



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:

Vybrané poznatky z oblasti zaměstnávání cizinců a
nelegálního zaměstnávání



Obsah

1	Právní požadavky zaměstnávání cizinců v České republice.....	5
2	Zaměstnanost cizinců v České republice.....	7
3	Statistické údaje zaměstnávání cizinců	9
4	Cizinci dlouhodobě žijící v České republice.....	13
5	Zaměstnávání cizinců a BOZP	15
6	Poznatky zainteresovaných stran v oblasti zaměstnávání cizinců.....	21
7	Odměňování cizinců	25
8	Nelegální zaměstnávání cizinců v ČR	27
9	Použitá literatura.....	31

Seznam tabulek

Tab. 1: Nelegálně zaměstnaní cizinci ze zemí mimo Evropskou unii.	28
--	----

Seznam obrázků

Obr. 1: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004 – 2018, [3].....	9
Obr. 2: Zaměstnaní cizinci podle státního občanství (31. 12. 2018), [3]	10
Obr. 3: Vývoj zaměstnávání cizinců podle sekcí klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) v ČR: Srovnání migrace ze zemí EU a mimo EU, [3]	10
Obr. 4: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství (31. 12. 2018), [3]	11
Obr. 5: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle věkových skupin (31. 12. 2018), [3]	11
Obr. 6: Cizinci evidovaní na úřadech práce podle státního občanství (31. 12. 2018), [3].....	12
Obr. 7: Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných evropských státech (1. 1. 2017), [4]	12



1 Právní požadavky zaměstnávání cizinců v České republice

Problematiku zaměstnávání cizinců upravuje primárně zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců. Ten obsahuje obecné podmínky vstupu cizince na území, právní úpravu zaměstnaneckých karet i samotný proces získání zaměstnanecké karty. Druhým důležitým právním předpisem je zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Část čtvrtá zákona se věnuje zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí. Mimo jiné jsou v ní stanoveny informační povinnosti zaměstnavatele a podmínky povolení k zaměstnání cizince. Pokud se Vám podaří celým procesem úspěšně projít a cizince zaměstnat, samotný pracovněprávní vztah se bude řídit zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, za stejných podmínek, jako u běžného českého zaměstnance.

Zákony, které upravují zaměstnávání cizinců, považují za cizince tzv. občany třetích zemí. Občanem třetí země je občan státu, který není členem EU a není zároveň občanem Islandu, Lichtenštejnska, Norska a Švýcarska. Volný pohyb osob, mezi které patří i zaměstnanci, je vedle volného pohybu zboží, služeb a kapitálu, jednou ze základních svobod EU. Občané EU tedy mají v České republice přístup na trh práce za stejných podmínek jako čeští občané.

Občanů cizích států s volným přístupem na trh práce je celá řada. Nejvýznamnější a největší skupina jsou občané členských států EU. Volný přístup na trh práce však mají i některé vybrané skupiny cizinců ze třetích zemí, např. absolventi českých středních a vysokých škol, držitelé povolení k trvalému pobytu atd. Úplný výčet naleznete v § 98 zákona o zaměstnanosti. Co to přesně znamená? Takového cizince můžete zaměstnat, aniž by potřeboval jakékoliv další povolení k zaměstnání.

Pokud na cizince nedopadá žádná z výjimek, které jsou popsány v předešlém bodě, musí získat zaměstnaneckou kartu. Existují i některá další pobytová oprávnění, která cizince opravňují k práci na území ČR (např. modrá karta pro vysoce kvalifikované zaměstnance), ale zaměstnanecká karta je jednoznačně nejrozšířenější. Postup pro její vyřízení je zjednodušeně následující: zaměstnavatel na úřadu práce nahlásí nové volné pracovní místo, vyhlédne si cizince, se kterým si domluví podmínky spolupráce a cizinec následně podá žádost o zaměstnaneckou kartu. Podrobně je vše uvedeno v § 42g zákona o pobytu cizinců. O vydání zaměstnanecké karty rozhodne Ministerstvo vnitra ve lhůtě 60 dnů

Významná je povinnost zaměstnavatele nahlásit volné pracovní místo na úřadu práce. Tuto povinnost zaměstnavatel splní vyplněním „Hlášenky volného pracovního místa“ a jejím zasláním na příslušný krajský úřad práce. Hlášenka musí obsahovat charakteristiku pracovní pozice včetně nabízené odměny. Teprve poté, kdy se během 30 dnů nepodaří úřadu práce sehnat vhodného kandidáta, je pracovní místo zařazeno do Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a místo může být nabídnuto cizinci. Jedná se o ochranu českého pracovního trhu před tím, aby cizinci neobsazovali pracovní místa, o která mají zájem čeští zaměstnanci.

Pro každého, kdo uvažuje o zaměstnání cizinců, je důležité seznámit se i s právní úpravou tzv. nespolehlivého zaměstnavatele. Pokud se zaměstnavatel stane nespolehlivým, nemůže zaměstnávat držitele zaměstnaneckých karet. Za nespolehlivého je považován zaměstnavatel, který není tzv. osobou bezdlužnou, kterému v posledních



4 měsících byla uložena pokuta za výkon nelegální práce nebo který je v likvidaci atd. Úplný výčet důvodů naleznete v § 178f zákona o pobytu cizinců.

Stejně jako řada jiných českých právních předpisů, zákon o pobytu cizinců zákonodárci bohužel velmi často mění a pro zaměstnavatele je obtížné držet s jednotlivými novelami krok. Např. novelou ze srpna 2017 se do zákona dostal již zmiňovaný institut nespolehlivého zaměstnavatele. Zatím poslední novela, účinná od 31. 7. 2019, zavedla pro zaměstnavatele důležité pravidlo. Cizinci, kteří obdrží zaměstnaneckou kartu, mohou změnit zaměstnavatele nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty. Je to ochrana před tím, aby zaměstnavatel za vynaložení velkých nákladů nepřivedl do ČR zaměstnance, který brzy odejde pracovat jinam. Z pohledu těch, kdo zaměstnávají cizince nebo o tom aktuálně uvažují, jde jistě o pozitivní změnu.

[1]



2 Zaměstnanost cizinců v České republice

Česká ekonomika se stále více spoléhá na zaměstnance s cizím státním občanstvím. Většinu celkového počtu cizinců u nás tvoří občané Ukrajiny, Slovenska a Vietnamu, významný podíl zauímají také občané Ruska, Polska, Bulharska a Rumunska. V počtu usazených převyšují občané třetích zemí nad občany EU.

V České republice se více usazují tzv. třetizemci než sousedé ze stejného ekonomického prostoru. Podíl jejich trvalých pobytů je výrazně vyšší (60 %) než přechodných, mají zde také více vlastní rodiny a děti. U občanů Evropské unie naopak převládají přechodné pobyty. Masivní ekonomická migrace podpořená nedostatkem pracovních sil v posledním období narůstá zejména ze zemí EU. Díky menším administrativním překážkám tak občané především východoevropských zemí Unie vytlačují pracovníky ze třetích zemí. Výjimkou jsou v tomto ohledu Ukrajinci, jejichž počty zejména v posledním období výrazně rostou.

Zatímco přechodné pobyty jsou úzce spojeny se stěhováním za prací a tedy poptávkou po pracovní síle, počet trvalých pobytů roste plynule. V roce 2007 překročil hranici 150 tis. a aktuálně se blíží k počtu 300 tis. registrovaných osob. Do počtu registrovaných cizinců přitom nejsou zahrnuti turisté, ale také mnoho zahraničních pracovníků, kteří zde pracují v rámci volného pohybu osob a nepřihlásili se cizinecké policii. Občané EU tvoří již takřka dvě třetiny cizinců evidovaných úřady práce, tj. cizinců v postavení zaměstnanců. Na ekonomický cyklus nejvýrazněji reaguje počet Ukrajinců, který mezi roky 2008 a 2011 v době krize poklesl z 81 tis. na 35 tis. osob, ale od roku 2015 opět rychle přibýval až na 121 tis. osob. Novinkou jsou také rychle rostoucí počty Rumunů, Bulharů a s odstupem i Maďarů, tedy občanů EU.

