

Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Josef Senčík – Marek Nechvátal – Pavlína Sedláčková – Jiří Vala – Milan Lupták

Shrnutí

Ekonomický růst neomezuje pouze rychlost technologického rozvoje, ale také demografická situace u nás, resp. v EU jako celku. Na poli pracovního trhu je obecným problémem nedostatek lidí a konkrétních profesí. Existují tři možná řešení: podpora demografického růstu, cílené ovlivňování vzdělávacího systému a podpora přílivu pracovní síly ze zahraničí. V posledním případě lze reálně uvažovat především pracovní sílu ze zemí mimo EU, popř. z ekonomicky chudších oblastí Unie. První dva způsoby jsou dlouhodobé, třetí je pak relativně rychlý. Vyžaduje „pouhý“ dovoz pracovní síly.

Úvod

Náš systém (kultury) bezpečnosti práce vychází z historické zkušenosti a zásad, které se tvořily v posledních cca sto letech. V popředí je zde člověk a ochrana jeho zdraví, která si zakládá na prevenci rizikových stavů.

Při řešení výzkumného úkolu se řešitelský tým zaměřil na zmapování současné situace na trhu práce a definoval oblasti, kde lze řešit nedostatek pracovní síly přísunem pracovníků ze zahraničí. Analyzovány byly možnosti nabídky zahraniční pracovní síly a hledaly se problematické oblasti vztahující se k těmto pracovníkům s ohledem na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP). Následně byla definována rizika, možnosti prevence a příslušná opatření pro specifické skupiny zahraničních pracovníků, např. s ohledem na věk, pohlaví, náboženství, původ apod.

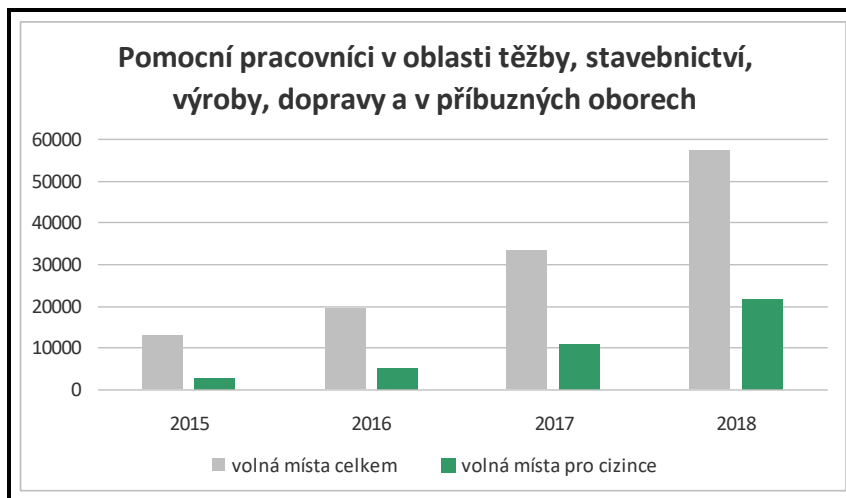
Hlavní poznatky z výzkumu

Z provedených analýz poptávky po zahraniční pracovní síle plyne, že je zájem o pomocné pracovníky v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech (v roce 2018 17,1 % volných pracovních míst určených pro cizince), popřípadě o kovodělníky, strojírenské dělníky a pracovníky v příbuzných oborech (v roce 2018 13,3 % volných pracovních míst určených pro cizince). Na jedné straně se tak vládní programy snaží přivést kvalifikovanou pracovní sílu, na straně druhé je však zájem i o nekvalifikovanou pracovní sílu.

