím, že tato pracovní síla je převážně využívána při rizikových činnostech, které podstatně můžou ohrozit jejich bezpečnost a zdraví. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví je tak nutné těmto skutečnostem přizpůsobit jejich vzdělávací programy.

Při zaměstnávání cizinců musí zaměstnavatelé prioritně zvážit následující 4 oblasti:

- školení a výcvik cizinců,
- způsob komunikace s cizinci,
- odborná způsobilost cizinců (jejich kompetence),
- postoje cizinců k bezpečnosti a ochraně jejich zdraví.

Výše uvedené oblasti je zapotřebí řešit ve vztahu rizika na pracovišti a lidský faktor, tzn. identifikovat veškerá nebezpečí a posoudit všechna rizika na pracovišti, a to vzhledem k odlišnostem cizinců. Tady je však zapotřebí zdůraznit, že cizinci nejsou „odlišní“, ale jako každý zaměstnanec (jednotlivec) mají svá specifika, která je zapotřebí zvážit. Je důležité zaměstnance zapojit do otázek bezpečnosti a ochrany zdraví, a to formou diskuzí před jejich umístěním na pracoviště, jejich průběžnou konzultací a komunikací a vzájemnou spoluprací se zástupci zaměstnanců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví. Důležité je rovněž monitorování a přezkum praktik cizinců na pracovišti (dohled) a sledování jejich zdravotního stavu.

V rámci hodnocení rizik je zapotřebí zvážit jazykovou bariéru, kulturní nebo náboženské rozdíly, problémy s gramotností, fyzické vlastnosti, zdravotní stav, pracovní zkušenosti, omezenou znalost příslušné legislativy a bezpečnostních standardů a neochotu jednat s autoritami.



### Školení a výcvik

V souladu s § 103 odst. 2 zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen ZP) je zaměstnavatel 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.

Při zajištění uvedeného ustanovení je zapotřebí, aby si zaměstnavatelé uvědomili, že pro cizince jsou to někdy rizika, se kterými se doposud ještě nesešli. Dále je zapotřebí, aby školení bylo pro ně jednoduché a srozumitelné. Samozřejmě se nesmí zapomínat na praktický výcvik na pracovišti a soustavný dohled.

### Komunikace

V souladu s § 106 odst. 1 ZP má zaměstnanec právo na zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, na informace o rizicích jeho práce a na informace o opatřeních na ochranu před jejich působením; informace musí být pro zaměstnance srozumitelná.

Při zajištění uvedeného ustanovení je zapotřebí, aby zaměstnavatelé vzali v úvahu jazykovou bariéru cizinců, nastavili srozumitelnou a efektivní komunikaci, v rámci školení využívali vizualizaci, ujistili se, že cizinci rozumějí tomu, co je od nich požadováno a vědí jakým způsobem, koho a v jakých případech se mají zeptat, v případě, že něčemu nerozumí nebo mají pochybnosti.

### Odborná způsobilost

V souladu s § 103 odst. 1 písm. a) ZP je zaměstnavatel povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.

Při zajištění uvedeného ustanovení je zapotřebí, aby zvažili, zda odborná způsobilost cizinců pro danou práci je dostačující, zda kvalifikace, dovednosti a schopnosti nejsou na nižší úrovni než je požadováno a před započítáním práce vždy provést kontrolu, posouzení a ověření jejich kompetence.

### Postoj k bezpečnosti a ochraně zdraví

Kulturní postoje cizinců mohou ovlivňovat systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví, cizinci mohou mít různá očekávání ohledně odpovědnosti za jejich zdraví a bezpečnost. Jelikož mohou pocházet z jiné kultury, mohou pak předpokládat, že úraz je nevyhnutelný, což může negativně ovlivnit řízení rizika na pracovišti. Zaměstnavatelé by se měli ujistit, že cizinci rozumějí důležitosti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a vědí, jakým způsobem je bezpečnost a ochrana zdraví na pracovišti řízena.

Výše jsou uvedené 4 základní pilíře zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví cizinců na pracovištích, při jejichž naplnění zaměstnavatelé minimalizují pravděpodobnost pracovního úrazu nebo poškození zdraví cizince.





## 4 Použitá literatura

[1] České podniky se stále více opírají o cizince, Český statistický úřad, 10. 1. 2019, Dostupné na: <https://www.czso.cz/csu/czso/ceske-podniky-se-stale-vice-opiraji-o-cizince>

[2] Cizinci pracující v české republice, Tisková konference 10. 1. 2019, ČSÚ, Dostupné z: [https://www.czso.cz/documents/10180/104304338/csu\\_tk\\_cizinci\\_prezentace.pdf/c1a441ce-d94b-49a5-b27a-4915c6c790d8?version=1.0](https://www.czso.cz/documents/10180/104304338/csu_tk_cizinci_prezentace.pdf/c1a441ce-d94b-49a5-b27a-4915c6c790d8?version=1.0)

[3] Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[4] Protecting migrant workers, Health and Safety Executive, Dostupné z: <https://www.hse.gov.uk/migrantworkers/employer/protecting.pdf>

[5] Managing health and safety risks of migrant workers, Dostupné z: <https://www.shponline.co.uk/culture-and-behaviours/managing-health-and-safety-risks-of-migrant-workers/>

[6] Starren, A., Drupsteen, L., Migrant workers, TNO, the Netherlands, Dostupné z: [https://oshwiki.eu/wiki/Migrant\\_workers](https://oshwiki.eu/wiki/Migrant_workers)

[7] Understanding the safety and health needs of your workplace, Migrants workers: A guide for employers, Government of Western Australia, Department of Commerce, Dostupné z: [https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/a\\_guide\\_for\\_employers.pdf](https://www.commerce.wa.gov.au/sites/default/files/atoms/files/a_guide_for_employers.pdf)