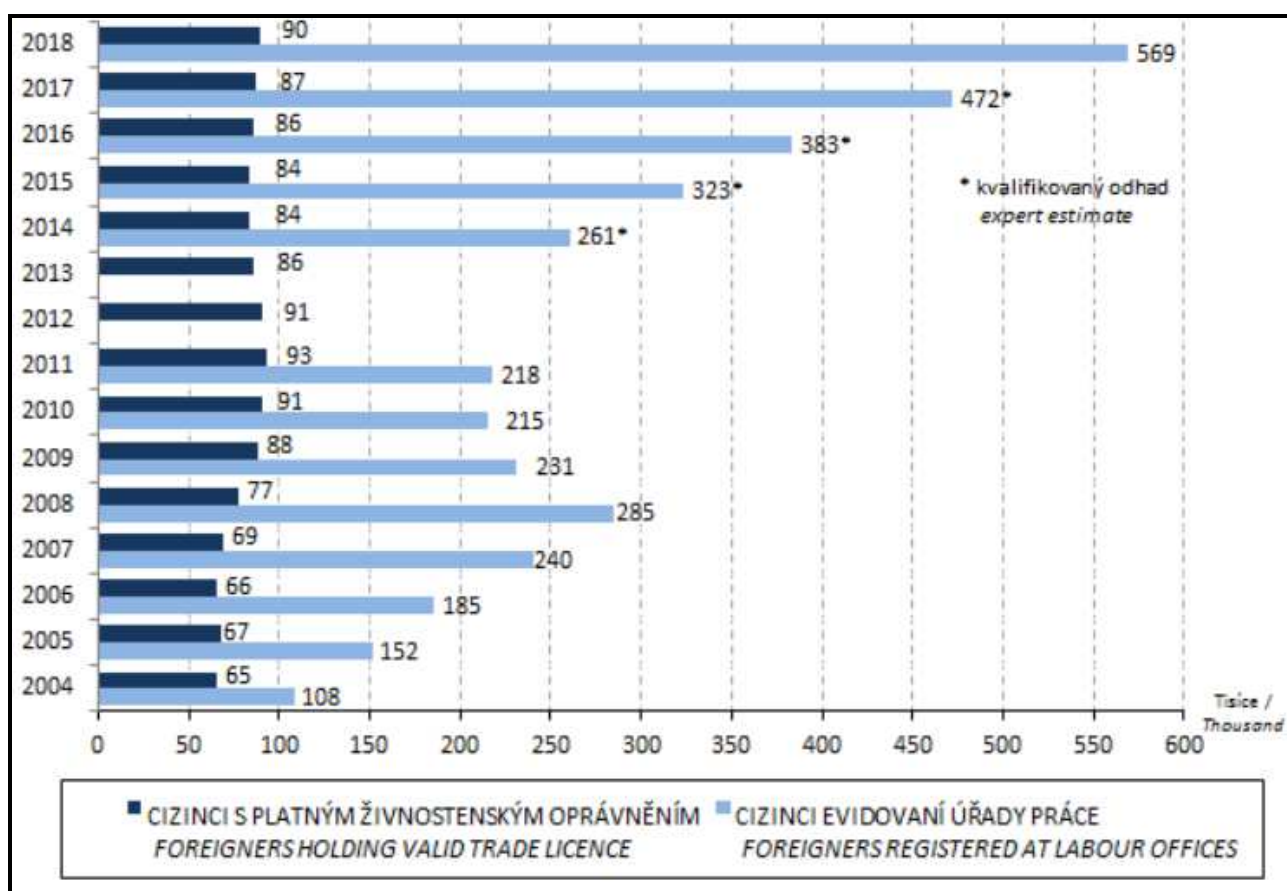
Cizinci v ČR jsou většinou lidé mladšího středního věku, typicky mezi 30 a 40 lety. Menší počet žen je ještě o něco mladší než muži. Velmi nízký (5,4 %) je pak podíl osob ve věku přes 65 let. Největší podíl cizinců, 29,5 %, je zaměstnán v průmyslu. Následují administrativní a podpůrné činnosti, zahrnující také agenturní zaměstnávání se 17,6 %, dále velkoobchod a maloobchod s necelými 10 % a stavebnictví s podílem lehce nad 9 %.

V běžných dělnických profesích nejsou ve výdělkových úrovních mezi státními občanstvími výrazné rozdíly, snad jen ty způsobené vyšším počtem přesčasových hodin u cizinců.

[2]

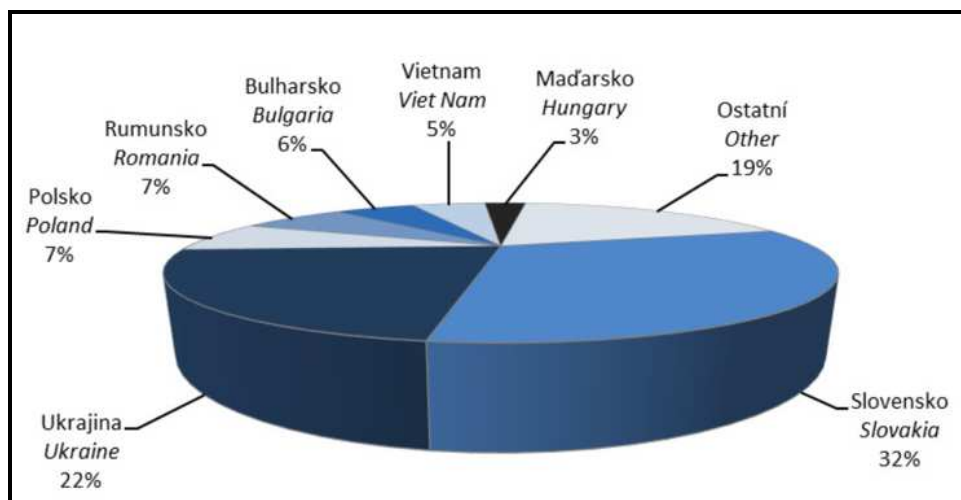
3 Statistické údaje zaměstnávání cizinců

Dále jsou uvedeny vybrané statistiky zaměstnávání cizinců, a to zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004 – 2018, zaměstnaní cizinci podle státního občanství (31. 12. 2018), vývoj zaměstnávání cizinců podle sekcí klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) v ČR: Srovnání migrace ze zemí EU a mimo EU, cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství (31. 12. 2018), cizinci s platným živnostenským oprávněním podle věkových skupin (31. 12. 2018), cizinci evidovaní na úřadech práce podle státního občanství (31. 12. 2018) a podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných evropských státech (1. 1. 2017).