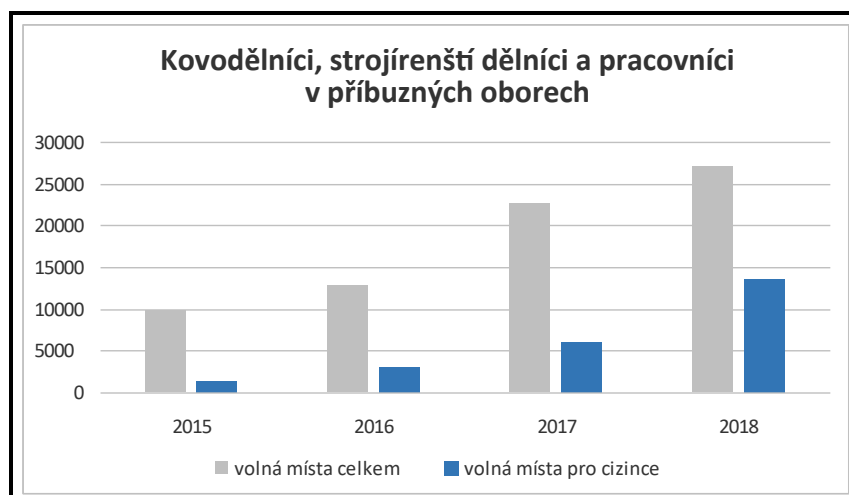
Na některá pracovní místa zaměstnavatelé přijímají méně kvalifikované zaměstnance, zde pak lze předpokládat zvýšenou koncentraci negativ spojených se zaměstnáváním cizinců. Jde především o vyšší riziko vzniku zranění či pracovního úrazu na pracovišti a příp. též o kulturní odlišnosti a s tím související životní situace – např. v podobě problémů s (ne)uznáváním autorit a komplikovaného vztahu k ženám.

V případě plnění cílů projektu je potřeba upozornit na zásadní bod, a tím je identifikace problematických oblastí spojených se zaměstnáváním cizinců. K těm nejdůležitějším problematickým oblastem v souvislosti se zajištěním BOZP řadíme především jazykovou bariéru

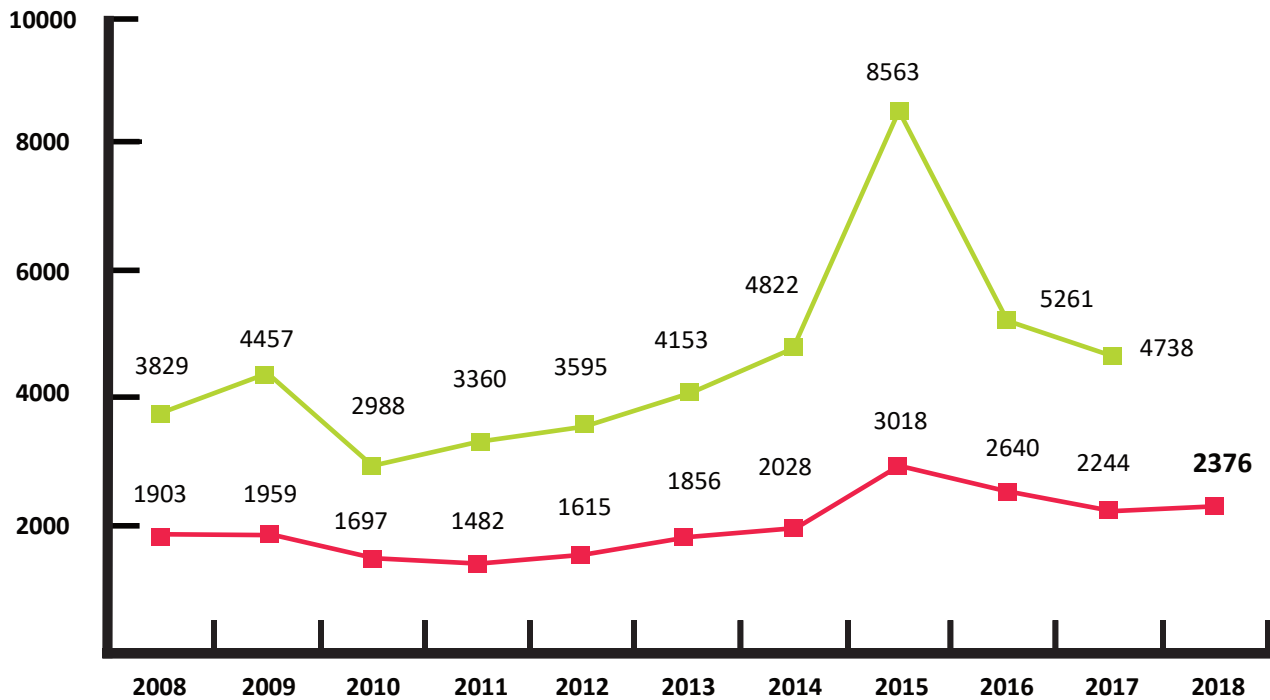
cizinců. Bylo potvrzeno, že tento problém není vyřešen ani v případě hovorové znalosti českého jazyka, kdy problematika BOZP je pro cizince mnohdy složitá, a tím pádem hůře srozumitelná, tj. těžce pochopitelná. Zaměstnavatelé však tuto skutečnost často nereflktují a postačuje jim formální plnění požadavků, které jsou jim dány právními a ostatními předpisy, např. v podobě pouhého podpisu prezenční listiny ze školení BOZP. Vlastním tématem je pak oblast BOZP v případě cizinců, kteří u nás pobývají do 90 dnů. V případě těchto cizinců není mnohdy zájem o BOZP jak ze strany zaměstnanců, tak ze strany zaměstnavatelů.