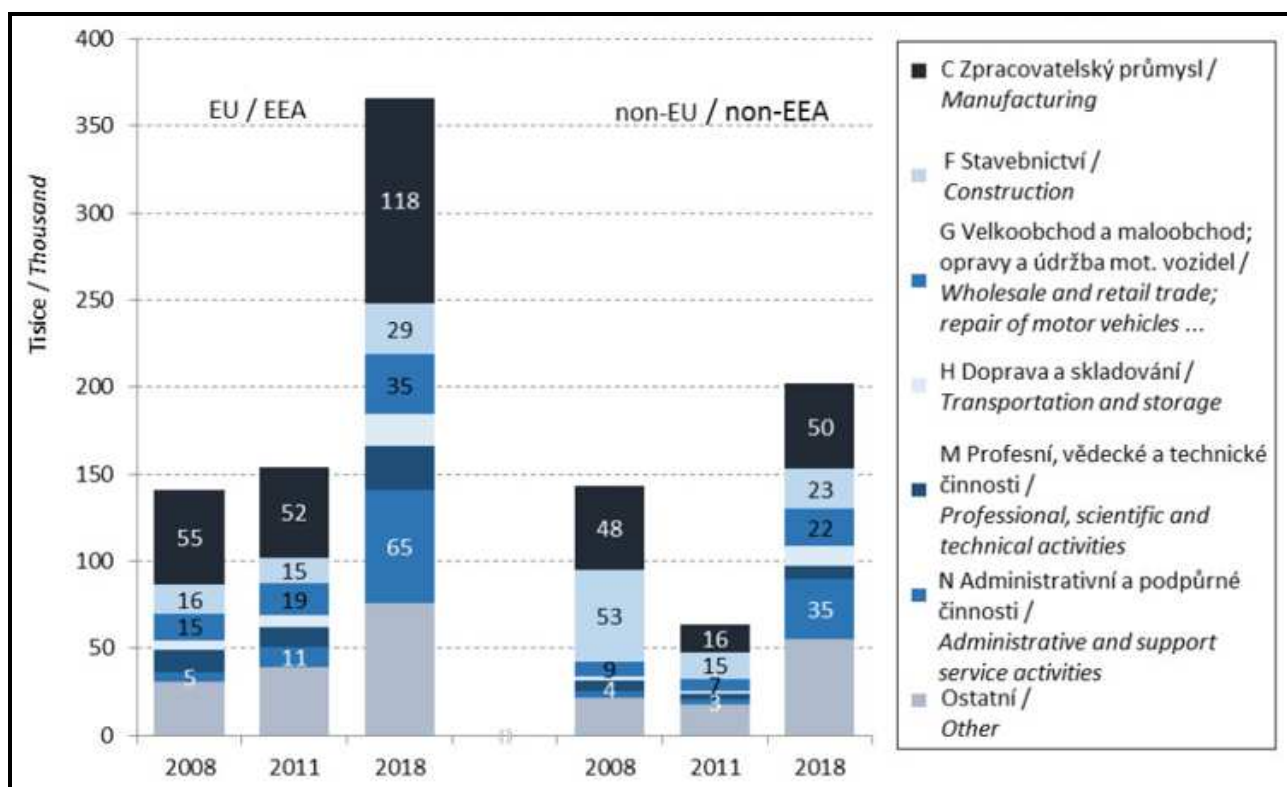
Obr. 1: Zaměstnanost cizinců v ČR podle postavení v zaměstnání 2004 – 2018, [3]

Jak je z obrázku patrné, došlo v letech 2014 až 2018 k růstu počtu cizinců evidovaných úřady práce. Co se týče počtu cizinců s platným živnostenským oprávněním, tak ten v období od roku 2004 do roku 2018 zůstává přibližně stejný.



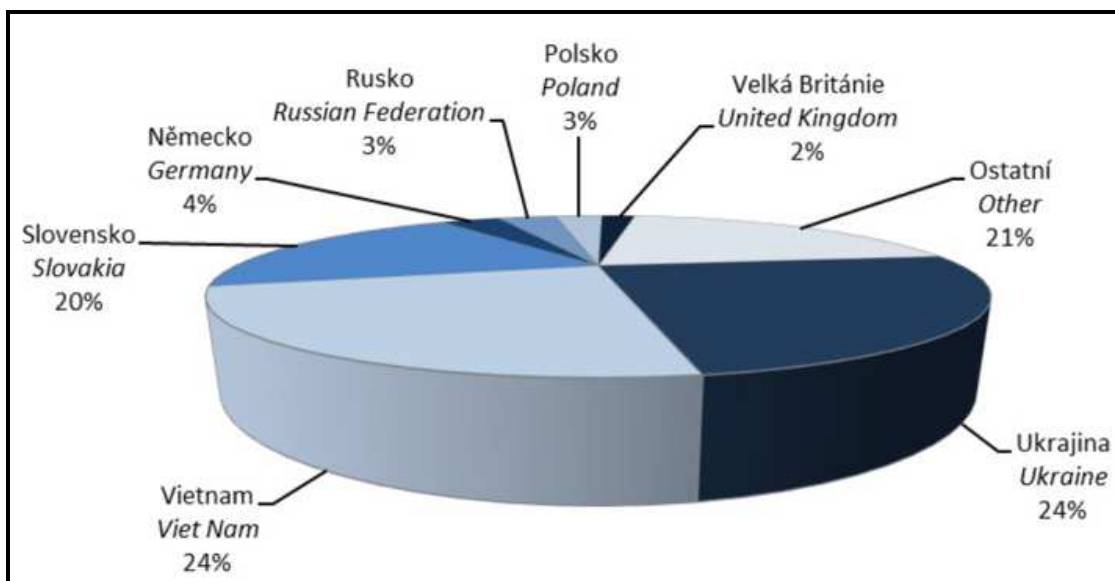
Obr. 2: Zaměstnaní cizinci podle státního občanství (31. 12. 2018), [3]

Jak je na obrázku vidět, nejvyšší počet zaměstnaných cizinců v České republice tvoří Slováci a Ukrajinci.



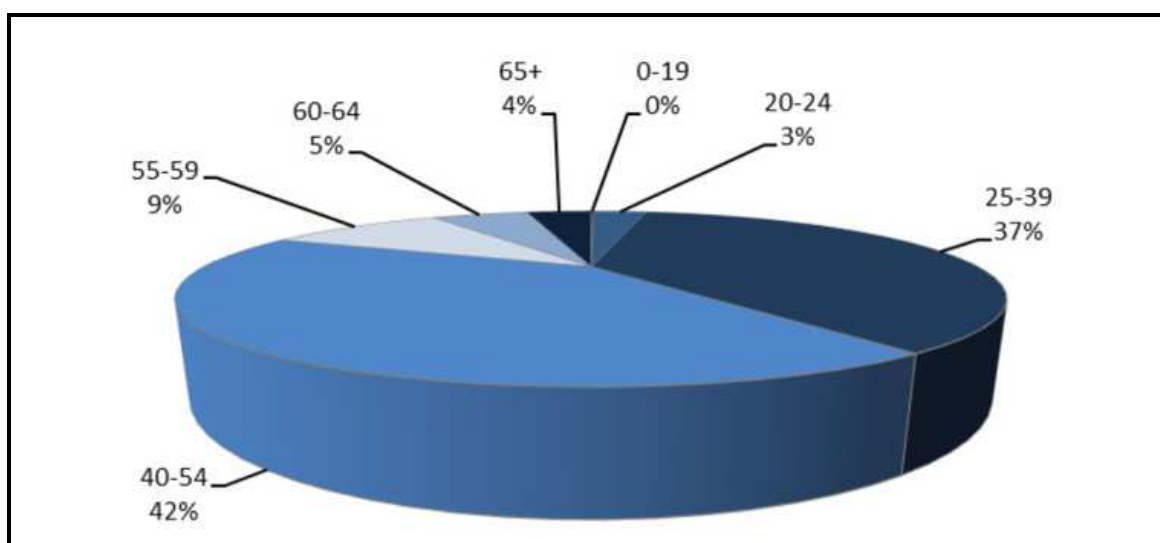
Obr. 3: Vývoj zaměstnávání cizinců podle sekcí klasifikace ekonomických činností (CZ-NACE) v ČR: Srovnání migrace ze zemí EU a mimo EU, [3]

Jak z obrázku vyplývá, nejvyšší počet cizinců z EU je zaměstnán ve zpracovatelském průmyslu a rovněž to samé platí i v případě zaměstnávání cizinců mimo EU.



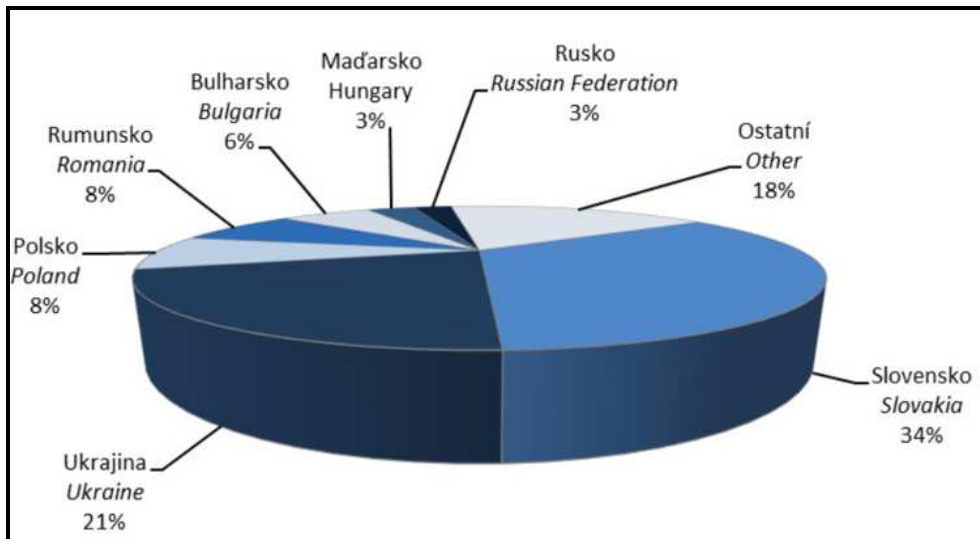
Obr. 4: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle státního občanství (31. 12. 2018), [3]

Z uvedeného obrázku je patrné, že nejvyšší počet cizinců s platným živnostenským oprávněním jsou Ukrajinci, Vietnamci a Slováci.



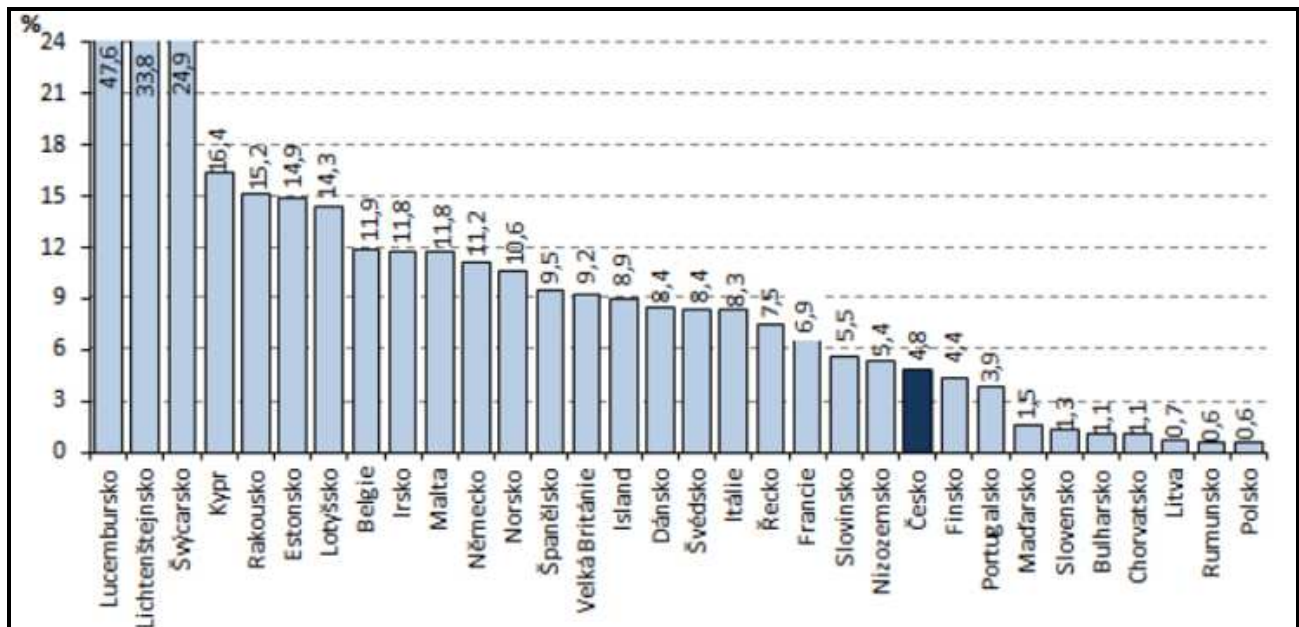
Obr. 5: Cizinci s platným živnostenským oprávněním podle věkových skupin (31. 12. 2018), [3]

Jak uvedený obrázek zobrazuje, tak největší počet cizinců s platným živnostenským oprávněním je ve věkové skupině 40-54 let a 25-39 let.



Obr. 6: Cizinci evidováni na úřadech práce podle státního občanství (31. 12. 2018), [3]

Jak je z obrázku patrné, nejvyšší počet cizinců, evidovaných na úřadech práce, jsou Slováci a Ukrajinci.



Obr. 7: Podíl cizinců na obyvatelstvu ve vybraných evropských státech (1. 1. 2017), [4]

Uvedený obrázek ukazuje, že nejvyšší podíl cizinců na obyvatelstvu je v zemích Lucembursko, Lichtenštejnsko a Švýcarsko a nejnižší podíl v zemích jako jsou Polsko, Rumunsko a Litva.

4 Cizinci dlouhodobě žijící v České republice

Cizinců, kteří se rozhodli žít či pracovat v Česku, neustále přibývá. Podle dat Českého statistického úřadu za loňský rok i letošní první čtvrtletí, dlouhodobě žilo v České republice přes 560 tisíc lidí s cizím státním občanstvím. Například před 15 lety to bylo zhruba 250 tisíc. Nejvíce žije v Česku Ukrajinců, následují Slováci a Vietnamci.

Ukrajinců v prvním čtvrtletí letošního roku žilo v Česku 133 tisíc, Slováků 117 tisíc, pak s odstupem následují Vietnamci, kterých je kolem 61 tisíc, Rusové se zhruba 38 tisíci, Poláci a Němci s 20 tisíci a pak Bulhaři a Rumuni.

Z hlediska pohlaví převažují ve všech krajích Česka mezi cizinci muži. Podíl žen s cizí státní příslušností se pohybuje zhruba okolo 43 procent.

Data z ČSÚ ukazují, že nejvíce cizinců je koncentrováno do velkých měst, která nabízejí více možností a lepší příležitosti pro zaměstnání nebo podnikání. Regionem s nejvyšší koncentrací cizinců je tak tradičně Praha, na jejímž území se soustředila více než třetina z celkového počtu cizinců v Česku. Každý šestý člověk v hlavním městě je cizinec.

Zároveň jsou však pro cizince atraktivní i příhraniční oblasti, především se Spolkovou republikou Německo a Rakouskem, kde cizinci, zabývající se například maloobchodem nebo službami v pohostinství, mohou profitovat z větší kupní síly občanů sousedních zemí. Týká se to většinou Vietnamců.

V neposlední řadě, regiony mající na svém území velké, nadnárodní společnosti, mají vysokou poptávku nejenom po domácích, ale i zahraničních pracovní síle, například Škoda Auto ve Středočeském kraji.

Naopak mezi regiony s nejnižším zastoupením cizinců na svém území jsou dlouhodobě kraje Vysočina, Zlínský a také Olomoucký.

Ze statistik ČSÚ také vyplývá, že se zvyšuje počet cizinců, kteří v Česku pracují. Nejvíce jde o občany členských států Evropské unie - a to Slováky, Rumuny a Bulhary. Na druhém místě jsou Ukrajinci.

Podle údajů ministerstev práce a sociálních věcí a průmyslu a obchodu bylo na území ČR v roce 2018 zaměstnáno a to včetně držitelů živnostenského oprávnění celkem 659 tisíc cizinců.