Nabídka volných pracovních míst (Pomocní pracovníci v oblasti těžby, stavebnictví, výroby, dopravy a v příbuzných oborech, CZ-ISCO 93). Zdroj: zpracováno dle dat Úřadu práce



Nabídka volných pracovních míst (Kovodělníci, strojírenští dělníci a pracovníci v příbuzných oborech, CZ-ISCO 72). Zdroj: zpracováno dle dat Úřadu práce



VÝVOJ NELEGÁLNÍ MIGRACE V ČR (k 30.6.)

Vývoj nelegální migrace v České republice. Zdroj: Ředitelství služeb cizinecké policie, 2019¹

Souhrn poznatků

- Na základě dostupných podkladů lze usoudit, že růst zahraniční zaměstnanosti má spíše cyklický charakter (i když v letech 2010–2019 rostl také počet pracujících cizinců s trvalým pobytem v ČR) a zahraniční pracovníci obsazují převážně místa specializovaná a nevyužitá naší pracovní silou, jejíž adaptabilita a mobilita je trvale nízká.
- Vyspělé ekonomiky jsou charakterizovány poměrně vysokým zastoupením zahraničních pracovníků na trhu práce.
- Česká republika se s pokračujícím rychlým ekonomickým růstem začíná řadit mezi země, kde se počet zahraničních pracovníků rapidně zvyšuje. Zejména od roku 2005 lze identifikovat zřetelnou dynamiku jejich přílivu. Tento proces však s sebou přináší řadu otázek, např.:
 - Jaká odvětví zaměstnávají zahraniční pracovníky?
 - Jak jsou zahraniční pracovníci placeni – nedeformují či neohrožují mzdový vývoj?
 - Vytlačují zahraniční pracovníci domácí pracovníky?
 - Jak je zahraniční zaměstnanost regionálně rozložena?

¹ Z provedených výzkumů plyne, že údaje MV ČR o počtech nelegálních pracovníků neodpovídá oficiálním údajům. Podle provedených terénních šetření například Ukrajinci uváděli, že skoro všichni Ukrajinci, kteří přijíždějí do ČR v rámci bezvízového režimu Ukrajiny se zeměmi Schengenské zóny, který platí od 11. 6. 2017, v ČR pracují, i když tento režim to striktně zakazuje.