Podle ministerstva práce a sociálních věcí se za poslední dva roky zvýšil počet cizinců, kteří v Česku pracují, o dvě stě tisíc lidí. Nejvíce cizinců pracuje ve zpracovatelském průmyslu, často mají zaměstnání prostřednictvím agentur práce. Například Poláci se hojně uplatňují v těžbě a dobývání, Rumuni v informačních a komunikačních činnostech, Bulhaři v dopravě a Ukrajinci v zemědělství, obchodě a ve zdravotní a sociální péči.

Ne všichni cizinci ale v Česku získávají kvalifikovaná pracovní místa, zůstávají pak dlouho třeba u dělnické profese. Je proto třeba zajímat se o to, jak žijí například dělníci v průmyslových zónách.

To přináší určité starosti i problémy. Především v lokalitách, kde cizinci pracují. Zejména se jedná o průmyslové zóny, kde jsou tyto pracovníci ubytováni. Je potřeba přemýšlet o tom, jakým způsobem využívat jejich volnočasové aktivity.



[5]

Vietnamci jsou třetí nejvýznamnější komunitou v České republice, hned po Ukrajincích a Slovácích. Češi je mají spojené hlavně s podnikatelskou, maloobchodní činností. Hodně jich však pracuje i v zaměstnaneckém poměru. Nejvíce je jich koncentrováno na hranicích s Německem a dále ve velkých městech. Ze studií o prostorovém rozmístění cizinců vyplývá, že se koncentrace Vietnamců od roku 2001 stále snižuje. Je to zapříčiněno nejspíše rozšiřováním jejich podnikatelské činnosti i do dalších okresů sousedících s Německem, kde je kupní síla Němců vyšší.

Za počátek vietnamské imigrantské ekonomiky se považuje podnikání prodejem levného textilu, obuvi a drobné elektroniky na tržištích těmi, kdo do Čech přišli během devadesátých let 20. století. Další skupina Vietnamců přichází do Čech po našem vstupu do EU. Tito lidé využívali služeb zprostředkovatelských agentur, kdy přijížděli už s pracovním vízem za prací v továrnách. Po roce 2011, kdy došlo k zákazu agenturního zaměstnávání pro občany třetích zemí, se počet dělníků výrazně snížil.

Byla provedena analýza týkající se trajektorie stěhování a místa stěhování do Čech. Při sledování důvodů vstupu do Česka se projevila důležitost rodinných vazeb a etnického podnikání. Výběr vstupního místa se lišil v závislosti na době příchodu. Migranti z první vlny si vybírali spíše krajská města, zatímco migranti z druhé vlny mířili i do příhraničních regionů, Prahy a krajských měst. Ve třetí vlně (po roce 2000) směřovali migranti do velkých měst a to jak v příhraničí, tak i Středočeském a Jihočeském kraji.

Důležitým faktorem pro výběr prvního bydliště bylo místo, kde bydleli jejich příbuzní, dalším pak možnost podnikání.

25 % Vietnamců žije na stejném místě od jejich příchodu do Čech a nikdy se nestěhovali. Důvody ke stěhování jsou stejné pro muže i ženy, tj. stěhování za lepšími pracovními podmínkami a výdělkem.

Se svým současným zaměstnáním v Čechách jsou spokojeni téměř všichni migranti oproti předchozí profesi a v následujících letech se neplánují stěhovat zpátky do Vietnamu. Současně by ale uvítali v práci snížení časového tlaku a pracovního přetížení.

[6]

5 Zaměstnávání cizinců a BOZP

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 provedeného 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.

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 u občanů 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 zaměstnáni 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 tlumočnicka. 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 zaměstnání cizinci z Polska, u jednoho z podniků byl na Poláky požadavek na to, aby ovládali češtinu. Dále byli zaměstnávání cizinci z Ukrajiny, 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 vykryt 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.

6 Poznatky zainteresovaných stran v oblasti zaměstnávání cizinců

Odborová organizace

Odbory se zabývají zaměstnáváním cizinců již dlouhodobě. Odbory nejsou v zásadě proti řízené pracovní migraci. Odbory jsou pro zaměstnávání kvalifikovaných zahraničních zaměstnanců. Jsou proti praktikám sociálního dumpingu, kdy se zneužívá slabšího postavení cizinců na českém trhu práce.

Sociální dumping vede ke snižování pracovních požadavků. Odbory jsou proti zneužívání levné pracovní síly ze zahraničí. Jsou pro rovné zacházení se všemi zaměstnanci, bez ohledu na jejich národnost a jsou proti jakékoliv diskriminaci.

V Listině základních práv a svobod se uvádí, že základní práva a svobody se zaručují všem bez rozdílu pohlaví, rasy, barvy pleti, jazyka, víry a náboženství, politického či jiného smýšlení, národního nebo sociálního původu, příslušnosti k národnosti nebo etnické menšině, majetku, rodu nebo jiného postavení. Pracovní a mzdové podmínky práce České republiky pro cizince musí být stejné jako u občana České republiky ve stejném pracovním zařazení a dle platných právních předpisů.

Zaměstnavatelé často hledají levnou a flexibilní pracovní sílu, kterou nalézají především v zahraničí, například u zaměstnanců z Ukrajiny nebo Mongolska. V případě zaměstnávání cizinců je zapotřebí řešit situaci komplexně, například v oblasti dostupnosti a kapacity služeb, jako je bydlení, zdravotní péče, školství, a to nejenom pro samotné zahraniční zaměstnance, ale i pro jejich rodinné příslušníky.

Cizinci většinou neví, že u jejich zaměstnavatele vůbec nějaká odborová organizace působí. Problémem pro ně je nejen jazyková bariéra, neznalost jejich práv a povinností v pracovních vztazích, ale i skutečnost, že na sebe vzhledem ke své situaci nechtějí zaměstnavatele upozorňovat. U cizinců jde většinou o práce, které neumožňují zlepšení pozice a kariérní postup, jsou málo placené a smlouvy se na těchto pracovištích uzavírají na dobu určitou.

Je zapotřebí přizpůsobit pracovní postupy rozdílným potřebám cizinců z neevropských zemí, a to vzhledem ke kulturním a jazykovým bariérám. U každého zaměstnance je zapotřebí 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. Je zapotřebí spolupráce se zástupci zaměstnanců pro BOZP a odborovými organizacemi. U cizinců je omezená znalost příslušné legislativy a bezpečnostních standardů. Jazyková bariéra je hlavním problémem.

Samozřejmě je zde i jiný úhel pohledu, kdy odbory vidí ve snaze zaměstnávání cizinců snahu o zaplnění tuzemského pracovního trhu, což povede ke zpomalení růstu mezd. Za dovozem levných zahraničních pracovníků je tak snaha o udržení levné práce v České republice. Cizince považují za levnou pracovní sílu, která akceptuje i minimální mzdu, která se uplatní na nízko kvalifikovaných pozicích v továrnách a na stavbách.

Odbory trvají také na tom, že cizinci nesmí pracovat za horších podmínek a nižší mzdu než ostatní zaměstnanci. Pokud by podle vedení odborové konfederace podniky víc zvedaly výděly, nemusely by hledat síly jen v chudších zemích. Mohly by je bez



pracovních povolení a víz přivážet z jiných zemí EU, které mají výrazně vyšší nezaměstnanost než ČR.

Zaměstnavatelé

Hlavním důvodem, proč zaměstnavatelé přijímají na práci cizince, je nedostatek vhodných tuzemských zaměstnanců pro manuální a monotónní práce. Nedostatek pracovní síly je tedy zejména v manuálních a nekvalifikovaných profesích. Zaměstnavatelům chybí spolehliví pracovníci pracující nárazově v době, kdy mají zakázky. Potřebují flexibilní pracovní sílu. Cizinci jsou zaměstnáváni především na sezónní práce, jako je v zemědělství a v rostlinné výrobě při sběru ovoce, zeleniny, chmele a na dočasné práce (výrobní zakázky v průmyslu). Zaměstnavatelé tyto pracovníky hodnotí pozitivně i proto, že cizinci jsou značně flexibilní. Na druhé straně zaměstnat cizince je nákladnější, delší a administrativně náročnější, než zaměstnat na stejné pozici Čecha.

Celý proces nábory zaměstnanců ze zahraničí je nejen zdouhavý, ale také finančně nákladný. Firmy často musí najít vhodného zaměstnance sami (například Ukrajince) nebo přes agenturu, zajišťují většinu administrativní práce s tím spojenou, hradí poplatky, často i cestu Ukrajince do ČR a další náklady spojené s pobytem cizince na území ČR.

Cizinci jsou pracovití, schopni vykonávat i práce, o které nemají čeští zaměstnanci zájem. V některých případech, vzhledem ke kultuře, se u nich projevuje neochota jednat s autoritami. Důležitá je komunikace s cizincem před jeho vlastním umístěním na pracoviště. Monitorování a přezkum praktik na pracovišti a sledování zdravotního stavu jsou preventivním nástrojem. Jazyková bariéra a problémy s komunikací, to jsou základní překážky na pracovišti a při zajištění BOZP. Další bariérou jsou kulturní nebo náboženské rozdíly. A v neposlední řadě problémy s gramotností, fyzické vlastnosti, zdravotní stav a pracovní zkušenosti.

Zaměstnavatelé vidí migranty jako velmi pracovité, snaživé zaměstnance s pracovními návyky, kteří si nestěžují na pracovní podmínky. Zejména Ukrajinci si vysloužili označení „makačenka“ nebo „dřiči“.

Zmiňován byl také fakt, že o práce vykonávané zahraničními pracovníky často čeští pracovníci nejeví zájem. Češi podle nich nemají motivaci pracovat v zaměstnáních, která charakterizuje fyzicky náročná práce, určitý pracovní režim – práce na více směn, brzké vstávání nebo nutnost dojíždění do zaměstnání. České pracovníky také nelákají nízké příjmy na úrovni minimálních mezd, volí raději sociální podporu a závislost na dávkách.

Firmy v regionech zaměstnávají cizince, a to především Bulhary a Rumuny, často přes agentury práce nebo zprostředkovatele. Zaměstnavatelé přiznávali, že tato forma je pro ně výhodná, neboť jim odpadá administrativní práce, ale i odpovědnost za cizince. Nejsou tak nuceni vyplácet benefity, výhodu může představovat i to, že se cizinci neangažují v odborech. Firmy pouze uzavřou smlouvu s agenturou, a ta se pak o dodání i zaplacení cizinců postará, často dodá pracovníky velmi rychle.

Zaměstnavatelé preferují určité národnostní skupiny cizinců pro konkrétní typy práce. Pro regionální zaměstnávání je velmi typický požadavek ukrajinských mužů na práci ve stavebnictví, zatímco občané Bulharska a Rumunska (muži i ženy) jsou preferováni pro sezónní práce v rostlinné výrobě (sběr jablek, zeleniny, brambor, chmele) a pro práce u pásu ve výrobních továrnách.



Zaměstnanci

S pracovními podmínkami jsou nespokojeni. Chtěli by stejné podmínky pro všechny zaměstnance na pracovišti. Cítí se být zneužíváni, a to jak agenturami, tak zaměstnavateli. Se zaměstnavateli mají spíše negativní zkušenosti a se vztahy na pracovišti jsou nespokojeni. Je zde často špatné zacházení s cizinci, mají strach z propuštění za drobné prohřešky. Na cizince většinou čeká práce náročná a nebezpečná. Při jejich zranění nikoho nic nezajímá.

Za domnělou silnou pracovní morálkou se často skrývá fakt, že cizinci akceptují horší pracovní podmínky a nižší mzdy také proto, že neznají svá práva. Firmy je tak mohou mnohem lépe ovládat a vnucovat jim horší podmínky. Fyzickou náročnost nebo nezdravé pracovní podmínky v kombinaci s nízkými příjmy.

Cizinci vykonávající manuální profese jsou od většinové společnosti často izolováni. Neúnosné pracovní podmínky, nedobré vztahy na pracovišti, problém s hygienickými podmínkami. Neporozumění poskytnuté bezpečnostně-kritické informaci, nerozpoznají nebezpečí, neporozumění „zřejmým“ pokynům pro používání zařízení. Neseznámení s dispozicí pracoviště, zvláště v případech, kdy se nebezpečí mění ze dne na den (staveniště, úklid). Z toho vyplývá důležitost způsobu a obsahu provedeného školení a výcviku, využití jednoduchých schémat a obrázků.

Pracovní přetíženost a z ní plynoucí únava a nepozornost, která stojí za většinou pracovních úrazů cizinců. Jako další faktory byly zmíněny, malá zkušenost s vykonáváním příslušné práce a nedostatečné nebo staré pracovní vybavení.

Zkušenosti se školením BOZP jsou většinou pozitivní. Školení bylo za přítomnosti tlumočníka. Nicméně někteří neměli školení žádné a podepsali jen „nějaké papíry“. Ve stavebních a menších firmách je to se školením horší.

Jejich práce je náročná, fyzicky i psychicky, neúměrná rychlost pracovního tempa a jednotvárnost práce.

OZO v prevenci rizik

V některých případech vytvářejí uzavřené komunity. Obracují se o radu spíše na člověka z jejich prostředí. Jazyková bariéra v rámci školení. Pracovití.

Ve firmách by měly probíhat hloubkové kontroly, které by se soustředily zejména na kvalitu mezilidských vztahů, tj. vztah nadřízený versus podřízený. Diskriminace cizinců, platová, včetně xenofobie a rasismu. Stres a velké přetížení cizinců. Velmi často problémy v těchto oblastech zůstávají při standardních kontrolách skryté, nicméně mnohde fakticky existují a rozšiřují se.

Je nutné k existujícím integračním mechanismům nově přiřadit ty, jež se budou cíleně zabývat cizinci ze zemí EU. Jako velmi důležité se jeví zvýšit u všech cizinců povědomí o charakteru kulturního, sociálního a administrativního prostředí v ČR.

Z hlediska školení BOZP na pracovištích se ukázalo, že ne vždy školení probíhají v rodném jazyce pracujících cizinců. Je však nutné zajistit, aby každý zaměstnanec školení rozuměl.

Co se týče informací o BOZP na pracovištích, bylo by velmi vhodné využít získaných poznatků informujících o tom, že cizinci upřednostňují jejich zveřejňování na pracovišti



vedoucím zaměstnancem, na podnikové nástěnce nebo formou odborného školení. Za důležité považují publikování těchto informací na internetu.

Především u malých firem (do 10 zaměstnanců) zaměstnávajících cizince by bylo vhodné informovat např. formou letáčku o správném vedení školení a dalších specifických cizinců v souvislosti s bezpečností práce na pracovištích. Malé firmy většinou nemají potenciál si informace pro specifickou potřebu cizinců shánět.

Ukazuje se, že je třeba speciální pozornost věnovat informovanosti a kontrole v oblasti zajištění kvalitního prostředí pro zaměstnance, vybavenosti vhodnými OOPP k příslušnému pracovnímu úkonu (riziku), pracovnímu zatížení během směny, vazbě zkušenosti pracovníka a vykonávání příslušné práce.

Státní úřad inspekce práce

V návaznosti na zákon č. 206/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, se mění nejen jmenovaný zákon, ale vedle jiného také zákon o inspekci práce (č. 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů). T. j. díky této novele došlo také k zakotvení některých institutů a skutkových podstat a k dalším změnám právní úpravy, která přímo ovlivní také činnost orgánů inspekce práce. Článek je upozorněním na škálu nejdůležitějších změn z oblasti zaměstnávání, agenturního zaměstnávání, zprostředkování zaměstnání, dočasného přidělení zaměstnanců, provozování a činnosti agentur práce, ochrany soukromí a osobnostních práv zaměstnanců a v neposlední řadě přestupků v kompetenci orgánů inspekce práce.