- Vývoj počtu zahraničních pracovníků v letech 1997 až 2019 jednoznačně koreluje s ekonomickým cyklem. V období silného růstu můžeme identifikovat razantní nárůst počtu zahraničních pracovníků, zatímco v případě recese dochází k jejich odlivu. Tento závěr je zřetelný i při porovnání meziroční změny počtu zahraničních pracovníků a indexu růstu HDP. Z vývoje obou těchto veličin jednoznačně vyplývá, po zohlednění časového zpoždění, silná korelace. Současný příliv zahraničních pracovníků tak lze jednoznačně připsat silnému hospodářskému růstu. V případě jeho zpomalení lze zřejmě očekávat omezování přírůstků zahraničních pracovníků nebo i jejich odliv.
- Nejvíce zahraničních zaměstnanců pracuje v průmyslu a vzhledem k poptávce a situaci na trhu práce lze očekávat i jejich další přírůstek. Jejich pracovní zastoupení nejen v automobilkách, ale i v dalších provozech lehkého i těžkého průmyslu je vysoké. Obsazují místa, pro něž domácí pracovníci nemají kvalifikaci nebo o ně nemají zájem z důvodu výše mezd, komplikované dopravy či jiných překážek.
- Zaměstnanost – dostupné podklady umožňují konstatovat, že nelze identifikovat vytlačování domácích pracovníků pracovníky ze zahraničí, neboť:
 - regiony s nejvyšším počtem zahraničních pracovníků vykazují obvykle vysoce podprůměrnou úroveň nezaměstnanosti;
 - u pracovníků z bývalé EU-15 se jedná především o řídící pracovníky v nadnárodních organizacích a podnicích se zahraniční účastí; rovněž zahraniční učitelé a lektori jsou z tohoto pohledu přinejmenším neutrální, obdobně lze hodnotit i další vyspělé státy OECD;
 - zaměstnanost ze sousedních států bývalého východního bloku je diverzifikovaná, i zde se však na základě analýzy volných míst častěji jedná o vyplnění mezer na domácím pracovním trhu;
 - země asijské a balkánské zatím svou váhou na pracovním trhu představují minimální riziko a i v tomto případě se jedná převážně o vyplnění mezer a využití příležitostí na regionálním trhu práce.
- Pracovní migrace je v majoritní společnosti vnímána převážně jako pouhý přísun levné pracovní síly, kterou importují zahraniční podniky. Např. na Slovensku je migrace vnímána jako negativní jev. Obdobně vnímají migraci i čeští pracovníci, především s nižší kvalifikací.
- Pro integraci zahraničních pracovníků je potřeba udělat taková opatření, aby byla eliminována jejich komunikační bariéra. Nutností je předávat zahraničním pracovníkům potřebné informace v jejich rodném jazyce (popř. v jazyce, který je pro ně prokazatelně srozumitelný i v technických otázkách). Překlady do angličtiny problém neřeší. Především s ohledem na složitost terminologie.
- V rámci integrace zahraničních pracovníků je potřeba řešit oblast jazykové vybavenosti, vzdělávání a uznávání kvalifikací.
- Je třeba si uvědomit, že znalost jazyka a uznávání kvalifikací má v procesu integrace důležitou úlohu, nejsou však zcela dostačující. Problémy v integraci pramení také z dalších okolností a socioekonomického postavení. Proto je potřeba podporovat také aktivity, které cílí na dobré soužití. Podpora aktivit, které poukazují na rovnocennost všech obyvatel, je toho součástí.
- Empirické šetření – zaměstnávání cizinců v ČR – dosažené vzdělání a požadavky na konkrétní pracoviště:

Požadované vzdělání	Nejvyšší dosažené vzdělání (procentní zastoupení)			
	základní	vyučen v oboru	maturita	vysokoškolské
základní	36,0	35,4	22,4	6,2
vyučen v oboru	4,9	61,4	25,9	7,8
maturita	3,4	10,2	69,5	16,9
vysokoškolské	0,0	0,0	2,3	97,7
Celkem	15,6	46,0	26,3	12,1

Dosažené výsledky

Souhrnná výzkumná zpráva k dané problematice

Souhrnná výzkumná zpráva se zaměřila na sběr relevantních informací z domácích a zahraničních zdrojů, na problematiku zaměstnávání cizinců a související možnosti nastavení BOZP. Zpracování doporučení pro zaměstnavatele ohledně přístupů k prevenci možných pracovních rizik a nastavení úrovně BOZP při zaměstnávání cizinců.

Odborný recenzovaný článek **Occupational Health and Safety of Employees in the Czech Republic – Occupational Accident Statistics of Employees in the Czech Republic Based on Their Nationality**

Článek se zabývá BOZP zaměstnanců v ČR, konkrétně pracovní úrazovostí u cizinců pracujících v České republice. Byli sledováni zaměstnanci z vybraných zemí v letech 2008–2017. Z dat o počtu úrazů, získaných ze statistických databází, byla zpracována analýza mapující trendy v pracovní úrazovosti v zemích původu vybraných cizinců a v České republice. Bylo zjištěno, že v rámci České republiky dochází obecně k poklesu pracovní úrazovosti zaměstnanců, což platí i pro většinu pracujících cizinců. Výjimku tvoří zaměstnanci z Mongolska a Moldavské republiky, kde se úrazovost zvyšuje a zaměstnanci z Ukrajiny, kde dochází ke stagnaci výskytu sledovaného faktoru.

Odborný recenzovaný článek Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí z pohledu BOZP

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

Článek v recenzovaném sborníku **Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí**

Ekonomický růst neomezuje pouze rychlost technologického rozvoje, ale také demografická situace. Na poli pracovního trhu je obecným problémem nedostatek lidí a konkrétních profesí. Existují tři možná řešení: podporovat demografický růst, cíleně ovlivňovat vzdělávací systém a podpora přílivu pracovní síly ze zahraničí. V posledním případě lze reálně uvažovat především pracovní sílu ze zemí mimo EU, popř. z ekonomicky chudších oblastí Unie. První dva způsoby jsou dlouhodobé, třetí je pak relativně rychlý. Vyžaduje „pouhý“ dovoz pracovní síly. Zde je problematická především pracovní síla pocházející z mimoevropského prostředí, často z diametrálně odlišných kulturně sociálních podmínek a s rozdílnou historickou zkušeností. Je proto potřeba zmapovat současnou situaci na trhu práce a definovat oblasti, kde lze řešit nedostatek pracovní síly přísunem zaměstnanců ze zahraničí.