Možnost dočasně přidělit cizince podle ust. § 66 zákona o zaměstnanosti

Jedná se o rozšíření možnosti, při dočasném přidělení zaměstnanců za účelem výkonu práce u uživatele, na zprostředkování všech cizinců bez rozdílu, tedy není nadále podstatné, zda se jedná např. o cizince – občana Evropské unie, který žádné povolení k výkonu činnosti v České republice nepotřebuje, či zda se jedná o cizince – třetizemce, který povolení k výkonu činnosti potřebuje. Takový cizinec, pokud mu bude udělena zaměstnanecká karta, bude moci být agenturou práce dočasně zprostředkován k uživateli. Vypuštěním třetí věty v uvedeném ustanovení došlo de facto k situaci, která zde byla do 31. 12. 2011, když předmětný zákaz byl do zákona zakomponován ode dne 1. 1. 2012, resp. byl zákaz rozšířen z modré a zelené karty i na povolení k zaměstnání a následně i na zaměstnaneckou kartu, která k 23. 6. 2014 nahradila zelenou kartu.

Současná právní úprava, kdy agentury práce nejsou limitovány v případě cizinců žádným druhem povolení k výkonu práce, je nejliberálnější od 1. 1. 2009. Samozřejmě i nadále bude vycházeno z omezení, které obsahuje nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhu prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, když zmocnění k jeho vydání je ukotveno v ust. § 64 zákona o zaměstnanosti. V současné době je zvažována novelizace tohoto nařízení, aby lépe odpovídalo aktuální situaci na trhu práce.

[7]

7 Odměňování cizinců

Současný vývoj ekonomiky a klesající míra nezaměstnanosti s sebou přináší vyšší poptávku po pracovní síle, kterou nejsou zaměstnavatelé v mnohých případech schopni plně pokrýt z řad tuzemských pracovníků a řeší tak nedostatek pracovníků zaměstnáváním osob ze zahraničí – ať už se jedná o občany EU či občany ze států mimo EU.

Z poradenské i kontrolní činnosti orgánů inspekce práce je zřejmé, že znalosti cizinců, týkající se českých pracovněprávních předpisů, zejména v oblasti odměňování, jsou nedostačující, čehož bývá ze strany zaměstnavatelů nezdůvodněně zneužíváno. V mnohých případech tak dochází k porušování povinnosti rovného zacházení se všemi zaměstnanci, a to právě v oblasti odměňování - mzdových podmínek, příplatků za práci přesčas, za noční práci a za práci v sobotu nebo neděli, či ve ztíženém pracovní prostředí. Zaměstnavatelé se tak často uchylují k rozdílnému odměňování zaměstnanců na srovnatelných pracovních pozicích v případě cizinců a občanů ČR.

Volná pracovní místa, na kterých zaměstnavatel zamýšlí zaměstnávat cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké či modré karty, je povinen oznámit krajské pobočce ÚP ČR, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa, tj. včetně informací o mzdových podmínkách. Ze zkušeností ÚP ČR však vyplývá, že často nejsou deklarované mzdové podmínky dodržovány.

Inspektoráty bylo v roce 2017 provedeno celkem 213 kontrol v rámci hlavního úkolu „Kontroly dodržování rovného zacházení se zaměřením na odměňování cizinců“, z toho 204 kontrol bylo dokončeno v průběhu roku 2017, zbývajících 9 kontrol pak bylo dokončeno v následujícím roce.

Kontrolováno bylo 218 subjektů, z toho se ve 205 případech jednalo o právnické osoby a ve 13 případech o podnikající fyzické osoby.

Kontrolní činnost byla prováděna na základě místních znalostí, zkušeností z předchozí kontrolní činnosti a také na základě cíleného monitoringu před zahájením samotné kontroly. Vzhledem k nízkému povědomí a znalostí cizinců týkajících se českých pracovněprávních předpisů se zde inspektoři neselektovali s podněty, poukazujícími na porušování pracovněprávních předpisů.

Kontroly dodržování rovného zacházení se zaměřením na odměňování cizinců byly prováděny napříč různými obory ekonomické činnosti (nejvíce v oblasti zpracovatelského průmyslu) a zejména na středních a větších pracovištích z pohledu počtu zaměstnanců kontrolovaného subjektu. Z výsledků kontrol vyplývá, což do značné míry koresponduje se současným ekonomickým růstem, že největší počet cizinců je zaměstnán na nekvalifikovaných či méně kvalifikovaných pozicích.

V rámci 204 kontrol, které byly provedeny v roce 2017 bylo u 60 kontrolovaných subjektů zjištěno celkem 102 porušení pracovněprávních předpisů a 13 porušení pracovněprávních předpisů v oblasti nedodržení podmínek rovného zacházení v odměňování zaměstnanců (tedy nejen cizinců). Také byly zjištěny 4 nelegálně zaměstnávány osoby – cizinci ze zemí mimo EU. Nejčastěji se inspektoři setkávali s porušením povinnosti zaměstnavatele či právnické nebo fyzické osoby, která uzavřela



smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byli cizinci ze zemí mimo EU vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, informovat o nástupu, změně či ukončení zaměstnání či vysláni příslušnou krajskou pobočku ÚP ČR. Toto porušení bylo v rámci kontrol zjištěno v 52 případech.

Dále bylo zjištěno 22 porušení pracovněprávních předpisů v oblasti odměňování za práci, z čehož se nejčastěji jednalo o porušení spočívající v nedodržování nejnižší úrovně zaručené mzdy (18 porušení).

Při výkonu kontrol zaměřených na dodržování rovného zacházení se zaměřením na odměňování cizinců se inspektoři nejčastěji setkávali s komplikací při určení výkonu stejné práce, práce stejné hodnoty nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti. Pro správný výkon kontroly bylo nezbytné vyhodnotit, aby práce tzv. srovnatelného pracovníka vykazovala shodu ve všech srovnávacích kritériích. V této souvislosti se inspektoři setkávali s nedostatečně popsányými pracovními místy, nedostatečně stanoveným druhem vykonávané práce, nedostatečně zpracovanými mzdovými směrnicemi. Zpracované pracovní náplně byly často zavádějící nebo ne zcela vypovídající k objektivnímu posouzení věci a v některých případech byly vytvářeny náplně práce dodatečně, teprve v době kontroly. Těžko srovnatelné nebo nesrovnatelné náplně práce pak umožňují odlišné odměňování zaměstnanců.

Kontrolní činností bylo zjištěno porušení dodržování rovného zacházení při odměňování cizinců u pěti kontrolovaných subjektů. V těchto případech se jednalo jak o stanovení nižší mzdy v případě cizinců v porovnání s tuzemskými zaměstnanci, tak např. také o nevyplácení odměn cizincům v případech, kdy tuzemským zaměstnancům byly tyto odměny vypláceny.

Zajímavostí je, že inspektoři narazili také na dva případy nerovného zacházení z pozice zaměstnaných občanů ČR, kterým byla za srovnatelnou práci vyplácena nižší mzda než cizincům. Zaměstnavatelé v jednom případě argumentovali, že takto cizincům kompenzují dopravu do zaměstnání.

Se zaměstnáváním cizinců, a tedy i s jejich odměňováním se inspektoři NLZ setkávají často, nejen z výsledků kontrolní činnosti, ale také z výpovědí cizinců a poradenské činnosti je patrné, že se s nerovným zacházením v oblasti odměňování cizinci při své práci často setkávají.

S rostoucí ekonomikou doprovázenou rekordně nízkou mírou nezaměstnanosti, a s tím souvisejícím nedostatkem pracovní síly, kterou nejsou zaměstnavatelé schopni v mnohých případech pokrýt z řad tuzemských pracovníků, roste zájem o zaměstnávání cizinců, ať už se jedná o občany EU či občany ze zemí mimo EU. Při kontrolách je zaměstnavateli inspektorům sdělováno, že primárním důvodem pro zaměstnávání cizinců v současné době není získání levné pracovní síly, ale potřeba zajistit provoz a neomezovat nedostatkem pracovníků výrobu a dostat tak nasmlouvaným zakázkám. S rostoucí poptávkou po pracovní síle, kterou není snadné uspokojit, vzrůstá i tlak na zvyšování mezd, a to nejen tuzemských, ale také zahraničních pracovníků.