Článek ve sborníku **Pracovní úrazovost zaměstnanců v České republice s přihlédnutím ke státní příslušnosti**

Článek se zabývá pracovní úrazovostí u cizinců pracujících v České republice. Byli sledováni zaměstnanci z vybraných zemí v letech 2008–2017. Z dat o počtu úrazů, získaných ze statistických databází, byla zpracována analýza mapující trendy v pracovní úrazovosti v zemích původu vybraných cizinců a v České republice. Bylo zjištěno, že v rámci České republiky dochází obecně k poklesu míry úrazovosti zaměstnanců, což platí i pro většinu pracujících cizinců. Výjimku tvoří zaměstnanci z Mongolska a Moldavské republiky, kde se úrazovost zvyšuje a zaměstnanci z Ukrajiny, kde dochází ke stagnaci míry výskytu sledovaného faktoru.

Workshop

Workshop se uskutečnil dne 16. října 2019 za účasti zástupců VÚBP, v. v. i., a dalších zástupců odborné i laické veřejnosti. Workshop byl zaměřen na seznámení účastníků s cíli a požadovanými výstupy projektu. Byla zahájena diskuze nad zásadním problémem, a to neznalost českého jazyka. Ideální řešení na úseku BOZP je používání piktogramů v obecné rovině. Pozornost byla především zaměřena na cizince podléhající řízené migraci. Prezentované výsledky byly vydány v recenzovaném sborníku *Nové trendy v BOZP a kvalita života 2019*.



Zdroje

SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek; SEDLÁČKOVÁ, Pavlína. Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí. In: *Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2019: recenzovaný sborník abstraktů XIX. ročníku mezinárodní konference*. Ostrava: Sdružení požárního a bezpečnostního inženýrství, 2019. S. 39-41. ISBN 978-80-7385-215-3.

SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek; SEDLÁČKOVÁ, Pavlína; BLÁHA, Jiří. Occupational Health and Safety of Employees in the Czech Republic: Occupational Accident Statistics of Employees in the Czech Republic Based on Their Nationality. *Kosice security revue*. 2019, vol. 9, no. 1, s. 47-59. ISSN 1338-4880.

SENČÍK, Josef; NECHVÁTAL, Marek; SEDLÁČKOVÁ, Pavlína; BLÁHA, Jiří. Pracovní úrazovost zaměstnanců v České republice s přihlédnutím ke státní příslušnosti. In: *Zborník prednášok: XXIX. ročník medzinárodnej vedeckej konferencie Aktuálne otázky bezpečnosti práce, Štrbské Pleso, 12. - 14. 11.* 2018. ISBN 978-80-553-2784-6.

VALA, Jiří; SENČÍK, Josef; ČTNÁCTÝ, Libor. Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí z pohledu BOZP. *Časopis výzkumu a aplikací v profesionální bezpečnosti* [online]. 2019, roč. 12, speciální č. Nové trendy v BOZP 2019. Dostupný z: www.bozpinfo.cz/josra/zamestnavani-cizincu-z-neeuropejskych-zemi-z-pohledu-bozp. ISSN 1803-3687.

VALA, Jiří; SENČÍK, Josef; ČTRNÁCTÝ, Libor. Zaměstnávání cizinců z neevropských zemí z pohledu BOZP. In: *Nové trendy v BOZP kvalita pracovního života 2019: recenzovaný sborník příspěvků mezinárodní odborné konference konané u příležitosti 65 let VÚBP a 50 let SÚIP*. Praha: VÚBP, 2019. S. 13-26. ISBN 978-80-87676-31-8.

Výzkumný ústav
bezpečnosti práce, v. v. i.
Jeruzalémská 1283/9
110 00 Praha 1 – Nové Město

tel: +420 221 015 844
e-mail: vubp@vubp-praha.cz
datová schránka: yi6jvet
www.vubp.cz

© Výzkumný ústav
bezpečnosti práce, v. v. i.
Praha, 2021

Policy Brief VÚBP, v. v. i.
ISSN 2695-1606