[8]

8 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 oblasti nelegálního zaměstnání směřuje řada podnětů, ať již ze strany veřejnosti, tak ze strany jiných správních orgánů. V roce 2018 orgány inspekce práce obdržely celkem 1777 takových podnětů, z nichž 1372 podnětů směřovalo do oblasti nelegální práce občanů ČR, 295 podnětů do oblasti nelegální práce občanů jiných členských zemí EU a 599 podnětů do oblasti výkonu nelegální práce cizinců ze zemí mimo EU.

V rámci provedených kontrol bylo OIP zjištěno celkem 4583 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 3595 případech o cizince ze zemí mimo EU. Nelegální práce byla zjištěna celkem u 1048 subjektů.

V roce 2018 obdržely orgány inspekce práce 599 podnětů směřujících do oblasti nelegální práce cizinců mimo EU. V roce 2018 bylo provedeno 1407 kontrol na základě podnětů směřujících do oblasti 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, zaměstnanecké 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 podnětů 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 oproti 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 nelegálně zaměstnané 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 to byli nejčastěji občané Ukrajiny (1563 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. (viz následující tabulka)

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. 1: 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).

[9]

Výkon kontrolní činnosti v oblasti nelegálního zaměstnávání je, stejně jako jakýkoliv jiný výkon státní správy, bezpochyby velmi zodpovědnou a náročnou činností. Při výkonu samotných kontrol může pochopitelně docházet i k situacím, které mohou působit



stresově jak na kontrolní pracovníky (inspektory), tak i na samotné kontrolované osoby (kontrolované subjekty – společnosti), nebo dokonce i na samotné zaměstnance – cizince. Značné množství kontrol nelegálního zaměstnávání cizinců je pak realizováno ve spolupráci s Policií České republiky – Službou cizinecké policie. Ačkoliv může při provádění kontrolní činnosti docházet ke stresovým situacím, vyskytují se i situace, které mohou působit úsměvným dojmem.

Několik takových zajímavých situací lze samozřejmě uvést. Příkladem může být kontrola provedená ve spolupráci s Policií České republiky na rekonstruovaném úseku blíže nespécifikované české dálnice. Pomocné stavební práce zde prováděla skupinka cizinců původem z Ukrajiny. Tyto osoby byly vybaveny reflexními vestami, na kterých bylo uvedeno logo společnosti, pro kterou pracují, včetně jejího názvu. Vzhledem ke skutečnosti, že tyto osoby neměly vydaná povolení k zaměstnání ani platná pobytová pracovní víza, byly zadrženy ze strany PČR a bylo s nimi zahájeno správní řízení. Společnost, která tyto osoby na dotčené pracoviště vyslala za účelem práce, pak tvrdila, že tyto osoby na kontrolovaném pracovišti fakticky nepracovaly, ale byly zde pouze na exkurzi, aby zjistily, jak se staví silnice v západní Evropě a mohly následně obdobnou praxi aplikovat ve své domovské zemi při stavbě silnic.

Při jiné kontrolní akci, prováděné ve spolupráci s Policií České republiky, při které byl k zajištění kontrolovaného areálu použit i psodov se služebním psem, došlo k další úsměvné situaci. Kontrolovaný areál se nacházel za vesnicí a těsně sousedil s přilehlým lesem. V areálu pak bylo ze strany PČR zajištěno větší množství nelegálně pracujících cizinců, zajištěna byla dokonce i evidence pracovní doby, která jasně dokládala, kolik osob se mělo nacházet na pracovišti. Následným porovnáním této evidence a zadržovaných osob bylo zjištěno, že dvě osoby chybí. Za pomoci služebního psa pak bylo provedeno pátrání v nejbližším okolí, přičemž policií byli v blízkém lese zadrženi dva cizinci. Tyto osoby byly oblečeny v pracovních oděvech s logem a názvem zaměstnavatele, byly zřetelně ušpiněny od barev a ředidel, se kterými přišly do styku při výkonu práce, na obličejích rovněž měly respirátory, avšak vehementně tvrdily, že žádnou práci nikde nevykonávaly a jsou pouze v lese na procházce na houbách.

Jako poslední zajímavost lze uvést kontrolu provedenou v součinnosti s Policií České republiky na jedné z mnoha staveb bytových domů v okrese Praha-západ. Při této kontrolní akci byl kontrolován muž – cizinec, který při kontrole předložil k ověření totožnosti rumunský občanský průkaz. Současně s prokázáním totožnosti však tento muž sdělil, že doklad mu obstaral za nespécifikovanou finanční částku kamarád v Praze a že tento doklad je padělaný. Muž dále uvedl, že je občanem Kazachstánu, avšak svůj oficiální doklad totožnosti ztratil a kazašský pas mu v Praze nikdo vyrobit nechtěl, proto se spokojil s tím rumunským.

Uvedené příklady dokumentují situace, kdy výkon kontroly prováděné státní správou, který je především velmi zodpovědnou a vážnou činností, může v některých případech přivodit i na první pohled úsměvné chvíle.

[10]

9 Použitá literatura

- [1] Zaměstnávání cizinců v České republice, 9. 12. 2019, Dostupné z: <https://www.pravni prostor.cz/clanky/pracovni-pravo/zamestnavani-cizincu-v-ceske-republice>
- [2] Více než 12 % zaměstnanosti v Česku tvoří cizinci, 16. 1. 2020, Český statistický úřad, Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/vice-nez-12-zamestnanosti-v-cesku-tvori-cizinci>
- [3] Cizinci v ČR – 2019, Český statistický úřad, Dostupné z: <https://www.czso.cz/csu/czso/3-ekonomicka-aktivita-cizincu-lrd1mjrj8c>
- [4] Cizinci: Cizinci v ostatních zemích EU, Český statistický úřad, Dostupné z: https://www.czso.cz/csu/cizinci/1-ciz_zahranici
- [5] Počet cizinců dlouhodobě žijících v Česku neustále roste, je jich téměř 600 tisíc, 9. 7. 2019, Dostupné z: <https://www.radio.cz/cz/rubrika/udalosti/pocet-cizincu-dlouhodobě-zijících-v-cesku-neustále-roste-je-jich-temer-600-tisic>
- [6] JANSKÁ, Eva; HÖNIGOVÁ, Tereza; HASMAN, Jiří. Ekonomická aktivita a mobilita Vietnamců v Česku. Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti [online], 2013, roč. 6, speciální č. Migrace. Dostupný z WWW: <<http://www.bozpinfo.cz/josra/josra-migrace/vietnamci-v-cesku.html>>. ISSN 1803-3687.
- [7] Mareček, Michal. Zajímavosti z nelegálního zaměstnávání cizinců, 2018. Zpravodaj SÚIP [online]. Dostupné z www: http://www.suip.cz/_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj_2_18.pdf
- [8] Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za r. 2017, Státní úřad inspekce práce, Dostupné z: http://www.suip.cz/_files/suip-f8430a051a6eab838f616a95e862660e/rocni-souhrnna-zprava-o-vysledcich-kontrolnich-akci-za-rok-2017.pdf
- [9] Roční souhrnná zpráva o výsledcích kontrolních akcí za r. 2016 - 2018, Státní úřad inspekce práce
- [10] Mareček, Michal. Zajímavosti z nelegálního zaměstnávání cizinců, 2018. Zpravodaj SÚIP [online]. Dostupné z www: http://www.suip.cz/_files/suip-83fd300c911a28773cd009e3efe51b1b/zpravodaj_2_18.pdf